UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH

PRÁVNICKÁ FAKULTA

ZÁKONNÍK PRÁCE DO KAŽDEJ RUKY

ALEBO

LINGVISTIKA A SANKCIE V PRACOVNOM PRÁVE

JANA ŽUĽOVÁ (ED.)

UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH
PRÁVNICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRACOVNÉHO PRÁVA A PRÁVA
SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA

ZÁKONNÍK PRÁCE DO KAŽDEJ RUKY
ALEBO
LINGVISTIKA A SANKCIE V PRACOVNOM PRÁVE

Zborník príspevkov z II. ročníka študentského sympózia z pracovného práva konaného v dňoch 12. – 13. mája 2017 v Danišovciach

Jana Žuľová (ed.)

Košice 2017

Zborník študentských príspevkov bol vydaný v rámci riešenia výskumného projektu VEGA č. 1/0526/17 „*Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva*.“

Zákonník práce do každej ruky alebo lingvistika a sankcie v pracovnom práve

Zostavovateľka:
JUDr. Jana Žuľová, PhD.
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach

Recenzenti:
doc. *JUDr. Gabriela Dobrovičová, CSc.*
Ústav teórie práva Gustava Radbrucha
Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach

JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach

Všetky práva vyhradené. Toto dielo ani jeho žiadnu časť nemožno reprodukovať, ukladať do informačných systémov alebo inak rozširovať bez súhlasu majiteľov práv.
Za odbornú a jazykovú stránku publikácie zodpovedajú autori. Rukopis neprešiel redakčnou ani jazykovou úpravou.

Umiestnenie:
http://www.upjs.sk/pravnicka-fakulta/publikacie-zborniky-zverejnenia/
http://unibook.upjs.sk/predaj-vydanych-titulov/pravnicka-fakulta

Dostupná od: 20. júla 2017

ISBN 978-80-8152-518-6 (tlačená publikácia)
ISBN 978-80-8152-519-3 (e-publikácia)

Predslov

Normatívne dokumenty rôznej právnej sily sú každodennou súčasťou bežného života jednotlivca. Texty všeobecne záväzných právnych predpisov sú v rôznorodom rozsahu implementované do zmlúv, dohôd, usmernení, pokynov, vnútorných smerníc, inštrukcií či úradných dokumentov. Pracovné prostredie nie je v tomto smere výnimočné. Zamestnanec je konfrontovaný s normatívnym textom hneď pri založení pracovnoprávneho vzťahu.

Základnou normou výrazne regulujúcou život zamestnancov je Zákonník práce publikovaný v Zbierke zákonov Slovenskej republiky pod číslom 311 z roku 2001. Platí, že o všetkom, čo bolo v zbierke zákonov vyhlásené, sa má za to, že dňom vyhlásenia sa stalo známym každému, koho sa to týka (§ 15 zákona č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Prezumuje sa, že tí, ktorých správanie Zákonník práce normuje, majú a musia tieto normy poznať a nevedomosť ich pred zodpovednosťou a sankciami neochráni, čo vyjadruje aj rímska zásada „*ignorantia legis non excusat*". A čo je nemenej dôležité, predpokladá sa, že adresát týmto normám aj rozumie. Navzdory uvedenému sa odborná i laická verejnosť stotožňuje s názorom, že pri tvorbe právnych predpisov sa do úvahy neberie fakt, že sú určené pre používateľov bez právnického vzdelania. Normatívne vety sú z jazykovedného hľadiska mnohokrát vyjadrené v zložitých súvetiach, porozumenie použitých právnych termínov je bez odborných znalostí problematické a pravidlám správania obsiahnutým v právnych normách, ktorým nie je rozumieť, tak chýba prirodzený rešpekt. Ten je potom vynucovaný sankciami.

Uvedené skutočnosti predstavujú základné východiská pre riešenie grantového projektu VEGA č. 1/0526/17 „*Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva*" a boli zvolené aj ako základné tézy pre II. ročník študentského sympózia z pracovného práva, ktoré sa uskutočnilo v dňoch 12. až 13. mája 2017 v učebno-výcvikovom

zariadení v Danišovciach. Predkladaný zborník je výstupom vedeckých prác študentov Právnickej fakulty Univerzity P. J. Šafárika v Košiciach a je systematicky rozdelených do dvoch častí. Prvá časť predstavuje interdisciplinárne prieniky jazykovedy a pracovného práva pri jeho tvorbe, výklade a aplikácii. Druhá časť otvára problematiku postihovania adresáta (pracovno)právnych noriem cez rôzne variácie sankcií.

Prílohou zborníka je dotazník zostavený riešiteľmi grantového projektu, ktorého úlohou je zistiť, či a v ktorých aspektoch sa Zákonník práce svojim jazykovo-štylistickým spracovaním vzďaľuje od svojich adresátov. Niet totiž inej právnej normy, ktorá by bola účastníkom pracovnoprávnych vzťahov bližšie, a ktorej porozumenie na najvyššej možnej úrovni je odôvodnené jej každodenným používaním. Predkladaný zborník príspevkov sa tak prezentuje ako forma podpory rozširovania obzorov našich študentov za hranice ich bežného štúdia i ako prostriedok popularizácie vedeckého výskumu. V prípade záujmu cteného čitateľa, je možné vyplnený dotazník poslať na adresu: jana.zulova@upjs.sk.

Aj za úspešný druhý ročník sympózia patrí poďakovanie všetkým zúčastneným študentom, členom Katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia a členom Ústavu teórie práva Gustava Radbrucha, ktorí sa podieľali na jeho odbornom garantovaní a organizačnom zastrešení.

V Košiciach 21. júna 2017

JUDr. Jana Žuľová, PhD.
za Katedru PP a PSZ

Obsah

Predslov 3

Obsah 5

I. časť 8

Lingvistika v pracovnom práve 8

„Ako rozumieť gramatike zákonodarcu?“ 9

(Jazykovo - gramatický výklad) 9

Bc. Dávid Danočko

„A/alebo?“ 18

(*Konjunkcia a disjunkcia v normách pracovného práva*) 18

Bc. Martin Puci

„Blízkosť … slov“ 33

(Synonymá v texte pracovnoprávnych predpisov) 33

Martin Rusnák

„Hľadaj pôvod“ 44

(*Etymológia pracovnoprávnych termínov a pojmov*) 44

Zuzana Beňadiková

„On a Ona v Zákonníku práce“ 68

(Rodová lingvistika (nielen) v pracovnom práve) 68

Bc. Vladimír Doša

„Hodinová výpoveď a iné nezmysly“ **76**

(*Právnický slang v právnych reáliách*) **76**

Lukáš Macko

K terminologickej nejednotnosti právnych termínov representations a warranties v slovenských zmluvách **95**

Bc. Patrícia Mihalíková

II. časť **108**

Sankcie v pracovnom práve **108**

„Trestu neujdeš“ **109**

(*Sankcie v pracovnom práve*) **109**

Bc. Filip Balla

„Trestu neujdeš“ **118**

(Sankcie v predzmluvných vzťahoch pracovného práva) **118**

Bc. Richard Buraš

„Telesné tresty zakázané“ **127**

(Sankčné mechanizmy pri porušení disciplinárnych noriem verejnej vysokej školy) **127**

Oliver Göndor

„Prvé zdanie klame“ **150**

(Neplatnosť pracovnoprávnych úkonov) **150**

Bc. Ivan Kundrát

„Prvé zdanie klame“ **163**

(*Pracovnoprávne postavenie štatutárnych orgánov*) **163**

Simona Plšková

Z recenzných posudkov **174**

Príloha: Dotazník **177**

I. časť
Lingvistika v pracovnom práve

„Ako rozumieť gramatike zákonodarcu?“ *(Jazykovo - gramatický výklad)*

Bc. Dávid Danočko

Úvod

„Vôľa zákonodarcu nie je metódou výkladu, ale cieľom výkladu a výsledkom výkladu, výrazom pre apriórnu nevyhnutnosť systémovo nerozporného výkladu celého právneho poriadku. Preto je možné ako vôľu zákonodarcu konštatovať to, čo ako vedomá vôľa autora zákona nikdy nebolo prítomné. Interpret môže zákonu rozumieť lepšie, ako mu rozumel jeho tvorca, zákon môže byť múdrejší ako jeho autor – on práve musí byť múdrejší ako jeho autor.“[1]

1. Výklad práva

Pod výkladom práva (právnej normy) je potrebné rozumieť objasnenie zmyslu a obsahu právnych noriem, vyjadrených v normatívnych aktoch, za účelom jeho pochopenia a používania. Vykladať právnu normu znamená objasniť jej právne smerodajný význam.[2] Procesy interpretácie sú esenciálnou súčasťou procesov právnej regulácie.[3] Výklad je teda bežným javom každej aplikácie práva.[4] Do aplikácie právnej normy vždy vstupuje jej interpretácia.[5] Ak berieme na zreteľ rozlíšenie medzi

---

[1] HOLLÄNDER, P. *Interpretácia práva*. Dostupné na: http://www.jasr.sk/files/Interpretacia_prava.p df .

[2] VEČEŘA, M. - GERLOCH, A. – SCHLOSSER, H. – BERAN, K. – RUDENKO, S. *Teória práva*. Bratislava: EUROKÓDEX, 2009, s. 156.

[3] BOGUSZAK, J. – ČAPEK, J. *Teorie práva*. Praha: CODEX BOHEMIA, 1997, s. 127.

[4] VEČEŘA, M. - GERLOCH, A. – SCHLOSSER, H. – BERAN, K. – RUDENKO. *Teória práva*. Bratislava: EUROKÓDEX, 2009, s. 156.

[5] DRGONEC, J. *Ústava Slovenskej republiky*. Praha: C.H.Beck, s. 127.

law in book a *law in action*, musí byť pre aplikáciu právnych noriem v reálnych právnych vzťahoch, ich obsah správne interpretovaný a pochopený.[6]

R. Procházka rozlišuje tvorbu a výklad práva: „*Kým v procese tvorby práva dochádza k ustanoveniu všeobecných pravidiel, ktoré sa majú vzťahovať na vopred neurčený počet druhovo vymedzených skutkových kontextov, výklad práva ako nevyhnutný predpoklad jeho aplikácie sa vzťahuje na konkrétne skutkové situácie, či už reálne alebo hypotetické.* "[7]

Aharon Barak považuje výklad testamentu, zmluvy, zákona, či ústavy za racionálnu aktivitu, ktorá dáva právnemu textu zmysel. Súčasne je primárnou úlohou a najdôležitejším nástrojom súdu. Tento autor, vo svojom pozoruhodnom diele Sudca v demokracii upozorňuje na rozdiel medzi výkladom a tzv. vypĺňaním medzier. Výklad dáva textu význam, naopak vypĺňanie medzier rozširuje alebo zužuje text prostredníctvom aplikácie základných hodnôt systému.[8]

„Materiálny právny štát je štátom uplatňovaného práva. Nijakú právnu úpravu nemožno pripraviť s takou mierou presnosti a predvídavosti, aby sa dala uplatňovať bez úvahy a zaváhania. Prax si vždy nájde miesto na pochybnosť, raz opodstatnenú, inokedy motivovanú účelovosťou, zámerom obísť písané právo. Do aplikácie právnej normy vždy vstupuje jej interpretácia.[9] Vo fáze uplatňovania práva nevyhnutne treba hľadať podstatu písaného práva, jeho účel a rozsah situácií, ktoré sú upravené, a naopak, vylučovať situácie, na ktoré sa úprava nevzťahuje."[10]

---

[6] ŠMIHULA, D. *Teória štátu a práva.* Bratislava: EPOS, 2010, s. 324.
[7] PROCHÁZKA, R – KÁČER, M. *Teória práva.* Bratislava: C.H.Beck, 2013, s. 234.
[8] BARAK, A. *Sudca v demokracii.* Bratislava: Kalligram, 2017, s. 127.
[9] Je dôležité upozorniť na to, že výklad práva sa synonymicky označuje pojmom interpretácia práva. In: BRÖSTL, A. – DOBROVIČOVÁ, G. – KANÁRIK, I. *Teória práva.* Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2007, s. 127.
[10] DRGONEC, J. 2015. *Ústava Slovenskej republiky.* Praha: C.H.Beck. s. 127.

1.1 Právna hermeneutika

Hermeneutika má svoj pôvod v gréckom hermeneuein. Toto slovo sa odvodzuje od gréckej mytologickej postavy – Hermesa. Ten bol podľa tradície posol bohov sídliacich na hore Olymp, ktorý ich posolstvá a príkazy sprostredkúva smrteľníkom dole na zemi.[11] Podľa názorov profesora Schlossera predstavuje priebeh procesu výkladu vždy aj tzv. hermeneutický proces.

Hermeneutika je technikou a umením oznamovania, vysvetľovania a vykladania. Jej cieľom je objektívne odhalenie skutočného a správneho zmyslu textu.[12] Právna hermeneutika je teda vedou, ktorá sa zaoberá práve výkladom právnych textov, predovšetkým normatívnych právnych aktov, ale aj medzinárodných zmlúv, formálnych právnych úkonov, výpovedí svedkov, či individuálnych právnych aktov.[13]

1.2 Klasifikácia výkladu práva

Ako uvádzajú autori košickej učebnice teórie práva, existujú rôzne hľadiská, podľa ktorých je možné klasifikovať jednotlivé druhy výkladu. Za smerodajnú považujeme klasifikáciu, ktorú uvádzajú títo autori. Uvedená učebnica rozlišuje:

a) podľa subjektu výkladu: legálny, interný, orgánu aplikujúceho právo, autentický, vyšších súdov, doktrinálny výklad;
b) podľa metódy výkladu: jazykovo-gramatický, logický, systematický, historický výklad;
c) podľa rozsahu právnej normy stanoveného výkladom: doslovný, zužujúci, rozširujúci.[14]

---

[11] ŠMIHULA, D. 2010. *Teória štátu a práva.* Bratislava: EPOS. s. 324.
[12] VEČEŘA, M. - GERLOCH, A. – SCHLOSSER, H. – BERAN, K. – RUDENKO, S. 2009. *Teória práva.* Bratislava: EUROKÓDEX. s. 156.
[13] ŠMIHULA, D. 2010. *Teória štátu a práva.* Bratislava: EPOS. s. 324.
[14] BRÖSTL, A. – DOBROVIČOVÁ, G. – KANÁRIK, I. *Teória práva.* Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2007, s. 129-143.

R. Procházka vo svojej Teórii práva v zhode s vyššie načrtnutou klasifikáciou, identifikuje gramatický (jazykový) výklad v diapazóne druhov výklad na základe klasifikačného kritéria podľa zvolenej metódy výkladu. Avšak načrtnutú klasifikáciu dopĺňa o teleologický výklad a axiologický výklad.[15] Keďže predmetom tohto príspevku má byť bližšie ohliadnutie za druhom jazykového výkladu, v nasledujúcej časti, našu pozornosť zameriame na tento výkladovú metódu.

2. Jazyk právneho predpisu

Ustanovenie § 3 ods. 2 zákona č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o zbierke zákonov SR ustanovuje: „*Právny predpis musí byť terminologicky správny, presný a všeobecne zrozumiteľný. Používajú sa len správne a ustálené právne pojmy. Výnimočne možno v právnom predpise použiť aj pojmy, ktoré nezodpovedajú kodifikovanej podobe štátneho jazyka, ak sú súčasťou ustálenej právnej terminológie a v právnom poriadku majú ustálený význam.*" Právny jazyk má charakter normalizovaného jazyka, pričom má "svoje" ustálené pravidlá. Mal by byť presný, jednoznačný, úsporný. Naopak, nemal by byť vágny a neurčitý.[16] Avšak aké sankcie sú stanovené v prípade nenaplnenia týchto teoretických požiadaviek? Existuje v rovine právnej filozofie argument podobný *argumentu neprávom*, použitie, ktorého znamená, že jednotlivé normy právneho systému pri prekročení určitého prahu nepráva alebo nespravodlivosti strácajú povahu práva?[17] Trebárs *argument neurčitosťou* vo vzťahu k prekročeniu prahu vágnosti? Rozvíjanie uvedených úvah však nie je predmetom tohto príspevku.

K zrozumiteľnosti textu právneho predpisu sa vyjadril Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len "ÚS SR"), ktorý túto požiadavku spája s princípom právnej istoty: „*S uplatňovaním princípu právnej istoty sa spája nielen požiadavka po všeobecnej platnosti, trvácnosti, stabilite, racionalite*

---

[15] PROCHÁZKA, R – KÁČER, M. *Teória práva*. Bratislava: C.H.Beck, 2013, s. 236.
[16] ŠMIHULA, D. *Teória štátu a práva*. Bratislava: EPOS, 2010, s. 327-328.
[17] ALEXY, R. *Pojem a platnosť práva*. Bratislava: Kalligram, 2009, s. 64-65.

a spravodlivom obsahu právnych noriem a ich dostupnosti občanom (publikovateľnosť), no rovnako aj požiadavka predvídateľnosti konania orgánov verejnej moci (právna istota), ktorej základom je jednoznačný jazyk a zrozumiteľnosť právnych noriem (požiadavka aby priemerný občan dokázal porozumieť obsahu právnej normy). Požiadavka po jednoznačnom jazyku a zrozumiteľnosti právnych noriem, najmä zakazujúcich určité druhy správania, teda významne znižuje nebezpečenstvo ich svojvoľného a diskriminačného uplatňovania výkonnou mocou."[18] Autori dôvodovej správy k uvedenému zákonu uvádzajú, že zrozumiteľnosť textu právneho predpisu je kľúčovým určovateľom kvality pôsobenia práva v spoločnosti. Práve táto kvalitatívna vlastnosť determinuje schopnosť adresátov právnej normy, túto normu správnym spôsobom pochopiť a aplikovať.[19] Avšak ani tento zákon nesankcionuje prípadnú vágnosť a nezrozumiteľnosť, neplatnosťou, či neúčinnosťou. De lege ferenda prichádza do úvahy konanie podľa čl. 124 Ústavy Slovenskej republiky o súlade právnych predpisov. V takomto konaní by sa posudzoval súlad takéhoto ustanovenia s princípom právnej istoty materiálneho právneho štátu, akým sa Slovenská republika usiluje stať.

Avšak každodennou "právnou realitou" je, že text normatívneho právneho aktu zahŕňa vždy určité pole neurčenosti, ktoré je dané predovšetkým objektívnou povahou jazyka ako takého. Slovný výraz tak máva jadro významového poľa a významový okraj, pole vágnosti. Tieto okraje významového poľa slovného výrazu je však možné účelne a do únosných hraníc minimalizovať.[20]

3. Jazykovo – gramatický výklad

Právo v kontinentálnom právnom systéme je právom písaným. To znamená, že právo a jeho obsah, laik i odborník nachádza a zisťuje z jazykových textov. Sudca, či iná osoba aplikujúca právo teda v rámci

---

[18] Nález ÚS SR z 11. marca 1999, sp. zn. PL. ÚS 15/1998.
[19] Dôvodová správa k zákonu č. 400/2015 Z. z. s. 10.
[20] BOGUSZAK, J. – ČAPEK, J. *Teorie práva*. Praha: CODEX BOHEMIA, 1997, s. 133-134.

svojej rozhodovacej činnosti vychádza predovšetkým z normatívnych textov. Slovo je jazykovým vyjadrením pojmu. Vykladať znamená zistiť prostredníctvom jazykovej analýzy slovného znenia normatívnej vety zmysel a cieľ právnej normy.[21]

Na tomto mieste je potrebné uviesť aj stanovisko A. Baraka, podľa ktorého text nemá žiadny skutočný význam. Podľa jeho názoru neexistuje nijaká predvýkladová znalosť právneho textu, keďže ten je nám prístupný iba v procese výkladu. Keďže môžeme iba porovnávať odlišné výklady toho istého textu, môžeme sa usilovať iba o zistenie primeraného a nie skutočného významu.[22]

Aj keď právnická akademická obec nedospela k všeobecne prijatej dohode, o priorite niektorej z metód výkladu[23], podľa nášho názoru, môžeme vzhľadom na vyššie uvedené považovať jazykový výklad za výklad do istej miery prvotný (primárny). Každý výklad predsa musí začínať stanovením východiskového slovného znenia a neprípustným je výklad, ktorý by smeroval proti jednoznačnému slovnému významu.[24]

Môžeme konštatovať, že jazykovo-gramatický výklad je metódou výkladu, ktorá pomáha získavať základné poznatky o zmysle slovného textu normatívneho aktu, v ktorom je vyjadrená právna norma.[25] Pri tejto metóde výkladu je dôležité objasniť zmysel textu z hľadiska pravidiel syntaxe, sémantiky, lexikológie, gramatiky, morfológie, etymológie, či štylistiky.[26]

---

[21] VEČEŘA, M. - GERLOCH, A. – SCHLOSSER, H. – BERAN, K. – RUDENKO, S. *Teória práva*. Bratislava: EUROKÓDEX, 2009, s. 169.
[22] BARAK, A. *Sudca v demokracii*. Bratislava: Kalligram, 2017, s. 178.
[23] DRGONEC, J. *Ústava Slovenskej republiky*. Praha: C.H.Beck, 2015, s. 132.
[24] VEČEŘA, M. - GERLOCH, A. – SCHLOSSER, H. – BERAN, K. – RUDENKO, S. *Teória práva*. Bratislava: EUROKÓDEX, 2009, s. 169.
[25] BRÖSTL, A. – DOBROVIČOVÁ, G. – KANÁRIK, I. *Teória práva*. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2007, s. 133.
[26] Ibidem. Podobne PROCHÁZKA, R – KÁČER, M. *Teória práva*. Bratislava: C.H.Beck, 2013, s. 236.

3.1 Hranice jazykovo-gramatického výkladu

Výklad práva nemožno stotožňovať s použitím jedinej z naskytujúcich sa výkladových metód. Správny postup spočíva v kombinácii viacerých výkladových metód, pričom výsledok dosiahnutý jednou z metód sa podrobí tzv. skúške správnosti inou (ďalšou) výkladovou metódou.[27]

K jazykovému výkladu sa vyjadril Ústavný súd Českej republiky (ďalej len "ÚS ČR"), ktorý vo svojom náleze Pl. ÚS 33/97 konštatoval: *„Dalším naprosto neudržitelným momentem používání práva je jeho aplikace, vycházející pouze z jeho jazykového výkladu. Jazykový výklad představuje pouze prvotní přiblížení se k aplikované právní normě. Je pouze východiskem pro objasnění a ujasnění si jejího smyslu a účelu (k čemuž slouží i řada dalších postupů, jako logický a systematický výklad, výklad e ratione legis atd.). Mechanická aplikace abstrahující, resp. neuvědomující si, a to buď úmyslně nebo v důsledku nevzdělanosti, smysl a účel právní normy, činí z práva nástroj odcizení a absurdity.“*[28]

R. Procházka sa stotožňuje s názorom, že jazykový výklad je fundamentálnym pre použitie všetkých zostávajúcich druhov výkladu. Disponuje monopolom na určenie, či je nejaký výklad contra legem. Avšak jeho izolované použitie pri výklade a aplikácii práva je možné a dostačujúce iba v prípade "jednoduchších" príkazov, zákazoch a dovoleniach.[29] V skutočnosti sa jednotlivé metódy výkladu dopĺňajú a musia tvoriť súčasť analytického a interpretačného procesu.[30]

Obdobným spôsobom argumentuje aj ÚS SR vo svojom náleze zo dňa 5.10.2011, v bode 14, takto: *„K výkladu právnych predpisov a ich inštitútov nemožno pristupovať len z hľadiska textu zákona, a to ani v takom prípade, kedy sa text môže javiť ako jednoznačný a určitý, ale predovšetkým podľa zmyslu a účelu zákona. Jazykový výklad môže totiž v zmysle ustálenej judikatúry ústavného*

---

[27] DRGONEC, J. *Ústava Slovenskej republiky.* Praha: C.H.Beck, 2015, s. 131.
[28] Nález ÚS ČR z dňa 17.12.1997 Pl. ÚS 33/97.
[29] PROCHÁZKA, R – KÁČER, M. *Teória práva.* Bratislava: C.H.Beck, 2013, s. 236.
[30] ŠMIHULA, D. *Teória štátu a práva.* Bratislava: EPOS, 2010, s. 327.

súdu predstavovať len prvotné priblíženie sa k obsahu právnej normy, ktorej nositeľom je interpretovaný právny predpis; na overenie správnosti či nesprávnosti výkladu, resp. na jeho doplnenie či upresnenie potom slúžia ostatné interpretačné prístupy, postavené na roveň gramatickému výkladu v tomto prípade systematický a teleologický výklad, ktoré sú spôsobilé v kontexte racionálnej argumentácie predstavovať významný konektív pri zistení obsahu a zmyslu aplikovanej právnej normy, a to najmä v prípade, keď existuje – ako v tomto prípade – určité napätie medzi doslovným a teleologickým či systematickým výkladom."[31] Jednotlivé metódy výkladu by sa tak mali navzájom dopĺňať a viesť k zrozumiteľnosti a rozumne odôvodniteľnému vysvetleniu textu právnej úpravy a jej účelu.[32]

Záver

Účelom tohto príspevku bolo podať prehľadný a dôstojný úvod k sympoziálnym témam, ktoré sa týkajú lingvistiky v pracovnom práve. Tak ako teória práva plní do istej miery propedeutický účel k štúdiu osobitných právnych odvetví, tak aj tento úvodný a teoretický exkurz plní podobné funkcie k ďalším príspevkom 2. ročníka sympózia. Nakoniec nám zostáva podotknúť, že korektný výklad by mal byť iba jeden bez ohľadu na metódu alebo metódy, ktoré k nemu viedli. Jazykový, systematický, teleologický, historický aj porovnávací výklad má spoločný menovateľ vo formách logickej argumentácie.[33]

Zoznam použitých zdrojov

1. ALEXY, R. *Pojem a platnosť práva*. Bratislava: Kalligram, 2009, s. 64-65. ISBN 978-80-8101-062-0.
2. BARAK, A. *Sudca v demokracii*. Bratislava: Kalligram, 2007. ISBN 978-80-811-921-0.
3. BOGUSZAK, J. – ČAPEK, J. *Teorie práva*. Praha: CODEX BOHEMIA, 1997. ISBN 80-85963-38-8.

[31] Nález ÚS SR zo dňa 5.10.2011 I. ÚS 351/2010.
[32] DRGONEC, J. *Ústava Slovenskej republiky*. Praha: C.H.Beck, 2015, s. 132.
[33] Ibidem.

4. BRÖSTL, A. – DOBROVIČOVÁ, G. – KANÁRIK, I. *Teória práva.* Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2007. ISBN 978-80-7097-679-1.
5. DRGONEC, J. *Ústava Slovenskej republiky.* Praha: C.H.Beck, 2015. ISBN 978-80-89603-39-8.
6. HOLLÄNDER, P. *Interpretácia práva.* Dostupné na: http://www.jasr.sk/files/Interpretacia_ prava.pdf.
7. PROCHÁZKA, R – KÁČER, M. *Teória práva.* Bratislava: C.H.Beck, 2013. ISBN 978-80-89603-14-5.
8. ŠMIHULA, D. *Teória štátu a práva.* Bratislava: EPOS, 2010. ISBN 978-80-8057-854-1.
9. VEČEŘA, M. - GERLOCH, A. – SCHLOSSER, H. – BERAN, K. – RUDENKO, S. *Teória práva.* Bratislava: EUROKÓDEX, 2009. ISBN 978-80-89447-04-6.

Kontakt na autora:
ddanocko@centrum.sk

„A/alebo?“ (*Konjunkcia a disjunkcia v normách pracovného práva*)

Bc. Martin Puci

Úvod (Všeobecne o výklade)

Slovenský jazyk je nepochybne jazykom krásnym, ale jedným dychom treba doplniť, že aj pomerne náročným. Veď už Ľudovít Štúr spomína, že pre svoju: „nekonečnú bohatosť, rozvitosť a rozmanitosť, sa môže reč slovenská nazvať rečou reči.“ No aj keď je slovenčina pre nás jazykom materinským, napriek tomu nás vie svojou mnohotvárnosťou prekvapiť. Túto skutočnosť si uvedomujú najmä právnici, ktorých prácou je neraz (už zľudovené) „hranie sa so slovíčkami.“ Pre neprávnika, na prvý pohľad jasné ustanovenie zákona (ktoré z hľadiska jazykového vyjadrenia by jasným aj byť malo), môže zásadne zmeniť význam po použití výkladových metód používaných v rámci odbornej právnej obce. Autor si ako cieľ príspevku stanovuje nájdenie možných príčin tohto javu a pokúsi sa odpovedať na otázku mnohých neprávnikov, ako môžu dva subjekty vykladajúce to isté zákonné ustanovenie dospieť k jeho odlišnému výkladu.

Čo sa týka interpretácie práva, táto zohráva kľúčovú úlohu v procese sprostredkovania pochopenia významu právnych noriem. Náuka, ktorá sa zaoberá teoretickými otázkami výkladu, sa nazýva hermeneutika, ktorej názov je odvodený od boha Hermésa, podľa gréckej mytológie posla, ktorý sprostredkúval ľuďom príkazy a posolstvá od bohov.[1] Teoretickými otázkami a metódami výkladu práva a vedeckou analýzou právnych textov sa zaoberá právna hermeneutika.[2] Výklad práva je

[1] OTTOVÁ, E. *Teória práva. 2 vydanie.* Heuréka, 2006. s. 283.
[2] Tamtiež, s. 283.

potrebný najmä kvôli tomu, že normy, ktoré sú výsledkom tvorby práva majú často spoločný definičný znak a tým je všeobecnosť. Orgánmi aplikácie práva sa všeobecné normy aplikujú na konkrétny prípad s jemu vlastnými špecifikami a práve kvôli týmto špecifikám je niekedy potrebné, aby právna norma bola do určitej miery neurčitá. Na druhej strane je však potrebné povedať, že právny jazyk musí spĺňať aj požiadavku optimálnej ostrosti, najmä tam, kde sa interpretácii nedovoľuje žiadny rozptyl. Podľa okolností je teda potrebné normatívny text tvoriť tak, aby zohľadňoval tieto požiadavky.[3] V rámci právnej regulácie doc. Ottová, zaradzuje interpretáciu medzi tvorbu a aplikáciu práva ako sprostredkujúci článok, hoci zároveň dodáva, že výklad môže byť súčasťou tvorby práva, napríklad pri tvorbe legálnych definícií, avšak aj štádiom procesu aplikácie.[4] Právna hermeneutika je však veľmi špecifickým výkladovým odvetvím, ktoré môže vyvolávať (neoprávnený) dojem, že v nej neplatia žiadne pravidlá a slúži práve na „ohýbanie" pravidiel iných. Preto je niektorými kritikmi označovaná aj ako umenie, ktoré sa v texte pokúša hľadať a uhádnuť to, čo v ňom obsiahnuté nie je.[5] Samozrejme, na interpreta sú kladené požiadavky pre zachovanie technickej postupnosti výkladovej techniky. **Ak výklad spočíva v rozpoznávaní myšlienok v slovách, musí každý výklad začínať pri znení textu**. Ak následne neexistujú žiadne nejasnosti, znenie textu zostáva konečným riešením výkladu.[6]

Právna metodológia a teória vyvinuli pravidlá pracovného postupu, ku ktorým môže siahnuť ten, kto aplikuje právne texty. Tieto pravidlá sú nazývané ako metódy alebo kritériá výkladu a sú obsahom tzv.

---

[3] Tamtiež, s. 283.
[4] Tamtiež, s. 283.
[5] GERLOCH, A., KYSELA, J., KÜHN, Z., WINTR, J., TRYZNA, P., MARŠÁLEK, P., BERAN, K. *Teória práva. 2. vydanie.* Bratislava : Euro Kodex, 2008. s. 157.
[6] Tamtiež, s. 157.

výkladového kánonu (gr./lat. canon – pravidlo).[7] Pôvodne pozostávajúci zo 4 kritérií, ktoré definoval Savigny, právna metodológia rozšírila a prispôsobila tak, že súčasný výkladový kánon zahŕňa celkom 7 výkladových kritérií:

1. Jazykovo-gramatický výklad
2. Historický výklad
3. Systematický výklad
4. Teleologický výklad
5. Výklad na základe konformity s európskym právom
6. Výklad na základe konformity s ústavou
7. Výklad v zmysle „Hospodárskej analýzy práva“[8]

Prevládajúcou mienkou však je, že neexistuje viazanosť pevným poradím vyššie spomenutých kritérií. Táto absencia hierarchickej postupnosti (výnimkou môže byť snáď jazykovo-gramatický aspekt – pozn. autora, pozri nižšie) môže zvádzať ku kritike, avšak je nutné poznamenať, že jednotlivé výkladové prvky predstavujú len pomocné prostriedky k tomu, aby bolo možné dospieť k spravodlivému výsledku ako cieľu výkladu.[9] Je teda možné konštatovať, že výkladové kritériá sú vo vzťahu vzájomného dopĺňania sa. Subjekt výkladu si však musí byť v procese interpretácie neustále vedomý existencie rôznych výkladových kritérií a brať ich do úvahy.[10]

2. Dokonalosť jazykovo-gramatického výkladu?

Veľká časť autorov sa prikláňa k názoru, že jazykový aspekt výkladu je nevyhnutnou a základnou súčasťou interpretačného procesu. Autor si dovolí poznámku, že pre väčšinu laickej verejnosti, je jazykovo-gramatický výklad aj jediným výkladovým prostriedkom. To vo verejnosti vyvoláva dojem až „posvätnosti“ jazykovo-gramatického výkladu

[7] Tamtiež, s. 167.
[8] Tamtiež, s. 167-168.
[9] Tamtiež, s. 168.
[10] Tamtiež, s. 167.

a iné prvky interpretácie sú ňou považované za akési „právnické špekulácie."

Ako už z názvu príspevku vyplýva, ťažisko príspevku bude spočívať v skúmaní spojok *a/alebo* z hľadiska ich kojnunkčného, prípadne disjunkčného charakteru v normách pracovného práva, presnejšie - Zákonníka práce. Spojky sú gramatické slová, prostredníctvom ktorých sa vyjadrujú vzájomné vzťahy spájaných členov alebo viet. Ich základnou funkciou je spájacia funkcia, inak nazývaná aj vzťažná.[11] Z hľadiska morfologického, patria spojky do skupiny tzv. neohybných slovných druhov.[12] Spojky *a/alebo* sú z jazykovedného hľadiska parataktickými (priraďovacími) spojkami - spájajú členy alebo vety, ktoré sú rovnocenné a teda majú rovnakú hodnotu.[13] Spojka *a* patrí do podskupiny zlučovacích spojok (Boli tam všetci príbuzní a priatelia).[14] Spojka *alebo* je však spojkou vylučovacou (Ideš alebo zostávaš?).[15] Spojky však použitím vo vetách naberajú rozmery stavebného kameňa logickej štruktúry vety. Dôvod je jednoduchý: logika bez viet sama o sebe nemá zmysel, vzhľadom na to, že je postavená práve na sémantike jazykových výrazov.[16] Z toho dôvodu sa Hlouch vyjadruje aj o právno-logických argumentoch (*argumentum a contrario, argumentum a maiori ad minus atď.*) ako o „nepravých logických argumentoch" z dôvodu, že v skutočnosti majú skôr teleologickú ako logickú podstatu, hoci niekedy svojou povahou môžu pripomínať alebo aj obsahovať logické postupy.[17] Možno teda konštatovať, že jazykovo-gramatický výklad musí ísť ruka v ruke s logickými postupmi. V tejto časti príspevku sme sa teda pokúsili skúmať vyjadrovanie

---

[11] OTRUBOVÁ, M. *Problémové javy v oblasti neohybných slovných druhov.* Univerzita Komenského. Pedagogická fakulta; Katedra slovenského jazyka a literatúry. Bratislava: Pedagogická fakulta UK, 2016. s. 30.
[12] Tamtiež, s. 12.
[13] Tamtiež, s. 32.
[14] Tamtiež, s. 32.
[15] Tamtiež, s. 32.
[16] HLOUCH, L. *Teorie a realita právní interpretace.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 221.
[17] Tamtiež, s. 221.

medzivetných vzťahov v právnej vete cez spojky *a/alebo* s použitím metód typických pre jazykovo-gramatický výklad, neskôr získané výsledky konfrontujeme s aplikačnou praxou a posúdime opodstatnenosť ostatných výkladových aspektov vo vzťahu k jazykovo-gramatickému prvku.

Ako už bolo spomenuté vyššie, spojka *a* patrí do skupiny zlučovacích spojok. Je teda vyjadrením konjunkcie, teda spojením dvoch výrokov. V právnom jazyku sa konjunkcia používa zvyčajne k vyjadreniu kumulatívnych podmienok, a teda hypotéza bude naplnená v prípade, že sú splnené všetky podmienky. Opačnú funkciu plní spojka *alebo*, ktorá z jazykovedného a logického hľadiska je spojkou vylučovacou, teda vyjadrením disjunkcie. Tou sa tvrdí, že nastane buď A, alebo B, ale nevylučuje sa, že nastanú A a B. Veľmi peknou ukážkou takejto disjunkcie v právnom predpise je § 461 ods. 1 Občianskeho zákonníka, ktorý hovorí nasledovné: „Dedí sa zo zákona, zo závetu alebo z oboch týchto dôvodov." To znamená, že niekto môže dediť len zo zákona alebo len zo závetu a pripúšťa sa aj možnosť dedenia zo zákona a zo závetu. Hoci je táto veta z jazykového a logického hľadiska správna, je ukážkovou demonštráciou toho, že právny jazyk je niečo iné ako jazyk logický, či jazyk, ktorý bežne používame. Disjunktívny vzťah môžeme rozlišovať v dvoch podobách: vylučujúcu (buď – alebo) a nevylučujúcu disjunkciu (alebo).[18] Napriek tomu, že spojka *buď – alebo* vyjadruje disjunkciu explicitnejšie než spojka *alebo*, zákonodarca ju prakticky využíva iba minimálne.[19] Príčinou tohto javu je Uznesenie Národnej rady Slovenskej republiky o legislatívnych pravidlách tvorby zákonov. V prílohe 2 tohto uznesenia nachádzame pravidlo, že alternatíva („Alternatíva je výberom z viacerých možností bez ich súbehu"[20]) sa vyjadruje vylučovacou spojkou „alebo,"

[18] IMRICHOVÁ, M., TUROČEKOVÁ, M. Lingvistická analýza právnych textov. Prešov : Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015, s. 39.
[19] Tamtiež, s. 39.
[20] Tamtiež, s. 47.

a kde je to vhodné, spojkou „či.“[21] Existuje teda dôvod, prečo sa spojka *buď – alebo* v zákonoch nepoužíva. Jej funkciu (vylučujúcej disjunkcie) by mala plniť spojka *alebo*. V právnom jazyku teda spojka *alebo* má čisto vylučujúci charakter – platnosť jedného vylučuje platnosť druhého. No ako je viditeľné na príklade vyššie, zákonodarca sa nedrží vlastných pravidiel tvorby zákonov, keďže túto spojku používa aj v zmysle nevylučujúcej disjunkcie. To znamená, že pripúšťa viacero možností naraz. Argument, že Občiansky zákonník (1964) bol prijatý ešte pred vydaním týchto legislatívnych pravidiel (1997), neobstojí. Podobné príklady nájdeme aj v Zákonníku práce (2001), napríklad v ustanovení § 16, ktoré hovorí, že na právne úkony, pri ktorých sa vyžaduje písomná forma, je potrebná u tých, ktorí nemôžu písať alebo čítať, notárska zápisnica. Podľa vyššie zmienených pravidiel, by pri tých, ktorí nemôžu čítať a písať súčasne, nebola notárska zápisnica potrebná, z dôvodu použitia vylučujúcej spojky *alebo*.

Otázkou však je, či nevylučujúca disjunkcia (ktorú legislatívne pravidlá nepoznajú) by nemala svoje opodstatnenie aj v právnych predpisoch. Ako je viditeľné z vyššie citovaného ustanovenia Občianskeho zákonníka, žiadalo by sa, aby sa do legislatívnych pravidiel tvorby právnych predpisov ustanovila aj možnosť pre vyjadrenie nevylučujúcej disjunkcie. Dalo by sa možno uvažovať o použití spojky *alebo* práve v tomto význame a spojke *či* ponechať funkciu spojky s významom vylučujúcej disjunkcie.

Je však viditeľné, že tvorcovia zákonov nie vždy ovládajú pravidlá používania spojok v právnom jazyku. Z tohto dôvodu býva problematické aj neuvážené používanie spojky *a*, ktorá na prvý pohľad vyzerá „neškodne.“ Tento problém riešil Ústavný súd SR v roku 2007, keď rozhodoval o sťažnosti voči rozhodnutiam krajského súdu a následne naj-

[21] Uznesenie Národnej rady Slovenskej republiky č. 19/1997 Z. z. Legislatívne pravidlá tvorby zákonov.

vyššieho súdu, ktorým potvrdil oprávnenosť odňatia zbrojného preukazu sťažovateľovi na základe nového zákona o strelných zbraniach a strelive upravujúceho aj podmienky bezúhonnosti držiteľa zbrojného preukazu.[22] Týmto uznesením sa Ústavný súd dotkol aj problému výkladu spojky *a* použitej v § 19 ods. 1 písm. a) zákona o strelných zbraniach a strelive v znení účinnom v čase rozhodovania prvostupňového správneho orgánu. Podľa uvedeného ustanovenia sa za bezúhonnú osobu na účely toho zákona nepovažuje ten, kto bol právoplatne odsúdený za obzvlášť závažný úmyselný trestný čin a úmyselný trestný čin spáchaný so zbraňou. Sťažovateľ bol v minulosti síce odsúdený za úmyselný trestný čin spáchaný so zbraňou, avšak nebol to aj obzvlášť závažný úmyselný trestný čin. Tým pádom vychádzal z toho, že ak spojka *a* má spravidla konjunkčný charakter a sťažovateľ nespĺňal obe podmienky, jeho zbrojný preukaz bol odňatý nespravodlivo. Sťažovateľ tvrdil, že najvyšší súd sa s námietkami voči interpretácii uvedeného ustanovenia krajským súdom nevysporiadal, „ale len uviedol bez zdôvodnenia, že nepochybne vyplýva ako gramaticky aj logicky správny výklad, že spojku *a* treba vykladať vo význame *alebo*."[23] Ústavný súd však uvádza, že logický a gramatický výklad nepredstavujú bezobsažné pojmy právnoaplikačnej teórie a za obidvoma sa skrýva používanie pravidiel formálnej logiky i zákonitostí slovenského jazyka.[24] Ďalej Ústavný súd argumentuje tým, že predmetné ustanovenie by zákonodarca musel (aby jeho aplikácia viedla k výsledku, ktorý požadoval sťažovateľ) formulovať tak, že za bezúhonnú osobu by sa na účely tohto zákona nepovažoval ten, kto bol právoplatne odsúdený za obzvlášť závažný úmyselný trestný čin spáchaný so zbraňou. Ústavný súd taktiež vyjadril myšlienku, že každú právnu normu je potrebné vnímať ako súčasť celku právnych noriem a nemožno ich vykladať izolovane, bez ohľadu na účel, ktorý sa nimi má

[22] Uznesenie Ústavného súdu SR III. ÚS 274/2007.
[23] Uznesenie Ústavného súdu SR III. ÚS 274/2007.
[24] Uznesenie Ústavného súdu SR III. ÚS 274/2007.

dosiahnuť.[25] Pre úplnosť je nutné doplniť, že zákonodarca neskôr reagoval na požiadavky aplikačnej praxe a namiesto spojky *a* do daného ustanovenia vložil spojku *alebo*.

Zo záveru predchádzajúceho odseku je badateľné, že Ústavný súd si vypomohol aj teleologickým výkladom, teda zohľadňoval aj účel právnej normy. Dôkazom, že teleologická zložka interpretácie je dôležitá, konštatuje aj J. Žuľová, vo svojom článku *Oprávnenia osamelých zamestnancov súvisiacich s rodičovstvom v Slovenskej republike*, kedy konfrontovala definíciu osamelého zamestnanca podľa ustanovenia § 40 ods. 1 Zákonníka práce práve s vyššie spomenutým uznesením Ústavného súdu.[26] Zaoberala sa možným alternatívnym výkladom tejto definície vzhľadom na spojku *a,* ktorá je v nej použitá. Zákonník práce osamelým zamestnancom rozumie zamestnanca, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena.[27] Z tejto definície vyplýva, že hypotéza má kumulatívny charakter. Na to, aby sme mohli zamestnanca nazývať osamelým na účely Zákonníka práce je potrebné, aby zamestnanec žil sám a bol slobodný alebo ovdovený. Túto interpretáciu si osvojila aj odborná právna obec, ktorá v komentároch k Zákonníku práce pracuje s kumulatívnym charakterom týchto podmienok.[28] Článok teda vyjadruje úvahu, že vzhľadom na zjavnú viacvýznamovosť spojky *a* v prirodzenom jazyku, je potrebné odlíšiť jej jedinečný význam v právnom jazyku a zohľadniť aj účel zákona, ktorý by prípad-

---

[25] Uznesenie Ústavného súdu SR III. ÚS 274/2007.

[26] ŽUĽOVÁ, J. Oprávnenia osamelých zamestnancov súvisiacich s rodičovstvom v Slovenskej republike. In: *Ius et Administratio*, 3/2013. 2013. s. 130.

[27] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

[28] TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B. *Zákonník práce. Komentár.* Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. s. 145. Taktiež BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár.* 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck. 2015. 1264 s.

nou disjunkciou v danom ustanovení neprimerane rozšíril okruh adresátov právnej normy mimo pôvodného účelu, ktorý bol zamýšľaný zákonodarcom.[29]

Zjavne kumulatívnu úlohu zohráva spojka *a* aj v ustanovení § 121 ods. 1 Zákonníka práce, ktoré hovorí o tom, že za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku, čo bežný používateľ normatívneho textu nezriedka nepostriehne. Ak by sme v tomto prípade chceli pripísať spojke *a* disjunktívny charakter, vyplynula by nám z toho absurdná situácia, kedy by zamestnávateľ mohol zamestnancovi za prácu nadčas poskytnúť iba mzdové zvýhodnenie 25 % z jeho priemerného zárobku, avšak dosiahnutú mzdu by za túto prácu nedostal. K tomuto výkladu nám pomáha to, že poznáme funkciu spojky a v normatívnom texte.

V Zákonníku práce však nachádzame prípady, kedy však spojka *a* musí byť vyložená ako disjunktor. Príkladom by mohlo byť ustanovenie § 55 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, ktoré pojednáva o tom, že zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu ak tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode ***a*** dojčiaca žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie.[30] V prípade, ak by sme použili spojku *a* v zmysle jej konjunktívnej funkcie, Zákonník práce by v tomto prípade rozlišoval iba 2 skupiny zamestnankýň, ktoré chce takýmto spôsobom chrániť – tehotnú ženu a matku do konca deviateho mesiaca po pôrode, ktorá je zároveň dojčiacou ženou. V tomto prípade by teda napríklad matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, ktoré nie sú dojčiacimi ženami a dojčiace ženy, ktoré dojčia aj viac ako 9 mesiacov po pôrode neboli týmto ustanovením chránené.

---

[29] ŽUĽOVÁ, J. Oprávnenia osamelých zamestnancov súvisiacich s rodičovstvom v Slovenskej republike. In: *Ius et Administratio.* 3/2013. 2013. s. 131

[30] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

Podobnú formuláciu nachádzame aj v písmene f) toho istého odseku, ustanovení § 72 ods. 1, ustanovení § 98 ods. 2 písm. d) atď. V ustanovení § 58 ods. 11 písm. f) však zákon rozlišuje v rámci pracovných podmienok a podmienok zamestnávania ochranu tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, **dojčiacich žien**, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých. V tomto prípade teda zákonodarca rozlišuje medzi ochranou matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, a medzi dojčiacou ženou. Rovnocennú ochranu nájdeme aj v ustanovení § 5 nariadenia vlády Slovenskej republiky, ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám a zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien (ďalej len ako „nariadenie vlády"). Ustanovenie § 5 hovorí o tom, že zamestnávateľ informuje tehotnú ženu, matku do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacu ženu a zástupcov zamestnancov o výsledkoch posúdenia rizika a o všetkých opatreniach, ktoré prijme na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.[31]

Z vyššie uvedeného si autor dovoľuje vyjadriť názor, že v danom prípade by mala byť spojka *a* vykladaná ako disjunktor a teda podľa legislatívnych pravidiel by aj správne mala byť nahradená spojkou *alebo*. V tomto prípade vyzerá najmä problematika spojok *a/alebo* ako príliš zložitá na to, aby ju dokázal jazykovo-gramatický výklad pokryť sám. Ak sa však na tieto spojky, a najmä na spojku *a,* pozrieme aj z prísne logického

[31] Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám a zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien.

pohľadu (keďže logická stránka pri jazykovo-gramatickom výklade nemôže byť opomenutá), vznikne zaujímavá situácia. Tú popisuje F. Gahér vo svojej publikácii *Logika verzus jazykoveda o vetných spojkách*, keď podrobil kritike vnímanie spojky *a* iba ako spojky zlučovacej[32] (hoci aj z lingvistického hľadiska môže spojka *a* v priraďovacom vzťahu vyjadriť ďalších sedem vzťahov[33]) a predstavil odporovací, vylučovací či prípustkový význam spojky *a*, ktorý však závisí najmä na vetnej konštrukcii. Zároveň však v tejto publikácii uvádza, že prirodzený jazyk je odlišný od toho prísne logického a použitie spojok z tabuliek sa líši od skutočnej jazykovej praxe.[34] Toto tvrdenie podporuje tvrdením filozofa jazyka Strawsona, ktorý vyjadril myšlienku, že presnú logiku výrazov prirodzeného jazyka neposkytujú ani aristotelovské, ani russelovské pravidlá, pretože prirodzený jazyk nemá presnú logiku.[35]

Na slovenský jazyk je teda možné (veľmi zjednodušene) nazerať viacerými spôsobmi:

- Slovenský jazyk prirodzený – používaný v bežnej reči,
- Slovenský jazyk právny – ktorý by mal byť používaný aj v zákonoch,
- Slovenský jazyk logický – používaný v logických operáciách, a napokon
- Slovenský jazyk lingvistický – ktorý sa použitím svojich pravidiel, ktoré sú často v prirodzenom jazyku ignorované, môže niekedy výrazne líšiť od jazyka prirodzeného.

---

[32] Dostupné na internete: http://www.klemens.sav.sk/fiusav/doc/organon/2015/3/395-424.pdf.

[33] IMRICHOVÁ, M., TUROČEKOVÁ, M. *Lingvistická analýza právnych textov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015, s. 39.

[34] Dostupné na internete: http://www.klemens.sav.sk/fiusav/doc/organon/2015/3/395-424.pdf.

[35] Dostupné na internete: http://www.klemens.sav.sk/fiusav/doc/organon/2015/3/395-424.pdf.

V tomto bode teda možno konštatovať, že rýdzo jazykovo-gramaticko-logický výklad nemôže byť izolovanou výkladovou metódou, ktorá neberie do úvahy iné výkladové aspekty. Ako vyplýva z vyššie uvedeného textu, problémovými môžu byť už len spojky, nehovoriac o iných problémoch, týkajúcich sa najmä výkladu niektorých zákonných pojmov.36 Z tohto dôvodu sa autori, ktorí sa venujú teórii právnej interpretácie prikláňajú k postupu, že najprv je potrebné použiť jazykový aspekt výkladu. Ak interpret zistí, že takto získaný interpretačný záver je určite stanovený ako správny, výkladový proces v tejto fáze môže skončiť. Ak by však interpretačný záver nepostačoval, je potrebné siahnuť k ďalším výkladovým aspektom.[37] Interpretačný záver však neraz nepostačuje, a to aj kvôli nedôslednosti zákonodarcu, ktorý sa často nedrží vlastných pravidiel pre tvorbu právnych predpisov.

Záver

Problematika výkladu právnych predpisov je sama o sebe veľmi zložitá a nečudo, že sa jej venuje osobitná právna veda – právna hermeneutika. Je potrebné konštatovať, že právo (hoci to na prvý pohľad nemusí tak vyzerať) je vedou, a preto ak sa neprávnik bude snažiť o výklad normatívneho textu, môže dospieť k nesprávnostiam. Tento jav bude pravidlom, ak sa bude držať pravidiel prirodzeného jazyka, ktorý pozná pri spojkách rôzne významy. Pomýliť sa však môže veľmi jednoducho aj právnik držiaci sa čisto pravidiel právneho jazyka, hoci normatívny text nebude vyjadrený v jazyku právnom. Táto situácia je spôsobená najmä tým, že zákonodarca sa často nedrží vlastných pravidiel pre tvorbu normatívneho textu. Je však otázne, či tieto pravidlá dávajú zákonodarcovi aj dostatočne široké pole pôsobnosti. Obmedzením je minimálne už len to, že legislatívne pravidlá tvorby právnych predpisov nepoznajú nevylučujúcu disjunkciu, avšak z niektorých paragrafových znení citovaných

---

[36] ŽUĽOVÁ, J. Oprávnenia osamelých zamestnancov súvisiacich s rodičovstvom v Slovenskej republike. In: *Ius et Administratio*. 3/2013. 2013. s. 131.
[37] HLOUCH, L. *Teorie a realita právní interpretace*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 238.

v príspevku vyplýva, že ak by zákonodarca túto zákonnú možnosť mal, využíval by ju pravdepodobne dosť často, čo by nemuselo byť na škodu veci, ak by sa týchto pravidiel aj držal.

Výklad práva je komplikovaným myšlienkovým postupom, ktorý sa však v tejto dobe vôbec nesmie zamerať iba na jazykovo-gramatický aspekt. Príkladom, kedy by možné problémy spôsobil izolovaný jazykovo-gramatický aspekt výkladu je demonštrovaný v príspevku najmä pri spojkách *a/alebo*, kedy ich použitie a výklad iba z jedného hľadiska by mohli spôsobiť zjavné účelové rozpory medzi dosiahnutým a zamýšľaným cieľom právnej normy. Ako inšpirácia a odrazový bod poslúžilo uznesenie Ústavného súdu, ktorý sa v rámci svojej rozhodovacej praxe stretol aj s týmto problémom a hoci použil primárne jazykovo-gramatický aspekt výkladu, svoju argumentáciu podporil aj teleologickým prvkom, keď dal dôraz na fakt, že spojka *a* môže byť vykladaná aj v zmysle *alebo*, ak to vedie k dosiahnutiu účelu zákona. Následne sú prezentované prípady možného výkladu spojok a/alebo vo vybraných ustanoveniach Zákonníka práce a vyvodený záver, že je jednoznačne potrebné súhlasiť s Ústavným súdom a jeho právnym názorom. Tento výsledok teda potvrdil opodstatnenosť aj ostatných výkladových prvkov pri procese interpretácie, ktoré v aplikačnej praxi nie sú používané iba na správne subsumovanie konkrétneho prípadu pod všeobecnú právnu normu. V tejto situácii tak môžeme ostatné výkladové metódy označiť za akýsi „maják v tme“ právneho predpisu, ktorú spôsobuje zákonodarca (ne)používaním právneho jazyka pri tvorbe normatívneho textu.

Zoznam použitých zdrojov:

1. BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie.* Bratislava: C. H. Beck, ISBN 978-80-89603-31-2. 2015. 1264 s.
2. BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R., *Pracovné právo. 3. vydanie.* Bratislava: Sprint 2, ISBN 978-80-89710-26-3. 2016. 532 s.
3. BOKR, J., SVATEK, J. *Základy logiky a argumentace. 1. vydání*: Aleš Čeněk, ISBN 80-902627-8-3. 2000. 173 s.

4. BRÖSTL, A., a kol. *Teória práva.* Plzeň: Aleš Čeněk, ISBN 978-80-7380-425-1. 2013. 199 s.
5. GERLOCH, A. KNAPP, V. *Logika v právním myšlení.* Praha: Eurolex Bohemia, ISBN 80-86432-02-5. 2001. 230 s.
6. GERLOCH, A., a kol. *Teorie a praxe tvorby práva.* Praha: ASPI, ISBN 978-80-7357-362-1. 2008. 424 s.
7. GERLOCH, A., KYSELA, J., KÜHN, Z., WINTR, J., TRYZNA, P., MARŠÁLEK, P., BERAN, K. *Teória práva. 2. vydanie.* Bratislava: Euro Kodex, ISBN 978-80-89363-21-6. 2008. 344 s.
8. GUSEJNOV, J. *Tvorba právneho textu.* Masarykova univerzita. Právnická fakulta; Katedra právní teorie. Brno, 2015. 90 s.
9. HLOUCH, L. *Teorie a realita právní interpretace.* Plzeň: Aleš Čeněk, ISBN 978-80-7380-303-2. 2011. 348 s.
10. HROMADA, M. *Pracovněprávní spory. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, ISBN 978-80-7400-581-7. 2015. 214 s.
11. IMRICHOVÁ, M., TUROČEKOVÁ, M. *Lingvistická analýza právnych textov.* Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015. ISBN 978-80-555-1515-1. 107 s.
12. KELSEN, H. *Všeobecná teorie norem,* Brno: Masarykova univerzita, ISBN 80-210-2325-2. 2000. 470 s.
13. KRIŽAN, V., ŽOFČINOVÁ, V. *Pracovné právo pre neprávnikov.* Plzeň: Aleš Čeněk, ISBN 978-80-7380-445-9. 2013. 207 s.
14. OTRUBOVÁ, M. *Problémové javy v oblasti neohybných slovných druhov.* Univerzita Komenského. Pedagogická fakulta; Katedra slovenského jazyka a literatúry. Bratislava: Pedagogická fakulta UK, 2016. 48 s.
15. OTTOVÁ, E. *Teória práva. 2 vydanie.* Heuréka, ISBN 80-89122-37-X. 2006. 323 s.
16. POVAŽAJ, M. Niekoľko poznámok o jazykovej úprave návrhov STN preberaných z iných jazykov. In: *Normalizácia. 3-4/2004.* s. 53-53
17. ŠÍN, Z. *Tvorba práva. Pravidla, metodika, technika. 1. vydání.* Praha : C. H. BECK, ISBN 80-7179-832-0. 2003. 207 s.
18. ŠKOP, M. *Právo a vášeň. Jazyk, příběh, interpretace.* Brno : Masarykova univerzita, ISBN 978-80-210-5464-6. 2011. 205 s.
19. ŠTEPÁN, J. *Logika a právo. 2. doplněné vydání.* Praha: C. H. Beck, ISBN 80-7179-872-X. 2004. 135 s.

20. TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B., *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. 1030 s. ISBN 978-80-8168-069-4.
21. ŽUĽOVÁ, J. Oprávnenia osamelých zamestnancov súvisiacich s rodičovstvom v Slovenskej republike. *In: Ius et Administratio 3/2013*. ISSN 2300-4797. 2013. 155 s.

Kontakt na autora:
martinnn@centrum.sk

„Blízkosť … slov“
(Synonymá v texte pracovnoprávnych predpisov)

Martin Rusnák

„Neexistujú žiadne právne normy, existujú iba interpretované právne normy”
Peter Häberle

Úvod

Pokiaľ vyslovíme konštatovanie, že každá veda má svoje osobitosti, malo by byť prijímané naprieč celým spektrom zástupcov všetkých vied. Pokiaľ vyslovíme matematický, prírodovedecký, prípadne iný výrok, bude zrejme prijímaný zástupcami daných vied bez akýchkoľvek pochybností. Pokiaľ však vyslovíme výrok právny, teologický, či filozofický, v mnohých prípadoch vznikne priestor na ostrú polemiku.

Asi jediné na čom sa zástupcovia teológie, filozofie, či práva zhodnú je, že osobitosťou ich vedných odborov je argumentatívnosť, na rozdiel od axiomatickosti iných vied. Jeden z najväčších nemeckých odborníkov histórie v oblasti ústavného práva Ernst Forsthoff vo svojom diele *Recht und Sprache* označuje právo vari ešte príznačnejšie ako tzv. *výkladovú vedu.* [1]

Výklad právnej normy musí umožniť podriadenie skutkových zistení konkrétnej norme a vyvodenie konkrétneho normatívneho následku.[2] Nakoľko text normy je základom aplikácie práva, je spravidla stručný a vyžaduje si potrebu subsumcie skutkového stavu, metóda jazykovo-gramatického výkladu práva je jedným zo základných druhov metód využívaných právnou hermeneutikou. „*Poznatky sémantiky ako vedného odboru majú preto svoj význam v zložitých myšlienkových pochodoch interpretácie.”*[3]

---

[1] HOLLÄNDER, P. *Filosofie práva.*1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006.303 s.
[2] Tamtiež.
[3] BRÖSTL, A a kol. *Teória práva.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2013.199s.ISBN 978-80-7380-425-1.

Jedným zo sémantických pojmov je pojem *synonymum*. Synonymom sa podľa Krátkeho slovníka slovenského jazyka rozumie *„jazykový prostriedok s rovnakým, alebo blízkym významom."*[4] Nakoľko synonymá hovorového jazyka s rovnakým právnym významom sa v texte Zákonníka práce nevyskytujú a vo všeobecnosti by bol takýto stav v rozpore s ustanovením *§ 3 Zákona č. 400/2015 Z.z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky,* obsahom tohto príspevku je analýza používania vybraných výrazov evokujúcich výskyt synoným v Zákonníku práce. Príspevok sa v tejto súvislosti venuje predovšetkým výrazom, ktoré majú v bežnom jazyku rovnaký / blízky význam a možno ich v lexikálnej rovine považovať za synonymá, v Zákonníku práce je však ich synonymický výklad neprípustný.

1. Člen rodiny, rodinný príslušník a blízka osoba

Správna orientácia v pojmoch súvisiacich s rodinou zamestnanca je dôležitou výkladovou zručnosťou v rámci pracovnoprávnych predpisov. Objektívne okolnosti súvisiace s rodinou zamestnanca sa týkajú osobnej sféry jeho života a priznávajú samotnému zamestnancovi súbor oprávnení, ktoré ho môžu v porovnaní s ostatnými zamestnancami v istých prípadoch zvýhodniť.

V hovorovej komunikácii môžeme predmetné výrazy označiť ako synonymá. Vzťah rovnoznačnosti je evidentný najmä medzi pojmami *rodinný príslušník* a *člen rodiny*. Môžeme však považovať tieto pojmy za synonymá aj v kontexte ustanovení Zákonníka práce?

Pojem rodinný príslušník je definovaný v § 40 ods. 5 Zákonníka práce ako: *„manžel, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, rodič zamestnanca, súrodenec zamestnanca,*

[4] KAČALA, J. PISÁRČIKOVÁ, M. a kol. *Krátky slovník slovenského jazyka.* 4.vyd. Bratislava: Veda, Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2003. 988 s.

manžel súrodenca zamestnanca, rodič manžela, súrodenec manžela, prarodič zamestnanca, prarodič jeho manžela, vnuk zamestnanca a iná osoba, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti." [5]

V Zákonníku práce sa pojem *rodinný príslušník* vyskytuje v súvislosti s dôležitými osobnými prekážkami v práci na strane zamestnanca. Ustanovenia § 141 Zákonníka práce zakladajú povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z dôvodov, medzi ktorými sa nachádzajú *sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie,* či *úmrtie rodinného príslušníka.*

Pojem *člen rodiny* používa zákonodarca vo veľmi podobných súvislostiach ako pojem *rodinný príslušník.* Tieto v bežnom jazyku rovnoznačné pojmy sú dokonca použité v tom istom paragrafe. Dôležitou osobnou prekážkou v práci na strane zamestnanca je *ošetrovanie člena rodiny* a táto skutočnosť zakladá zamestnávateľovi povinnosť *ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci, pokiaľ nebolo možné ošetrenie zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca.*[6]

Na rozdiel od pojmu *rodinný príslušník* však v Zákonníku práce absentuje legálny výklad pojmu *člen rodiny.* Pokiaľ by boli tieto dva pojmy synonymami aj v zmysle Zákonníka práce, zrejme by ich zákonodarca nepoužil v tom istom paragrafe. Takýto stav by bol legislatívnou chybou a bol by odstránený ešte v štádiu návrhu Zákonníka práce. Pre definovanie okruhu osôb spadajúcich tento pojem *člen rodiny* je potrebné nahliadnuť do iných právnych predpisov a získať definíciu *„zboku".* S týmto problémom sa musela vysporiadať právna teória i prax. Najpresvedčivejšou definíciou tohto pojmu sa zdá byť výklad ustanovenia § 39 ods. 1 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. *„ Počas doby ošetrovania chorého člena rodiny zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy. Jeho finančné zabezpečenie počas neprítomnosti v práci je riešené poskytovaním ošetrovného. Nárok na*

---

[5] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce
[6] Tamtiež.

ošetrované mu vzniká po splnení zákonom stanovených podmienok, ak ošetruje osobu z presne vymedzeného okruhu osôb. Je ňou choré dieťa, manžel, manželka, rodič alebo rodič manžela (manželky), ktorých zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou. Ošetrovanie týchto osôb zakladá právne relevantný dôvod na ospravedlnenie neprítomnosti zamestnanca v práci podľa ustanovenia §141 ods. 1 Zákonníka práce. Aj keď zákon o sociálnom poistení ich výslovne neoznačuje za členov rodiny, na základe uvedeného ide o členov rodiny."[7]

Pojem *člen rodiny* je teda jednoznačne užší, ako pojem *rodinný príslušník*. Dôvodom tohto užšieho vymedzenia je zrejme zabránenie zneužívaniu práv spojených s pojmom *člen rodiny*. Zjednotením týchto pojmov by sa výrazne rozšíril okruh osôb, ktorých ošetrovanie zamestnancom by musel zamestnávateľ ospravedlňovať, či v zmysle § 114 Zákonníka práce, by prerušilo dovolenku zamestnanca. Taktiež by sa rozšíril počet subjektov poberajúcich ošetrovné.

Otázkou ostáva, či nie je vymedzenie pojmu *člen rodiny* príliš úzke a či by zamestanec *de lege ferenda* nemal byť ospravedlnený aj z dôvodu ošetrenia svojho druha / družky, s ktorým má z dôvodu zdieľania domácnosti a osamostatnenia sa od rodičov častokrát užší a intenzívnejší vzťah ako s vlastným rodičom. Ďalšou otázkou je, či by nebolo vhodné zakotviť definíciu pojmu *člen rodiny* a ako by sa táto definícia vysporiadala s vyššie načrtnutým problémom vzťahu druha/družky.

Napriek tomu, že pojmy *rodinný príslušník* a *člen rodiny* nie sú synonymami v zmysle Zákonníka práce, vieme sa k odlišnostiam týchto pojmov celkom spoľahlivo dopracovať. Dokáže však tieto pojmy rozlíšiť zamestnanec, ktorý požíva a nutne potrebuje ochranu zo strany pracovnoprávnych predpisov? *„Zrozumiteľnosť a presnosť právneho predpisu a s*

---

[7] KAKAŠČÍKOVÁ, J*: Rodina zamestnanca podľa ustanovení Zákonníka práce* In: Právní Rozpravy 2011: mezinárodní konference z oblasti práva a právních věd: recenzovaný sborník příspěvků: 8.-12. február 2011, Hradec Králové [elektronický zdroj]. Hradec Králové: MAGNANIMITAS, 2011, s. 86-92.

nimi súvisiaca konkrétnosť právnej úpravy zabezpečuje naplňanie princípov predvídateľnosti práva a právnej istoty" [8] a práve v ustanoveniach dotýkajúcich sa osobnej sféry zamestnanca (rodinní príslušníci/členovia rodiny) by sa malo zmätočnej úprave v čo najväčšej miere predchádzať. Či je v tomto prípade správnou cestou zväčšenie počtu legálnych definícií môže ukázať prax iných krajín a vytvoriť v tomto prípade priestor pre právnu komparatistiku.

Pri pojmoch súvisiacich s rodinou zamestnanca je nutné spomenúť pojem *blízka osoba*. Tento pojem môže byť v bežnom jazyku považovaný za rovnoznačný s pojmami *rodinný príslušník* a *člen rodiny*, rovnoznačnosť však v tomto prípade nie je až tak jednoznačná. Každopádne voči zaradeniu tohto pojmu do synonymického reťazca v bežnom jazyku spoločne so spomínanými dvoma pojmami by sa zrejme neprotestovalo.

Pojem *blízka osoba* je však v našich právnych podmienkach dlhoročne zakorenený a pre jeho výklad je smerodajné ustanovenie § 116 Občianského zákonníka: *„Blízkou osobou je príbuzný v priamom rade, súrodenec a manžel; iné osoby v pomere rodinnom alebo obdobnom sa pokladajú za osoby sebe navzájom blízke, ak by ujmu, ktorú utrpela jedna z nich, druhá dôvodne pociťovala ako vlastnú ujmu."* [9]

Použitie pojmu *blízka osoba* Zákonník práce spája so *starostlivosťou zamestnanca o blízku osobu*. Na takéhoto zamestnanca sa vzťahuje ochrana pred okamžitým skončením pracovného pomeru (§ 68 ods. 3 ZP), nárok na vhodnú úpravu pracovného času (§ 165 ZP) a započítavanie tzv. náhradnej doby na účely dovolenky do doby trvania pracovného pomeru (§ 103, ods.5, písm. g) ZP)

Podstatný rozdiel medzi *blízkou osobou* a *rodinným príslušníkom* možno pozorovať vo vymedzení tzv. *„inej osoby"*, v závere legálnych definícií, ktorú nemožno považovať za explicitne pomenovanú osobu v

[8] Dôvodová správa k zákonu č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky.
[9] Zákon 40/1964 Zb. Občiansky zákonník.

rámci zvyšku textu týchto definícií. Zatiaľ čo legálna definícia *rodinného príslušníka* ukladá podmienku žitia v spoločnej domácnosti, legálna definícia *blízkej osoby* je menej striktná a ponecháva možnosť za iné osoby považovať akékoľvek osoby *v rodinnom alebo obdobnom pomere ak by ujmu, ktorú utrpela jedna z nich, druhá dôvodne pociťovala ako vlastnú ujmu.* Za blízku osobu teda možno považovať napríklad strýka, či tetu zamestnanca o ktorého sa stará, aj napriek tomu, že nežijú v spoločnej domácnosti. Pri úvahách nad rámec potrebného možno uvažovať nad výkladom pojmu *„obdobný pomer"* použitého v legálnej definícii *blízkej osoby*. Mohol by zamestnanec za blízku osobu považovať suseda, s ktorým udržuje intenzívny spoločenský vzťah po dostatočne dlhú dobu? Za akých podmienok? Aj s takýmito otázkami výkladu by sa mohol vysporadúvať príslušný orgán aplikácie práva.

V súvislosti s pojmom *blízka osoba* sa môže naskytnúť otázka, či ho je možné použiť v Občianskom zákonníku i v Zákonníku práce s úplne totožným významom. Na základe ustanovenia § 1 ods. 4 Zákonníka práce: *„Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka," a zaužívanej praxe* možno konštatovať, že v Občianskom zákonníku aj v Zákonníku práce má pojem *blízka osoba* rovnaký význam. Možno teda na základe toho konštatovať, že pojem blízka osoba je v Občianskom zákonníku a v Zákonníku práce *„synonymický"?* Nemožno - takéto konštatovanie by odporovalo jazykovednej definícii synoným, ktorá synonymá označuje za slová s rovnakým významom, ale odlišným znením. Aj tu však možno sledovať nedokonalosť humanitných vied a rozličnosť v chápaní pojmov medzi ich jednotlivými príslušníkmi, nakoľko právnici používajú niekedy jazykovedné pojmy rovnako nepresne ako jazykovedci právne pojmy.

2. Ďalšie prípady neprípustnosti synonymického výkladu v Zákonníku práce

Do skupiny výrazov, ktoré sú síce synonymami v bežnom jazyku, pri výklade Zákonníka práce je však ich použitie ako synoným neprípustné, možno zaradiť niekoľko nasledovných príkladov.

V praxi sa možno pomerne často stretnúť s nejasnosťami v pojmoch *pracovisko* a *miesto výkonu práce (ako podstatná zložka pracovnej zmluvy)*. Pracovisko je podľa *§ 2 nariadenia vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko „miesto, ktoré je určené na výkon práce zamestnancov v priestoroch zamestnávateľa, na ktoré má zamestnanec prístup počas výkonu práce."*[10] Pojem *pracovisko* je teda jednoznačne užší ako pojem *miesto výkonu práce* a tieto dva pojmy nemožno zamieňať. Taktiež to znamená, že miesto výkonu práce by malo byť v pracovnej zmluve vymedzené širšie.

Ďalším významným príkladom neprípustnosti synonymického výkladu v Zákonníku práce sú pojmy *založenie* a *vznik* pracovného pomeru. Zatiaľ čo podľa § 42 Zákonníka práce sa pracovný pomer *zakladá* podpisom písomnej pracovnej zmluvy medzi zamestnancom a zamestnávateľom, podľa § 46 Zákonníka práce pracovný pomer *vzniká* odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

Vyššie uvedené rozlišovanie má svoj význam najmä v spojitosti s § 19 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý umožňuje z taxatívne uvedených dôvodov zamestnávateľovi odstúpiť od pracovnej zmluvy v čase, keď bol pracovný pomer založený, právne však nevznikol.

3. Zásady pracovného práva a princípy práva

Poslednou dvojicou pojmov, ktorej sa venujeme, sú pojmy zásada a princíp. V úvodných 11 článkoch Zákonníka práce možno pozo-

[10] Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko.

rovať viditeľný presah teórie práva, ktorý je v slovenskom práve pomerne zriedkavý. Obsahom týchto úvodných článkov sú základné zásady Zákonníka práce, z ktorých dotknuté pracovnoprávne vzťahy ideovo vychádzajú. *„Právne chápanie základných zásad však v právnej teórii nie je jednoznačné, a to nielen z hľadiska ich pojmovo-logického vymedzenia, ale najmä pokiaľ ide o vzťah medzi základnými zásadami konkrétneho právneho odvetvia a základnými zásadami celého právneho systému."* [11]

Načrtnutý problém rozlišovania medzi základnými zásadami konkrétneho právneho odvetvia a základnými zásadami celého právneho systému, by bolo možné čiastočne ujasniť správnym použitím pojmov. Máme za to, že namiesto pojmu základné *zásady právneho systému* je lepším riešením použiť pojem základné *princípy právneho systému.* Aj napriek rôznym polemikám, vzťah medzi pojmom *zásada* a pojmom *princíp* nie je úplne synonymický.

História pojmu princíp siaha do starovekého Grécka. Princíp bol považovaný za pralátku, na ktorej spočívalo bytie. Jeho lexikálny vývoj bol ovplyvnený mnohými filozofickými smermi a dnes umožňuje jeho charakteristiku ako *všeobecnú vetu, ktorá slúži pre ďalšie vysvetľovanie a dôkaz.*[12]

Princípy vznikli už pri utváraní spoločnosti, existujú takpovediac od jej začiatkov. Na druhej strane zásada je vytvorená cielene a umelo. Zásady sú výsledkom právnych tradícii a dôležitú úlohu pri ich vytváraní hrá právna kultúra a judikatúra.

„*Vzťah zásady a princípu by sa dal charakterizovať ako vzťah nadriadeného a podriadeného, kde princíp je nadriadený a zásada podriadená, či odvodená. Zásady sú teda segmentami princípov"*[13] Príkladom princípov práva sú napríklad ustanovenia druhej hlavy Ústavy SR obsiahnuté taktiež v Listine základných práv a slobôd.

---

[11] BARANCOVÁ, H. SCHRONK, R. *Pracovné právo.* Bratislava: Vydavateľstvo Sprint2 s.r.o., 2016. 528 s.
[12] SVOBODOVÁ, R. Základní zásady pracovního práva: diplomová práca. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2008.70 s.
[13] Tamtiež.

Otázne môže byť, či za princípy možno považovať iba základné ľudské práva a slobody a politické práva, alebo aj práva druhej a tretej generácie (v súvislosti s predmetnou témou najmä hospodárske, sociálne a kultúrne práva).

Na túto otázku však podľa nášho názoru existuje pomerne presvedčivá odpoveď. Pokiaľ by sme hospodárske, sociálne a kultúrne práva obsiahnuté v Ústave nepovažovali za princípy a označili by sme ich iba ako zásady, takéto zásady budú od princípov odvodené priamo. Na druhej strane, zásady konkrétneho odvetvia sú odvodené od ústavných zásad (napr. čl. 1 Zákonníka práce - právo na slobodný výber povolania od čl. 35 ods. 1 Ústavy SR), a preto by boli odvodené od princípov iba nepriamo, čo v tomto prípade vytvára ich hierarchické určenie.

V zmysle komentárov k Zákonníku práce sú v zásadách tohto právneho odvetvia obsiahnuté *„základné myšlienky Zákonníka práce, v súlade s ktorými sa Zákonník práce interpretuje"*.[14] Stotožňujeme sa s týmto názorom a nepovažujeme zásady obsiahnuté v Zákonníku práce za východiská, ktoré by mohli mať postavenie ústavných zásad (princípov).

Napriek tomu, že v teoretickej rovine existujú rozdiely medzi zásadami a princípmi, a že je možné uvažovať o rozdiele medzi zásadami právneho odvetvia a zásadami (princípmi) systému, v aplikačnej praxi je význam tohto rozlišovania zanedbateľný. Dôvodom je súlad zásad Zákonníka práce s článkami Ústavy a súlad Ústavy so všeobecnými princípmi práva a spoločnosti.

Rozlišovanie pojmov *zásada* a *princíp* ostane napriek tomu, že nie sú synonymami a sú teda vzácnym príkladom situácie, kedy môžeme v práve považovať dva rozdielne výrazy za synonymá, zrejme iba v priestore akademických debát. Avšak pri vysokej neurčitosti, ktorou sa zásady a princípy vyznačujú, nie je vylúčené, že sa v budúcnosti naskytne prípad,

---

[14] TKÁČ, R. a kol. *Zákonník práce komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer s.r.o., 2014. 1028 s.

kedy bude potrebné v aplikačnej praxi rozlíšiť jazykovým výkladom medzi zásadou a princípom.

Záver

Odborníci, ktorým sa zveruje pri návrhoch zákonov spísať ich paragrafové znenie zvyčajne nemávajú jednoduchú úlohu. Možnosti jazyka sú ohraničené a aj napriek pripomienkovaniu nie je možné odstrániť všetky nedostatky v používaní jazyka v práve. Pri niektorých problémoch snáď ani nie je možné vybrať správny pojem, ktorý by nespôsobil v otázke zrozumiteľnosti právneho textu ešte väčšiu škodu.

Precízna terminológia by mala byť vizitkou každého právnika. Synonymá však majú v bežnom jazyku veľmi potrebnú funkciu, nakoľko obohacujú slovnú zásobu. Obmedzovanie použitia bežných synoným v právnom texte, by v niektorých prípadoch mohlo pôsobiť kontraproduktívne, pretože by dostatočne presne nemuseli vystihnúť spoločenské predpoklady, na ktoré reaguje text príslušnej normy. So synonymami sa teda musia právnici „naučiť žiť."

Z týchto dôvodov považujeme rozlišovanie medzi synonymami a umenie správneho výkladu pojmov za jednu zo základných zručností právnika. Text zákona nemá sám o sebe určujúci právny význam. S dávkou nadsadenosti možno naozaj povedať, že *„neexistujú žiadne právne normy, existujú iba interpretované právne normy."*[15] Výrazové prostriedky jazyka totiž neboli vytvorené pre právo - právo si ich iba osvojilo.

Právo ako výkladová veda sa nemôže zameriavať na slová ako také. Text právnej normy musí byť správne vyložený. Pretože aj napriek úsiliu o zrozumiteľnosť textu právnych predpisov *blízkosť slov ešte neznamená blízkosť pojmov.*

[15] HOLLÄNDER, P. *Filosofie práva.*1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006.303 s.

Zoznam použitých zdrojov:

1. BARANCOVÁ, H. SCHRONK, R. *Pracovné právo.* Bratislava: Vydavateľstvo Sprint2 s.r.o., 2016. 528 s. ISBN 978-80-89710-26-3.
2. BRÖSTL, A a kol.*Teória práva.*Plzeň: Aleš Čeněk, 2013.199s.ISBN 978-80-7380-425-1.
3. HOLLÄNDER, P. *Filosofie práva.*1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006. 303 s. ISBN 80-86898-96-2.
4. KAČALA, J. PISÁRČIKOVÁ, M. a kol. *Krátky slovník slovenského jazyka.* 4.vyd. Bratislava: Veda, Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2003. 988s. ISBN 80-224-0750-X.
5. KAKAŠČÍKOVÁ, J*: Rodina zamestnanca podľa ustanovení Zákonníka práce* In: Právní Rozpravy 2011: mezinárodní konference z oblasti práva a právních věd: recenzovaný sborník příspěvků: 8.-12. február 2011, Hradec Králové [elektronický zdroj]. Hradec Králové: MAGNANIMITAS, 2011, s. 86-92. ISBN 9788090487703.
6. SVOBODOVÁ, R. Základní zásady pracovního práva: diplomová práca. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2008.70 s.
7. TKÁČ, R. a kol. *Zákonník práce komentár.* Bratislava: Wolters Kluwer s.r.o., 2014. 1028 s. ISBN 978-80-9168-069-4.

Kontakt na autora:

martin.rusnak1@student.upjs.sk

„Hľadaj pôvod“
(*Etymológia pracovnoprávnych termínov a pojmov*)

Zuzana Beňadiková

Úvod

Každé právne odvetvie stojí na pilieroch tvorených základnými pojmami uznávanými nielen teóriou ale aj praxou. Inak nie je ani v prípade pracovného práva ako odvetvia súkromného práva, hoci sa ako právne odvetvie v určitej miere opiera a inšpiruje právom verejným. Pracovné právo upravuje pomerne špecifické vzťahy a inštitúty, ktoré nielenže nenájdeme v iných právnych odvetviach upravené, ale sú natoľko osobitné, že sú vystavané na individualistickej právnej terminológii, ktorá je charakteristická práve pre pracovné právo. Je zrejmé, že terminológia pracovného práva nebola dokonalá hneď na začiatku. Každý pojem prešiel určitým vývojom, počas ktorého sa zdokonaľoval, pričom naberal na právnej sile a význame. Práve na tento vývoj sa v našej práci chceme zamerať a preskúmať pôvod a pôvodný význam pojmov, ktoré dnes tvoria piliere pracovného práva.

História pracovného práva ako právneho odvetvia siaha podľa teórií do obdobia priemyselnej revolúcie, kedy bol štát nútený vstúpiť do dovtedy rýdzo súkromných pracovnoprávnych vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom, nakoľko pracovnoprávne vzťahy začali naberať masívno-populačný charakter. Domnievame sa, že základné inštitúty boli upravené mnoho storočí pred priemyselnou revolúciou, aj keď nie v takej podobe ako ich pozná právna úprava dnes.

Historickým vývojom sa potreba kodifikácie a kogentnejšej úpravy vyskytovala čoraz častejšie, čo viedlo až k dnešnej podobe právnej úpravy. Právny stav de lege lata sa vyznačuje vysokou mierou kompatibility slovenského pracovného práva s pracovným právom Európskej únie, relatívnou mierou dispozitívnosti v zmluvnej autonómii účastníkov pracovného pomeru, pokiaľ porovnávame súčasnú a predošlú právnu

úpravu a celkovo prepracovaným terminologickým aparátom obsiahnutým v Zákonníku práce.

Zámerom príspevku však nie je porovnávanie historickej a súčasnej právnej úpravy, ale hľadanie a oboznamovanie sa s pôvodom a významom základných pojmov pracovného práva.

1. Pôvod základných pojmov pracovného práva

1.1 Práca

„Prácou rozumieme cieľavedomú činnosť človeka zameranú na tvorbu materiálnych i nemateriálnych statkov a služieb, ktoré uspokojujú jeho potreby."[1] Už názov právneho odvetvia naznačuje, že primárnym pojmom je slovo práca. Pracovné právo však neupravuje akýkoľvek druh práce, ale orientuje sa na prácu závislú. Jedine závislá práca má pre pracovnoprávne vzťahy upravené normami pracovného práva svoje opodstatnenie.

Podľa ustanovenia § 1 ods. 2 Zákonníka práce, zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce) je závislou prácou: *„Práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. "*[2]

Z etymologického hľadiska má slovo práca praslovanský pôvod, pričom ide o slovo siahajúce pravdepodobne do obdobia 16. storočia. Pôvodná podoba slova práca je „*portja",* čo značí trápenie, ťažkosť a námahu. Etymológovia to vysvetľujú tak, že došlo k prešmyku slova z *torp*, ktoré znamená trpieť, utrpenie. V dnešnej podobe sa odvodzuje od za-

---

[1] ŠLOSÁR, R., ŠLOSÁROVÁ, A., MAJTÁN, Š. *Výkladový slovník ekonomických pojmov*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1996. 154 s.

[2] Podľa ustanovenia § 1 ods. 2 Zákonníka práce: *„Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov."*

chovaného bulharského slovesa *prášťam/пращам* , ktoré môžeme preložiť ako posielam, zasielam, pričom výkladom srbskej podoby slova *ìspratiti* je práca pomenovaná a chápaná ako poslanie s určitou úlohou, resp. prevádzanie na druhú stranu.[3] K expresivite dochádza napríklad v slove pracant, kde je slovo modifikované latinskou príponou *-ant.*[4] V našej právnej úprave sa však so slovom pracant (ani slovom pracovník ako potencionálnou modifikáciou slova pracant) ako možným pojmom pracovného práva neoperuje a toto slovo sa v našom pracovnom práve ani nevyskytuje. Používa sa skôr v úniovom práve, ktoré prenecháva na individualite a zvážení každého štátu, ako si prispôsobí vnútroštátnu právnu úpravu.

Francúzske slovo *labeur*, ktoré v preklade znamená prácu má pôvod v starej latinčine a znamená drinu, námahu, utrpenie, bolesť, resp. únavu. Vplyv latinčiny môžeme vidieť aj v angličtine, kde má slovo práca podobu *labor* a teda je evidentné, že sa anglické právne prostredie inšpirovalo latinčinou. Ani Angličania však s pojmom práca nespájajú príjemnejšie chvíle života človeka, vzhľadom na to, že ďalším významom slova *labor* je tiež vypätie organizmu, únavu a bolesť.[5]

V nemčine nachádzame slovo *die Arbeit*, ktorého etymologický význam je zdĺhavá, náročná práca na poliach. V priebehu postupného vývoja sa *die Arbeit* začína chápať skôr ako problém a ťažkosť. V Maďarsku zasa používa pojem *munka*, ktoré prebrali zo slovanského moka, značiaceho muky. V rámci severských štátov dominuje islandský a staronordický tvar slova. Zatiaľ čo Islanďania používajú slovo *pjalfa,* označujúce prácu, v staronordčine sa využíval pojem *starf.* Obe slová znamenajú

---

[3] KRÁLIK, Ľ. *Stručný etymologický slovník slovenčiny*. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 2015. 463 s.
[4] HOLUB, J. LYER, S. *Stručný etymologický slovník jazyka českého*. Praha: Státni pedagogické nakladatelství Praha, 1968. 389 s.
[5] Pozri http://www.etymonline.com.

pernú námahu. V koreni slov je náležitý stupeň a dôraz na časť *per*, ktoré si jazykovedci vysvetľujú od opierania sa o niečo.[6]

Aby sme scelili ustálený pojem pracovné právo a rozobrali ho vcelku musíme sa pozrieť aj na význam a pôvod slova právo. Význam slova právo nachádzame vo viacerých slovníkoch slovenského jazyka. Pod pojmom právo v objektívnom zmysle rozumieme: „*Súhrn právnych noriem. Ako usporiadaný súbor platných právnych noriem určitého štátu sa objektívne právo označuje ako právny poriadok.*"[7] V subjektívnom zmysle slova je právo: *„Oprávnenie subjektu správať sa určitým spôsobom a domáhať sa ochrany tohto oprávnenia."*[8]

Slovo *právo* vo svojom dnešnom vnímaní a zmysle vzniklo v období 15. storočia odvodením od slova *pravý* vo význame priamy, rovný, resp. konajúci bez úskokov. Slovenská podoba slova je prevzatá zo staroslovanského slova *pravu*, ktorého význam je rovný, nehrboľatý, bez úskokov. Jazykovedci sa domnievajú, že k vzniku tejto podoby došlo skrížením, resp. prešmykom praslovanského slova *prěmi*, ktoré taktiež znamená rovnú cestu.[9] Francúzsky ekvivalent slova právo je slovo *droit*, prebraté z neskorého latinského slova *dīrēctus*, znamenajúci priamosť a rovnosť. V latinčine nachádzame slovo *ius*, ktoré sa v rámci právnej obce používa dodnes na označenie práva, nakoľko je aj v dnešnej dobe latinčina primárnym právnym jazykom. Pôvod slova ius je teda latinský a znamená doslova posvätný vzorec. Obdobné formy tohto pojmu, ktoré sa líšia len po formálnej stránke no sú synonymami pre slovo ius nachádzame v avestánštine, už mŕtvom jazyku, ktoré obohatilo svoju slovnú

---

[6] KRÁLIK, Ľ. *Stručný etymologický slovník slovenčiny*. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 2015. 467 s.
[7] BRÖSTL, A., KANÁRIK, I., DOBROVIČOVÁ, G. *Teória práva*. Praha: Aleš Čeněk s.r.o., 2013. 23 s.
[8] Tamtiež, s. 23.
[9] KRÁLIK, Ľ. *Stručný etymologický slovník slovenčiny*. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 2015. 466 s.

zásobu o slovo *yaozda,* vyjadrujúce čistotu, presnosť a vyslovenie rituálnej formuly pri obradoch.

Ďalšie latinské slovo *lex*, tiež znamenajúce právo rozdeľuje jazykovedcov na celom svete. Jedna skupina sa prikláňa k tomu, že latinské slovo *lex* bolo prebraté zo starej nórdštiny, ktorá používala slovo *lög,* alebo *laguho*, znamenajúce dať do poriadku, zaviesť pravdu alebo vrstvu. Druhá skupina sa prikláňa k názoru, že latinčina nebola inšpirovaná žiadnym jazykom a teda je to slovo rýdzo latinského pôvodu, vychádzajúce z latinského slova *legere*, ktoré znamená čítať. V období Rímskej ríše bolo často slovo *lex* nasledované ženským menom (napr. Lex Julia) a bolo prevteľované do legislatívnej normy, ktorá bola výsledkom vypočúvania sudcu, ktorý naslúchal rímskemu ľudu. To, že za slovom *lex* najčastejšie nasledovalo meno ženského rodu si vieme vysvetliť tým, že osoba predstavujúca spravodlivosť bola žena, bohyňa spravodlivosti Iustitia a týmto aktom sa jej vzdával hold a prejav úcty.[10]

Anglická obdoba slova *lex*, ktorá bola prebratá z latinčiny je slovo *law,* označujúce právo. Nie vždy malo slovo právo v angličtine podobu *law*. Staro anglický jazyk používal slovo *lagu*, ktorého význam bol niečo fixovať, predpis podpísaný autoritou (najčastejšie samotným kráľom), fixovať niečo, resp. okres/oblasť spravovaný rovnakými zákonmi. Zriedkavo sa v Anglicku používal aj výraz *gesetnes*, označujúci právo, ktorý bol prevzatý z nemeckého *der Gesetz* (dnes znamenajúceho zákon), predtým *gisatzida*, ktorý sa do nemčiny prebral z litovského slova *istatymas/istatyti* znamenajúceho založiť niečo, zarovnať.[11]

1.2 Zamestnávateľ, zamestnanec, zamestnanie

Jedným zo znakov závislej práce, ktorú spomíname vyššie je, že ide o prácu vykonávanú osobne zamestnancom pre zamestnávateľa. Ide

[10] Pozri k tomu: http://www.etymonline.com/.
[11] Pozri k tomu: http://www.etymonline.com/.

o subjekty pracovného práva, pre ktoré vyplývajú z ustanovení Zákonníka práce, resp. iných právnych predpisov určité práva a povinnosti. Pojmy zamestnanec a zamestnávateľ sú vymedzené priamo v Zákonníku práce a to v paragrafoch 7 ods. 1[12] a 11[13] ods. 1. V dnešnej právnej úprave, na rozdiel od starších právnych úprav pracovnoprávnych vzťahov môže byť zamestnávateľom aj právnická osoba.

„Zamestnanie je druh práce, za ktorú človek dostáva finančnú odmenu."[14] Zákonník práce pojem zamestnanie nevymedzuje a je v ňom uvedený iba ojedinele, skôr sa vyskytuje v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Aj keď zo Zákonníka práce vieme, kto môže byť zamestnancom a zamestnávateľom, osobitne tieto slová nemajú vlastný etymologický základ a ich pôvod odvodzujeme od slova zamestnanie. To má svoj základ v slove *miesto.*[15]

Praslovanské slovo *město*, vznik ktorého je datovaný do obdobia 15. storočia a od ktorého odvodzujeme pojmy zamestnanie, zamestnanec a zamestnávateľ môže úzko súvisieť s avestským slovom *maēϑana*, ktoré znamená miesto pobytu ľudí i bohov, príbytok. V Litve zasa operuje so slovom *mìtas*, značiace živobytie. Právna úprava Lotyšska používa slovo *mist*, ktorého význam je stravovať sa, bývať, resp. zdržiavať sa.

Iný význam a preklad môžeme badať u slova *meit(h)/mei-t,* ktoré má indoeurópsky pôvod a znamená stĺp, pilier, upevňovanie, resp. opevňovanie niečoho. Toto slovo indoeurópskeho pôvodu má dve podoby a ich používanie sa líši podľa geografickej polohy. Pre severnú časť oblasti

---

[12] Zamestnávateľ je právnická, alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.

[13] Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.

[14] KROŠLÁKOVÁ, J. - PALKOVIČOVÁ, M. *Úvod do sveta práce pre stredné školy*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2008. 20 s.

[15] KRÁLIK, Ľ. *Stručný etymologický slovník slovenčiny*. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 2015. 359 s.

patriacej do indoeurópskej jazykovej rodiny, teda najmä pre slovanské jazyky je typické používanie tvaru slova *mei-t*, zatiaľ čo pre južnú časť a teda pre italické, románske a grécke jazyky je charakteristické používanie tvaru *meit(h)*. Predpokladajúc a poznajúc, že v minulosti bolo mesto opevnenou lokalitou môžeme vziať do úvahy aj staroindické slovo minóti, ktorého význam je budovať, opevňovať niečo. Latinské slovo označujúce miesto je odvodeným, prebratým slovom z bohatej slovnej zásoby staroindickej kultúry, čoho dôkazom je aj jeho latinská podoba a to *moenia*, značiaca násyp, val, opevnenie, múr, hradby.[16]

Nakoľko operujeme so slovom mesto, považujeme za dôležité zdôrazniť, že ide o zložené slovo, resp. išlo o proces skladania slov, z ktorých sa v priebehu storočí stalo celistvé a jednotné slovo mesto. Slovo mesto sa skladá z dvoch slov a to zo slova *mei-(t)*, ktoré značí pilier, resp. stĺp a o slovo *stā-*, ktorého význam je stáť, neskôr stáť určitú sumu.

Našim názorom je, že ľudia v minulosti častejšie hľadali zamestnanie v meste, a teda podvedome dochádzalo k spájaniu zamestnania s lokalitami miest. Možno sa domnievať, že prostredníctvom tohto procesu došlo k sformovaniu nového slova zamestnanie, ktoré podľa všetkého má svoj historický základ v slove mesto.

Vlastný vývoj analyzovaných pojmov mala aj západná Európa. Anglické sloveso *employ* (zamestnávať) sa začalo objavovať niekedy na začiatku 15. storočia, čo značí, že svet sa v tomto smere vyvíjal relatívne rovnomerne a znamená platiť niekomu niečo k nejakému účelu, resp. minúť niečo. V starej francúzštine používané slovo *emploiier* značilo nárast, platenie, zamotanie samého seba, alebo niečoho. Obe tieto slová majú základ v latinskom *implicare*, ktorého význam je objať, byť spojený s niekým, zjednotiť. Často je zamieňané so slovom *plicare*, nakoľko sa tieto dve slová javia výrazovo podobné i keď majú odlišný význam. Slovo

[16] HOLUB, J., LYER, S. *Stručný etymologický slovník jazyka českého*. Praha: Státni pedagogické nakladatelství Praha, 1968. 311 s.

plicare, znamená vrstvu, resp. vrstviť niečo. Túto chybu môžeme vysvetliť tým, že zamestnávanie bolo chápané ako zhromažďovanie ľudí za určitým cieľom, pričom boli rozmiestňovaní na rôzne posty. Vytvárala sa teda určitá horizontálna schéma vrstiev zamestnancov.[17]

V anglo-americkej právnej kultúre sa na subjekt zamestnanca nazerá odlišnej ako v kontinentálnej Európe. V slovenskom pracovnom práve máme jasne stanovené kto je zamestnanec a aké práva a povinnosti mu z jeho pozície vyplývajú. Vo Veľkej Británii to závisí od typu zmluvného vzťahu, ktorý má osoba/zamestnanec so svojím zamestnávateľom. Osoby vykonávajúce závislú prácu sa vo Veľkej Británii delia do troch skupín, *employees, workers, self-employed*, pričom každá z týchto skupín má rozlične veľké spektrum práv. Každý zamestnanec je zároveň pracovníkom, no nie každý pracovník je zároveň aj zamestnancom. Zamestnanec, teda *employee*, je zamestnancom ako ho poznáme podľa slovenského Zákonníka práce. Pracovník je osoba, ktorá má uzavretú zmluvu so zamestnávateľom o osobnom výkone práce, avšak zamestnávateľ nemá právo kontrolovať, kedy a kde sa vykonáva práca. Pracovník s označením *„worker"* má právo na národnú minimálnu mzdu. *Self-employed* je osoba samostatne zárobkovo činná, pričom so zamestnávateľom uzatvára *contract for services*. V našich právnych podmienkach ide o osobu, ktorá má živnostenské oprávnenie.[18]

2. Etymológia slov súvisiaich s výkonom práce

2. 1 Mzda a plat

„Pozitívne vymedzenie pojmu mzda chápeme ako peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) prevažne zmluvného charakteru, ktoré je

[17] Pozri k tomu http://www.etymonline.com/.

[18] Landmark Supreme Court judgment of Autoclenz Limited v Belcher [2011] UKSC 41. Dostupné na internete: http://www.supremecourt.uk>docs>uksc-2009-0198-judgment.pdf.

poskytované zamestnancovi za skutočne vykonanú prácu pre zamestnávateľa pôsobiaceho v súkromnom sektore.“[19]

„Plat je peňažné ocenenie práce vykonávanej v pracovnom, štátnozamestnaneckom, alebo služobnom pomere pre zamestnávateľov, ktorých činnosť je celkom alebo z väčšej časti zabezpečovaná z verejných zdrojov (štátny rozpočet + rozpočet EÚ).“[20]

Z etymologického hľadiska má slovo mzda praslovanský pôvod a svojou existenciou siaha do obdobia 15. storočia. Zvláštnosťou je, že príbuzné praslovanskému ekvivalentu je aj staroindické slovo *mīḍhám*, označujúce odplatu, odmenu. Avetsky ekvivalent *mīžda* značí zisk, resp. dar.[21]

Francúzske slovo *salaire*, teda mzda má pôvod v staroindickom slove *saliláh*, ktoré znamená soľ, slaný. Francúzi prebrali zo staroindického slova *saliláh* do svojho jazyka slovo *sel*, ktoré znamená soľ a odvodili od neho sloveso *salaire*, nakoľko mzda bola kedysi dávno vo Francúzsku chápaná ako príspevok pre vojaka na nákup soli. Historici sa domnievajú, že ide o frazeologizmus, ktorý by mohol značiť zabezpečenie rodiny, resp. zdravie, nakoľko soľ bola symbolom zdravia.[22]

V angličtine pojem *wage*, označujúci mzdu, pochádza z staronordickej francúzštiny, ktorá používala pojem *wagier*, značiaci dať niečo do zástavy, záruku, sľub. Slovo vzniklo počas prvých výbojov Francúzska, kedy kniežatá skladali *wagier* kráľovi, čím potvrdzovali účasť vo vojne na strane koruny, za ktorú samozrejme dostali odmenu či už v forme žoldu, alebo majetkov.[23]

---

[19] ŽUĽOVÁ, J., BARINKOVÁ, M., DOLOBÁČ, M. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. Bratislava: Wolters Kluwer s.r.o., 2015. s. 187.
[20] Tamtiež, s. 188.
[21] KRÁLIK, Ľ. *Stručný etymologický slovník slovenčiny*. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 2015. s. 376.
[22] Pozri k tomu: http://etymonline.com/.
[23] Pozri k tomu http://www.etymonline.com/.

Slovo plat má taktiež praslovanský pôvod a jeho zrod datujeme niekde v období 15. storočia. Význam slova plat môžeme odvíjať od praslovanského slovesa *platiti,* odvodeniny od slova *platъ,* označujúceho kus látky, keďže po minulé storočia sa u starých Slovanov používali ako platidlo štvorcové kusy látok.[24]

Náš názor je taký, že rozlišovanie pojmov plat a mzda nemá v súčasnosti žiadne opodstatnenie a ani prínos či už do právnej teórie, alebo praxe. Je dosť pravdepodobné, že v minulosti bolo za potreby rozlišovať medzi príjmom zo štátneho rozpočtu za vykonanú prácu a príjmom poskytovaným z vlastného imania. Dnes už v tom rozdiel nevidíme, akurát sa často tieto pojmy zamieňajú či už laickou verejnosťou, alebo nie príliš šťastne verejnosťou odbornou a vyvolávajú zmätok. Považujeme teda za správne zjednotiť tieto dva pojmy do jedného a upraviť legislatívu tak, aby nedochádzalo k rôznym preklepom a zmätočným situáciám.

Francúzske slovo *payer*, ktoré v preklade znamená plat má pôvod v latinskom slove *pacare*, ktoré znamená potešiť, uspokojiť, doslovne robiť pokojným. Tak ako v súčasnej dobe aj v minulosti spájali bežní ľudia i zákonodarcovia so mzdou, alebo platom niečo príjemné a potešujúce. Človek ako taký ťažko a v minulosti najmä manuálne pracoval, aby si potom za odmenu za vykonanú prácu mohol zabezpečiť základné potraviny, či niečo navyše. Niet preto divu, že aj dnešná populácia si s pojmom plat/mzda spája len príjemné pocity, nakoľko za túto odmenu zabezpečujú fungovanie seba, i svojej rodiny.

---

[24] KRÁLIK, Ľ. *Stručný etymologický slovník slovenčiny*. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 2015. s. 444.

2.2 Škoda

„Škodou na majetku rozumieme úbytok na jeho kvalite, úžitkovosti (ide teda o fyzické znehodnotenie majetku). Škoda vznikne napríklad pri živelnej pohrome, dopravnej nehode, ale aj zavinením človekom.“[25] V slovenskej právnej úprave je zodpovednosti za škodu zamestnanca a zamestnávateľa venovaná celá ôsma časť Zákonníka práce, rovnako jej konkretizácia môže vyplývať z vnútropodnikových noriem. Pojem škoda však nie je typickým pojmom pracovného práva, ale ide o pojem typický pre všetky právne odvetvia.

Slovo škoda pochádza zo staronemeckého slova *scado* (dnešná podoba *der Schade*). Etymologický význam slova *scado/der Schaden* je škoda, zranenie, zlo, nešťastie. Toto staronemecké slovo však nie je slovom pôvodným, ale odvodeným od gréckeho slova *askēthēs,* ktoré znamená nedotknuteľnosť, ale aj mních a pustovník. Niektorí historici a etymológovia sa prikláňajú k názoru, že slovo *askēthēs* vzniklo zo starogréckeho slova *askéō,* značiace cvičenie.[26]

Ďalším ekvivalentom slova *scado* je slovo *scathe/scade/skathe* vo všetkých svojich podobách typických pre oblasť severnej Európy, kde sa toto slovo začína vyskytovať okolo roku 1000 a značí bolesť, zranenie, v prenesenom význame vojenské výpady spojené s plienením a podpaľovaním dedín, jazvy.

Slovo škoda má svoj tvar aj v ruskom jazyku, kde sa používa slovo *жалость (vyslovujeme žhalosť),* ktoré má praslovanský pôvod a značí ľútosť, bodanie, trápenie, resp. smútok.[27]

Z vyššie uvedených poznatkov usudzujeme, že slovo škoda používané v kodifikovanej podobe slovenského jazyka bolo prebraté zo

---

[25] ŠLOSÁR, R. - ŠLOSÁROVÁ, A. - MAJTÁN, Š. *Výkladový slovník ekonomických pojmov*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1996. s. 187.

[26] KRÁLIK, Ľ. *Stručný etymologický slovník slovenčiny*. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 2015. s. 581.

[27] HOLUB, J., LYER, S. *Stručný etymologický slovník jazyka českého*. Praha: Státni pedagogické nakladatelství Praha, 1968. s. 467.

staro nemeckého slova *scado*, ktoré pôvodne znamenalo zranenie, zlo a nešťastie. Keď pôvod slova škoda pretavíme do aktuálnej pracovnoprávnej úpravy, zisťujeme, že jej historický základ dokonale vystihuje súčasné podoby škody z pracovnoprávnych vzťahov, od poškodenia, zničenia, straty majetku až po zranenie osoby (nešťastie) na pracovisku (pracovný úraz a choroba z povolania).

2.3 (Práca) nadčas

„Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.“[28]

Pokiaľ chceme porozumieť slovu nadčas a pozrieť sa na jeho pôvod a význam, musíme si uvedomiť, že je to slovo zložené. Slovo nadčas sa totižto skladá z prefixálnej morfémy *nad* a koreňovej morfémy[29] *čas*. Pokiaľ sa pozrieme na predponu *nad* počiatky jej objavovania datujeme do obdobia 15. storočia. Pôvodne ide o praslovanské slovo *nadъ*, ktorý sa používal ako rozšírenie praslovanského slova *na*, pričom obe boli prefixálnou morfémou. Rozšírenie slova *na* o príčasť *dъ*, vysvetľujú jazykovedci obohatením o starú časticu, ktorou príčasť *dъ* bola. Druhým možným vysvetlením bolo vyabstrahovanie segmentu z protichodného slova *podъ*, označujúceho niečo, čo je pod limitom, resp. obvyklou hranicou. Pokiaľ sa teda pozrieme na pôvodný tvar praslovanského slova *na*, ktorý sa začal objavovať v 14. storočí, zistíme, že úzko súvisí so staroindickým slovom *ánu*, ktoré značí stúpanie, nahor, nad. Od 18. storočia sa slovo *na* začína používať aj ako častica s ukazovacím významom typu, aha, pozri. Možno teda vyvodiť, že predpona nad, ktorá sa používa v

[28] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, § 97ods. 1.
[29] Morféma je najmenšia časť slova, alebo tvaru, alebo aj samostatného slovesa, ktoré je nositeľom významu.

dnešnej podobe jazyka značí a aj v minulosti značila niečo nad limit bežnej normy.[30]

Keďže sme si rozobrali prvú časť slova nadčas, pristúpime k jeho druhej časti a tým sa dostaneme k plnohodnotnému významu slova nadčas. Slovo čas ako ho v dnešnej podobe poznáme sme prevzali z praslovanského slova *časъ*, ktoré nemá jednoznačný etymologický výklad a teda sa interpretuje od slova *k^{u}ei,* ktoré je indoeurópskeho pôvodu, a ktorého významom je dávať na niečo pozor. Pôvodne by teda mohlo ísť o sledovaný, vhodný moment, resp. o čas určovaný sledovaním oblohy. Niektorí lingvisti sa prikláňajú aj k etymológií, ktorá je spojená s predstavou o čase ako niečom pohybujúcom sa a teda upriamujú pozornosť na relatívnu kompatibilitu slova čas s latinským slovom *ciēre*, ktoré znamená uvádzať do pohybu, kráčať.

Spojením týchto slov a ich významu teda hovoríme o nadčase aj ako o inštitúte, kedy sa vykonáva určitá činnosť nad rámec niečoho. Vzhľadom na to, že ide o slovo zložené, ktorého presný (pôvodný) význam nenachádzame sa možno domnievať, že jeho súčasná podoba vznikla práve spojením dvoch slovných jednotiek, a to slovom *nad* a slovom *čas*.

2.4 Kolektívne vyjednávanie

Sociálny dialóg v sebe zahrňuje predovšetkým dve oblasti. Prvou z nich je poskytovanie informácií a konzultácií medzi sociálnymi partnermi a druhou je kolektívne vyjednávanie[31] na rôznych úrovniach, ktorého výsledkom býva uzavretá kolektívna zmluva.

---

[30] KRÁLIK, Ľubor. *Stručný etymologický slovník slovenčiny*. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 2015. s. 377.

[31] Kolektívne vyjednávanie je základná forma komunikácie medzi sociálnymi partnermi. Sociálny partneri (zástupcovia zamestnancov vedú sociálny dialóg - tripartitné (trojstranné) konzultácie za účasti štátnej správy (vlády) na celoštátnej, odvetvovej a aj na regionálnej úrovni, a bipartitný (dvojstranný) sociálny dialóg (kolektívne vyjednávanie) na úrovni odvetvovej (sektorovej) a podnikovej.

Počiatok inštitútu kolektívneho vyjednávania u nás datujeme do obdobia začiatku 90. rokov 20. storočia, teda po páde komunistického režimu pričom jeho vývoj bol turbulentný a politicky ovplyvnený či už na centrálnej, alebo odvetvovej úrovni. V prípade kolektívneho vyjednávania ide o ustálené slovné spojenie v rámci pracovného práva. Slovo kolektívny, ktoré nám už dopredu značí, že pôjde o niečo, kde je viacero subjektov má pôvod odvodený od slova *kolekta*, ktoré značí krátku spievanú modlitbu. Tento pojem mal v minulosti podobu cirkevného latinského výrazu *collēctae*, teda modlitba prednášaná v mene zhromaždeného ľudu pre Boha. Od tohto slova ďalej odvodzujeme slovo *collēctus*, teda zozbieraný, zhromaždený. V počiatkoch sa teda slovo kolektív, resp. kolektívny používalo na označovanie masy ľudí oddávajúcej sa spoločnej modlitbe vedenej kňazom. Neskôr začalo naberať význam aj v iných odvetviach spoločenského života, až v 50. rokoch 20. storočia začalo vďaka režimu proletariátu naberať pracovnoprávny charakter, nakoľko sa ľudia zlučovali, teda kolektivizovali do jednotných roľníckych družstiev. Slovo kolektívny však môžeme odvádzať aj od latinského slova *nōmenclātūra*, ktoré znamená súpis alebo vyvolávanie podľa mien.[32]

Vyjednávanie ako také je znovu odvodeným slovom od slova *jedna, jeden*. Jedná sa o novšie tvary, ktoré vznikli v 15. storočí redukciou pôvodného praslovanského slova *jedinъ,* ktoré je zloženinou **jed-* a **inъ*, pričom *jed-* samo o sebe význam nemá, zatiaľ čo *inъ* znamená odlišný, alebo jednotku na hracej kocke. Od týchto slov následne odvádzame slovo jednať sa, jednanie, ktoré znamená dohodnutie sa na cene, vyjednávanie, konanie, dospievanie k jednote a zhode.

K tomu: KREBS, V. *Sociální politika*. 4. vydanie. Praha: ASPI, 2007. s. 168. Pozri tiež: DOBIÁŠ, Z., KOLÁŘ, Z., PAUKRTOVÁ, A. *Sociální dialog v otázkách a odpovědích*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů. 2010. Dostupné na internete: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2532.pdf.

[32] KRÁLIK, Ľ. Stručný etymologický slovník slovenčiny. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 2015. s. 276.

Vyjednávanie sa v angličtine označuje pojmom *bargaing*, ktoré bolo inkorporované do angličtiny zo starej francúzštiny, ktorá poznala slovo *bargaignier/borganjan*, označujúce dohodu na cene, požičanie niečoho, zariadiť vopred niečo. Ani toto slovo však nie je pôvodné, ale je odvodené od latinského slova *barica*, alebo od gréckeho slova *baris*, ktorým oba národy označovali malú loď na prepravu tovaru. Keďže preprava tovaru bola obchodnou transakciou za účelom zisku bolo za potreby jednak sa zapojiť do takýchto transakcií a jednak dohodnúť podmienky predaja a kúpy, teda zas a znova vyjednávať, čím sa dostávame k dnešnému významu slova.[33]

2.5 Skúšobná doba

„Skúšobná doba je inštitút slúžiaci na spoznanie zamestnávateľa a zamestnanca a overenie si vhodnosti pracovného pomeru.“[34]

Skúšobná doba ako inštitút pracovného práva je upravená v § 45 Zákonníka práce, kde zákonodarca bližšie určuje podmienky dohodnutia skúšobnej doby, resp. neplatnosti nesprávnej formy skúšobnej doby. V dnešnom vnímaní spoločnosti je problematika skúšobnej doby vnímaná naozaj ako určitý preventívny inštitút, nakoľko umožňuje skončiť pracovný pomer, ktorý bol založený či už zamestnancom (z dôvodu, že mu práca nesedí, nevyhovuje a pod.), alebo zamestnávateľom, ktorý usúdil, že sa potenciálny zamestnanec na túto prácu nehodí. Inštitút skúšobnej doby im teda poskytuje čas na rozhodnutie pre zotrvanie v pracovnoprávnom vzťahu.

Pokiaľ sa pozrieme na históriu a pôvod slova skúšobná doba, budeme sa venovať dvom osobitným slovám tohto už ustáleného pojmu pracovného práva. Pokiaľ pátrame po etymológií tohto slova, slovník nás

---

[33] Pozri k tomu: www.etymonline.com.

[34] ČARNOGURSKÝ, J. Čarnogurský ULC PRO BONO, 2014. Dostupné na internete: http://www.ulclegal.com/bulletin-pro-bono/2014/04.

odkazuje na slovo *kúsiť*, ktoré tvorí koreňovú morfému slovies ako okúsiť, pokúsiť sa, skúsiť. Slovný základ *kúsiť* budeme odvádzať od praslovanského *kusiti*, ktoré je starým prevzatím od gótskeho slova *kausjan*, význam ktorého je skúšať. Gótsky jazyk ako taký je už mŕtvym jazykom, ale v minulosti bol používaný najmä gótskymi, no i inými germánskymi kmeňmi sídliacimi v oblasti južného Švédska. Do slovenčiny sa mohla táto podoba dostať asociáciou dialektného slova *kúsať*, značiaceho hrýzť niečo.[35]

Druhou časťou tohto ustáleného slovného spojenia je slovo doba, ktorá označuje časový úsek. Pôvodné praslovanské slovo *doba*, od ktorého sme odvíjali našu podobu slova označujúceho časový interval prebrali praslovanské národy z indoeurópskeho *dhabh-*, teda vhodný, vhodne zostaviť. V pôvodnom zmysle to bolo *niečo vhodné* no postupom času sa začalo používať v spojení vhodný čas, čo neskôr vyústilo do používania slova *dhabh-* a jeho praslovanského ekvivalentu *doba* na označenie časového intervalu.[36]

Pokiaľ sa pozrieme na etymológiu anglického termínu *probationary period* označujúceho skúšobnú dobu zistíme, že prvá časť slova, teda *probationary*, zistíme, že je prevzaté zo starej francúzštiny, ktorá poznala už od 15. storočia pojem *probacion*, v zmysle dôkaz, resp. na dôkazoch. Staro francúzske *probacion* však bolo odvodeným pojmom z latinského *probationem,* označujúce súhlas, schválenie, preukazovania, resp. hodnotenie. Od latinského *probationem* môžeme ďalej odvodzovať zastaraný slovenský pojem *próba* používaný od 16. storočia, značiaci skúšku, vyskúšanú kvalita. Druhá časť slovného spojenia, teda *period* je prevzatá do angličtiny z latinského výrazu *periodus*, ktoré bolo do latinčiny vtelené z gréčtiny, ktorá používala pojem *περιοδος,* označujúci kolobeh, chodenie

---

[35] HOLUB, J., LYER, S. *Stručný etymologický slovník jazyka českého*. Praha: Státni pedagogické nakladatelství Praha, 1968. s. 274.

[36] KRÁLIK, Ľ. *Stručný etymologický slovník slovenčiny*. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 2015. s. 127.

dookola, pravidelne sa opakujúci (časový) úsek, alebo cyklus gréckych hier.[37]

3. Etymológia slov súvisiacich s výkonom práce

3.1 Dovolenka

„Dovolenka je dočasné uvoľnenie zamestnanca zo zamestnania alebo zo služby (obyčajne na zotavenie, oddych a pod.); rekreačný pobyt počas uvoľnenie zo zamestnania."(Slovník súčasného slovenského jazyka, 2006; ďalej len SSJ)[38]

Pojem dovolenka je odvodené slovo od slova vôľa, ktoré má praslovanský pôvod. Praslovanské slovo *volja*, ako ho už vyššie spomíname datujeme do obdobia 15. storočia a súvisí so staroindickým slovom *várah*, ktoré znamená želanie.[39]

V Litve používaný pojem *valià* a jeho lotyšský ekvivalent *vaļa* znamená slobodu, chcieť, vyberať si, resp. povolenie.[40] Francúzi používajú pojem *vacacion*, ktorým označujú voľné miesto. Domnievame sa, že ako väčšina prebratých slov aj slovo *vacacion* je prebraté z latinského *vacation*, ktorého význam je sloboda, výnimka, imunita získaná službou. Angličania majú pre dovolenku dva výrazy a to *vacation* alebo *holiday*. Slovo *holiday* datujeme do obdobia prelomu 11. a 12. storočia a vyvinulo sa zo starej angličtiny, ktorá poznala slovo *haligdæg,* označujúci svätý deň, náboženské výročie, Sabbath, teda deň, kedy bol každý oslobodený od práce. Ďalším synonymom pre dovolenku v angličtine je aj slovo *leave,* ktoré vzniklo niekde v strednom Anglicku okolo roku 900 a jeho pô-

---

[37] Pozri k tomu: www.etymonline.com.
[38] MISLOVIČOVÁ, S. Kultúra slova. Martin: Vydavateľstvo Matice slovenskej v Martine, 2009. s. 42.
[39] KRÁLIK, Ľ. Stručný etymologický slovník slovenčiny. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 2015. s. 668.
[40] Tamtiež, s. 668.

vodná podoba je *læfan*. *Læfan* značí povolenie, licenciu, voľno, schválenie.[41] Nemecky hovoriace krajiny používajú pre pojem dovolenka slovo *der Urlaub*. Predchodcom slova *der Urlaub* bolo zjednodušené *urlub,* ktoré do nemčiny prebrali najskôr z Nórskeho polostrova, kde sa v 11. storočí používalo slovo *leyfi*, znamenajúce povolenie k odchodu, prijatie, zbohom. V Nemecku teda došlo k prevzatiu slova *leyfi*, prispôsobili si ho k slovu *leubh*, ktoré používali a ktoré znamená starostlivosť, túžbu, lásku ale i schválenie.[42]

Možno vyvodiť, že pôvod slova dovolenka zodpovedá jej súčasnému významu, nakoľko dovolenka aj v dnešnom chápaní značí slobodu, vyberanie si času, kedy zamestnanec nepríde do práce. Dovolíme si tvrdiť, že v našich geografických podmienkach je najpravdepodobnejšie, že sme slovo dovolenka prebrali a pozmenili slovo *volja*, ktoré má práve praslovanský pôvod.

Od pojmu dovolenka striktne oddeľujeme ustálené slovné spojenie materská dovolenka. Na toto slovné spojenie musíme nazerať a teda hľadať význam spojenia ako celku a nie každého slova samostatne. V prípade materskej dovolenky nejde o originárny význam akým chápeme dovolenku ako takú. Nejde o obdobie oddychu, kedy matka nemusí pracovať. Ustálené slovné spojenie materská dovolenka má podľa Slovníka súčasného slovenského jazyka význam *„pracovné voľno pracovníčky, matky súvisiace s pôrodom a so starostlivosťou o dieťa počas určitej doby."* Výkladom teda dospievame k tomu, že slovo dovolenka v slovnom spojení materská dovolenka značí vzťah matky k osobe zamestnávateľa, ktorý je podľa Zákonníka práce povinný takúto osobu uvoľniť zo zamestnania na to, aby sa mohla starať o svoje narodené dieťa, teda jej povolil z dôvodov osobitného zreteľa neúčasť na pracovnom procese. Prívlastok materská v tomto prípade je prívlastkom motivačným a smerujúcim,

[41] Pozri k tomu http://etymonline.com/.
[42] Pozri k tomu http://etymonline.com/.

ktorý značí to, že ide o osobu matky, ktorá sa počas neprítomnosti v zamestnaní stará o svoje dieťa.[43]

Vývojom modernej spoločnosti, kedy čoraz viac vzrastá potreba zachovania a upevňovania rodovej rovnosti a emancipácie žien ako plnohodnotných členov spoločnosti sa v niektorých krajinách začína zakotvovať inštitút otcovskej dovolenky. Ide o nový pojem, ktorý slovník pracovného práva v SR na rozdiel od iných krajín dosiaľ nepozná, a ktorý má aj zásadný obsahový význam lebo sú s nim spojené konkrétne práva. Etymológiu tohto slovného spojenia teda nemôžeme preskúmať, no stojíme pri jej zrode a teda môžeme pozorovať, akým smerom sa vývoj tohto inštitútu bude uberať. Napríklad Nórsko, či Česká republika sú krajiny, v ktorých je slovník pracovnoprávnych pojmov bohatší o inštitút otcovskej dovolenky, ktorá má podobné obsahové plnenie ako u nás materská dovolenka. Pre tamojších otcov je vytvorená desať týždňová kvóta, kedy môžu byť na otcovskej dovolenke, pričom im plynie 100 % náhrada predošlého príjmu. Po ukončení týchto desiatich týždňov je osoba, ktorá bola na otcovskej dovolenke prijatá na svoje pôvodné miesto s pôvodnými platovými podmienkami. Cieľom nórskeho zákonodarcu bolo zintenzívnenie vzťahu medzi otcom a potomkom, nakoľko štúdie preukázali, že rodič na pôvodnej 4 týždňovej otcovskej dovolenke čerpal kvôli rodine viac dovolenky, ako rodič, ktorý na otcovskej dovolenke nebol. Preto normotvorca pristúpil k rozšíreniu kvóty na desať týždňov, čím posilnil kult rodiny ako takej.

Slovenská právna úprava operuje len s inštitútom dovolenky, resp. materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky. Kým materská dovolenka je podľa § 166 Zákonníka práce priznaná len matke, na rodičovskú dovolenku môže ísť matka, resp. otec (prípadne náhradný rodič), no častejšie sa jedná o matku. Kulturológovia a etnológovia to vysvetľujú tým, že sme pomerne silne konzervatívna krajina s vysokým podielom

[43] VEDA. Slovník súčasného slovenského jazyka (M-N). Bratislava: Vydavateľstvo SAV. 2016. s. 226.

veriaceho obyvateľstva a teda máme hlboko zakorenené, že muž je ten, ktorý zabezpečí rodinu po ekonomickej stránke. Nezastaviteľným vývojom však dochádza k rúcaniu týchto mýtov a bariér, s čím sa bude musieť vysporiadať aj náš zákonodarca a postupom času pretaviť tento zatiaľ typický zahraničný, nový pojem s vlastným významom aj do našej legislatívy, o čom sa už dlhšie uvažuje.

3.2 Výpoveď

„Výpoveď je jednostranný právny úkon zamestnávateľa, alebo zamestnanca, ktorý vedie ku skončeniu pracovného pomeru s druhou zmluvnou stranou." [44] *„Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí vyť písomná a doručená, inak je neplatná."*[45]

Slovo výpoveď je odvodeným slovom od slovesa povedať, ku ktorému výkladové slovníky pripisujú význam ako: vyjadriť niečo rečou, vyjadriť svoju mienku, pár slov, resp. pravdu. Slovo výpoveď teda vzniklo obohatením koreňa slova *-povedať* o predponu vy. Aby sme ľahšie pochopili históriu slova výpoveď, musíme sa zamerať na slovo, resp. sloveso povedať.[46]

Slovo povedať je odvodzované od slova vedieť, doslova dať vedieť niekomu o niečom. Pokiaľ pátrame po etymológií slova vedieť, dostávame sa zhruba do 15. storočia a k praslovanskému slovu *věděti,* ktoré znamená pochopiť, rozumieť, vnímať zmyslovo. História a význam slova výpoveď je tak podmienená zložitým procesom bádania historikov a jazykovedcov. Ich interpretácia významu slova je, že výpoveď bola v minulosti forma oznamu na stredovekých súdoch, kde osoba informo-

---

[44] HUDEC, P. Čo je dobré vedieť o výpovedi. In: Itsp. [online]. 8/2015 [cit. 20.4.2017]. Dostupné na internete : <http://www.itp.sk/clanok/7137.
[45] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, § 61 ods. 1.
[46] KRÁLIK, Ľ. Stručný etymologický slovník slovenčiny. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 2015. s. 474.

vala o závažných skutočnostiach. Tak isto aj zamestnanec, resp. zamestnávateľ v 21. storočí informuje výpoveďou o závažných skutočnostiach, akými je skončenie pracovného pomeru.[47]

V anglicky hovoriacich krajinách sa na označenie výpovede používa pojem *notice,* ktoré má latinský pôvod. Pôvodné latinské slovo označujúce výpoveď je *notitia*, ktorého význam spočíva v sláve, bytí známym, poznaní. Okolo roku 1590 sa začalo pred slovom *notice* používať písmeno g, čo však rýchlo vymizlo a slovo *notice* začalo naberať význam formálneho varovania. Jazykovedci sa zhodli na tom, že použitie písmena g pred slovom malo zdôrazňovať silu prvej slabiky a teda išlo o prenášanie prízvuku. Takéto násilné prenášanie však robilo veľký problém, nakoľko latinčina mala v tom období prízvuk na poslednej slabike.[48]

3.3 Prekážka (v práci)

Základnou povinnosťou zamestnanca je vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a povinnosťou zamestnávateľa je dohodnutú prácu prideľovať. Počas trvania pracovného pomeru sa vyskytnú rozličné skutočnosti, ktoré znemožňujú zamestnancovi po určitý čas prácu vykonávať alebo zamestnávateľovi prácu prideľovať. Tieto skutočnosti označujeme ako prekážky v práci.

Slovo prekážka je odvodeným tvarom od slova kaziť, ktorého počiatky datujeme do obdobia 16. storočia, kedy malo podobu praslovanského slova *kaziti*, čo je pojem dosť nejasný. Lingvisti a historici sa domnievajú, že môže ísť o kauzatívum k praslovanskému slovu *čeznoti*, ktoré znamená miznúť, zanikať, ohýbať.[49]

V Anglicku prichádzame do kontaktu so slovom *obstacle*, ktoré značí prekážku. Jeho origanárnou podobou je starofrancúzske slovo

---

[47] KRÁLIK, Ľ. Stručný etymologický slovník slovenčiny. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 2015. s. 462.
[48] Pozri k tomu http://etymonline.com/.
[49] KRÁLIK, Ľ. Stručný etymologický slovník slovenčiny. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 2015. s. 262.

ostacle, ktorého význam je opozícia, obštrukcia, prekážka, alebo priamo z latinčiny prebraté slovo *obstaculum* značiace prekážku, blok, brániť niečomu, zmariť niečo, ale aj koláč pripravovaný z koreňovej zeleniny.[50]

Slovo kaziť má v angličtine podobu *spoil,* ktoré znamená prehru, alebo korisť. Angličania sa museli inšpirovať starším latinským slovom *espolio*, podľa vzoru ktorého postupovali aj v Taliansku a Španielsku so svojim ekvivalentom *spoglio*. Od 13. storočia evidujeme ďalší význam, ktorý naberá slovo *spoil* a to lúpenie, plienenie, prúžok odevu nepriateľa (ten značil jeho porážku). V ďalšom storočí sa začína pojem *spoil,* označujúci kazenie, používať aj na označenie ochudobňovania privysokými daňami, strácania čerstvosti, či na označenie človeka, ktorý stojí pred Bohom ako poškvrnený.[51]

Novelizácie Zákonníka práce po roku 2002 zaviedli nie len flexibilné formy zamestnávania, ale v intenciách Zákonníka práce sa objavila aj úprava prekážok na strane zamestnávateľa. V starej právnej úprave boli vážne defekty a nedostatky práve v chýbajúcej úprave tohto inštitútu, čo sa odstránilo novelizáciou Zákonníka práce. Chýbajúca právna úprava v starších kódexoch pracovného práva však nevylučovala úpravu tohto inštitútu podzákonnými právnymi normami, resp. vnútropodnikovými predpismi.

Záver

Zhodnotením práce môžeme povedať, že väčšina základných pojmov slovenského pracovného práva má praslovanský pôvod, z časti odvodený z bohatej indoeurópskej kultúry jazyka. Indoeurópske jazyky, medzi ktoré patria aj slovanské, germánske a románske jazyky, tvoria najrozšírenejšiu jazykovú rodinu na svete, ako materinskou rečou hovoria niektorým z nich asi 2,5 miliardy ľudí. Vyvíjali sa spoločne v rozsiahlych

[50] Pozri k tomu http://etymonline.com/.
[51] Pozri k tomu http://etymonline.com/.

oblastiach Eurázie a ťažisko je v oblasti Ruska. Nie je teda pochýb o tom, že väčšinu slov sme preberali a do svojej slovnej zásoby (nielen) právneho jazyka implementovali práve z tejto oblasti.

Nakoľko náš i ruský jazyk, ktorý sa v priamejšej línií vyvíjal z praslovanského jazyka sú si vzájomne podobné, aj slová označujúce rovnaké inštitúty pracovného práva sa významovo a lexikálne približujú, priam zhodujú.

Touto prácou sme sa snažili priblížiť význam základných pojmov pracovného práva, čo nebolo najľahšie, nakoľko na Slovensku ešte stále chýba kvalitný a hlavne ucelený etymologický slovník, ktorý by pokrýval široké spektrum oblastí. Problémom skúmania pôvodu právnych termínov, ktorým sme sa venovali je teda absencia slovníka. Etymológia ako vedná disciplína sa pomaly ale isto vytráca a stráca sa jej postavenie v systéme vied čo nepovažujeme za potešujúce, keďže spoločnosti umožňuje pozorovať ako proces vývoja slov ovplyvnil ich súčasnú podobu a význam, ako formoval spoločnosť a ako boli aj nami dnes používané slová vnímané v minulosti.

Z nášho pohľadu je súčasný slovník pracovného práva dostatočne bohatý, no ešte stále existujú pojmy, ktoré sú pre pracovné právo typické, alebo sú mu blízke a v iných krajinách sú upravené, no slovenská právna úprava ich nepozná (napr. otcovská dovolenka, ekonomicky závislá osoba a pod.). Pevne veríme, že zároveň s vývojom spoločnosti sa bude vyvíjať aj slovník pracovného práva a iných právnych odvetví ako tomu bolo za minulé obdobie. Pracovné právo ako také si prešlo svojim vývojom, ktorý hodnotíme ako pozitívny a teda len čas ukáže, či bude vo vývoji napredovať, alebo ostaneme v rovine stagnácie.

Zoznam použitých zdrojov:

1. BRÖSTL, A. a kol. *Teória práva*: Praha: Aleš Čeněk s. r. o., 2013. ISBN 9788073804251.
2. HOLUB, J., LYER, S. *Stručný etymologický slovník jazyka českého*. Praha: Státni pedagogické nakladatelství, 1968. ISBN 1426878.

3. CHOVANEC, J., HOTÁR, V. PALÚŠ, I.. *Ústavné právo Európskej únie a Slovenskej republiky*. Banská Bystrica: PrF UMB Banská Bystrica, 2008. ISBN 9788080834289.
4. Kolektív. Rusko-slovenský a slovensko-ruský veľký slovník. Bratislava: Lingea s.r.o., 2011. ISBN 9788089323272.
5. Kolektív. *Veľký slovník anglicko-slovenský a slovensko-anglický*. Bratislava: Lingea s.r.o., 2014. ISBN 9788081450426.
6. KRÁLIK, Ľ. *Stručný etymologický slovník slovenčiny*. Bratislava: VEDA, vydavateľstvo SAV, 2015. ISBN 978802241493.
7. KREBS, V. *Sociálni politika*. 4.vydanie, ASPI, Praha, 2007. ISBN 8073572761.
8. KROŠLÁKOVÁ, J., PALKOVIČOVÁ, M. *Úvod do sveta práce pre stredné školy*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2008. ISBN 9788010015351.
9. MACHEK, V. *Etymologický slovník jazyka českého*. Praha: Nakladatelství československé akademie věd, 1968. ISBN 50521875.
10. MISLOVIČOVÁ, S. *Kultúra slova*. Martin: Vydavateľstvo Matice slovenskej v Martine, 2009. ISBN 00235202.
11. ŠLOSÁR, R., ŠLOSÁROVÁ, A., MAJTÁN, Š. Výkladový slovník ekonomických pojmov. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1996. ISBN 8008008695.
12. VEDA. Slovník súčasného slovenského jazyka (M-N). Bratislava: Vydavateľstvo SAV. 2016. ISBN 9788022414852.
13. ŽUĽOVÁ, J., BARINKOVÁ, M., DOLOBÁČ, M. Pracovné právo v poznámkach s príkladmi. Bratislava: Wolters Kluwer s.r.o., 2015. ISBN 9788081682803.

Kontakt na autorku:
zuzana.benadikova@student.upjs.sk

„On a Ona v Zákonníku práce“
(Rodová lingvistika (nielen) v pracovnom práve)

Bc. Vladimír Doša

Úvod

„Ďakujem. Ďakujem voličom, že prišli voliť. To čo som sľúbil splním a budem prezidentom všetkých občanov.“[1]

Azda najčastejšie sa opakujúce slová zvolených kandidátov. Ale ak sú myslené tak, ako sú vyslovené, každý prezident chce byť prezidentom len mužskej časti populácie. Možno zveličujem, no doposiaľ ani od jedného prezidenta nezazneli vety: *Ďakujem voličom a voličkám. Budem prezidentom všetkých občanov a občianok*. Ak by tento úvod nejaký z prezidentov čítal, určite by sa ohradil a odvolal sa na zaužívané jazykové pravidlá, podľa ktorých ženský rod je zastúpený v mužskom. Súhlasím. Z historického hľadiska postavenie ženy v spoločnosti bolo podriadené individuálnej mužskej autorite, bez ohľadu na to, či išlo o otca alebo manžela. Žena vždy niekomu patrila. Ale kto by mal začať s odstraňovaním takejto zlej tradície, kto by mal začať používať rodovo správny jazyk, ak nie sám pán prezident.

1. K samotným kandidátom a prezidentovi

V zmysle článku 101 ústavného zákona č. 460/1992 Zb. Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len ústava) je prezident hlavou Slovenskej republiky. Z tohto ustanovenia ústavy celkom zrejme nevyplýva, či zákonodarca mal záujem na tom, aby vôbec kandidátom na prezidenta, alebo kandidátkou na prezidentku bola žena.

Badateľné to bolo v roku 2009, keď prvýkrát v dejinách Slovenska stáli proti sebe v druhom kole volieb kandidát a kandidátka. Presne

---

[1] Andrej Kiska: Príhovor prezidenta. Dostupný na: https://spravy.pravda.sk/prezidentske-volby-2014/clanok/313138-volby-sa-skoncili-sledujte-s-nami-kto-sa-stane-prezidentom/

v tomto období bolo priamo viditeľné, ako mediálny jazyk ovplyvnil realitu a naopak. Samotný pojem prezident v prvom kole bol jednoznačným reprezentantom mužského rodu a zastrešoval aj tri kandidátky spomedzi siedmich kandidujúcich. Média až v druhom kole prezidentských volieb zdôrazňovali, že máme nielen kandidáta, ale aj kandidátku na prezidentku. Predvolebný boj pokračujúci v druhom kole medzi ženou a mužom jasne ukazoval hranicu a mieru používania rodovo zafarbených slov. Predovšetkým, ak by sme naďalej požívali generický maskulín,[2] zahrňujúc osobu ženského pohlavia do pojmu kandidáta na prezidenta a vyberali len spomedzi dvoch kandidátov, bolo by zjavné, že preferujeme kandidujúceho muža. Ľubica Kobová výstižne upozornila práve na dôsledky nesprávneho pomenovania subjektov počas druhého kola volieb: *„Povedzme, že o pár dní si ráno otvoríte počítač a na webových stránkach novín si prečítate titulok Slovensko zvolilo prezidenta. Úľava? Šok? Radosť? Neistota? Kto to je ?!"*[3]

Realitu načrtnutého odráža aj nasledujúci príklad. Počas dňa otvorených dverí jednej nemenovanej televíznej stanice sa reportérka pýtala detí, čo by chceli v budúcnosti robiť, alebo kde by chceli byť zamestnaní. Deti fantázií medze nekládli a tak viackrát odznela odpoveď, že by chceli byť prezidentom. Keď sa reportérka pýtala dievčatka, či by aj ona chcela byť prezidentom odpovedala: *„Ja nemôžem byť prezident"*. Určite mala pravdu, prezidentom nemôže byť, iba ak prezidentkou.

2. Rod a pohlavie

Celkovým spoločným a najdôležitejším pojmom pre rodovú nediskrimináciu je práve pochopenie pojmu rod. V angličtine *(gender)* ide o osobitné pomenovanie pre sociálne, kultúrne pohlavie, čo predstavuje spoločenský zmysel mužského a ženského rodu, ktoré sa vymedzuje voči

---

[2] Poznámka autora: Ide o používanie mužského rodu na označovanie skupiny ľudí, v ktorej sú aj / iba ženy.

[3] KOBOVÁ, Ľ. *O dôležitosti jazykovej reprezentácie*. In ASPEKTin – feministický webzin, uverejnené dňa: 26. marca 2009.

biologickému pohlaviu, ktoré predstavuje, či je subjekt z anatomického hľadiska žena alebo muž *(sex)*. V sfére bežného spoločenského života týmto pojmom verejnosť nevenuje dostatočnú pozornosť, pretože táto oblasť je dlhodobo vnímaná ako daná a nezmeniteľná skutočnosť. Nepriamo, práve cez príliš feministické pojmy, alebo skôr cez generický maskulín dochádza k možnej rodovej diskriminácii. Dôležité je zároveň vnímať, či sa určité pomenovanie subjektu bez vplyvu na rozsah práv a povinností považuje za diskriminačné (viď ďalej 3. časť príspevku).

Vyššie naznačené sociologické vnímanie rodu sa veľmi neodlišuje od toho lingvistického. Tendenciou slovenského jazyka je priraďovať osobám mužského pohlavia lexémy, ktoré sú gramaticky maskulínami a osobám ženského pohlavia lexémy, ktoré sú gramaticky femínami. Prechyľovaním, alebo procesom derivácie vznikli dvojice výrazov, ako sú napríklad odborár/odborárka, sused/suseda, zamestnanec/zamestnankyňa ...

Lingvistický termín **referenčný rod** z angličtiny *(referential gender)* presne odkazuje vzťah jazykového výrazu ku konkrétnemu predmetu mimojazykovej skutočnosti, konkrétne biologickej „ženskosti“ alebo biologickej „mužskosti“

Reprezentácia **gramatického rodu** v slovenskom jazyku je podmienená biologickým faktorom. Osoba mužského pohlavia je nositeľom mužského gramatického rodu, zatiaľ čo osobe ženského pohlavia sa v jazyku pripisuje ženský rod.

Existuje zvláštna skupina podstatných mien, ktoré sú pod hranicou rozlíšiteľnosti prirodzeného, biologického rodu, tzv. rodovo osihotené podstatné mená. Takéto pomenovania plnohodnotne dokážu označiť obe pohlavné bytosti, bez toho aby vyjadrovali gramatický rod. V anglofónnom prostredí sa tento typ podstatných mien označuje termínom **epicene.** Generický názov ľudskej bytosti je osoba, alebo jednotlivec, človek alebo indivíduum.

3. On a ona v Zákonníku práce[4]

V súlade s § 7 ods. 1 Zákonníka práce: *„je* ***zamestnávateľom*** *právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch."*

V súlade s § 11 ods. 1 Zákonníka práce: „*je* ***zamestnancom*** *fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.*"

Zamestnávateľ, ako aj zamestnanec sú pracovnoprávne termíny s presne vymedzenou definíciou v Zákonníku práce. Zákonodarca slovnými spojeniami a pojmami rodovo neutrálnymi (*osoba ako tzv. epicenum*) popísal, kto môže byť zamestnávateľom a zamestnancom, no pozabudol, že samotné pomenovanie týchto subjektov je viazané práve na mužský rod, aj keď v skutočnosti subsumuje i subjekty ženského rodu.

Takéto pomenovanie subjektov práva síce nepredstavuje diskrimináciu, pretože Zákonník práce garantuje zásadne rovnaké a nerozdielne práva tak zamestnávateľom a zamestnanom, ako aj zamestnávateľkám a zamestnankyniam, ale môže zasahovať do tzv. lingvistického práva a požiadavky používania rodovo vyváženej terminológie. Na status zamestnanca i zamestnávateľa sa jednoducho viaže určitý okruh práv a povinností bez rozdielu na pohlavie. Pojem zásadne bol ale v predchádzajúcej vete použitý zámerne. Zákonodarca pracovného práva koncipoval jeho základný kódex tak, že bral ohľad aj na biologické a sociologické potreby žien, hlavne matiek. Tam kde chcel rozšíriť okruh oprávnení a tomu korelujúce povinnosti zámerne použil pojem zamestnankyňa, čím zároveň potvrdil to, že subjektom týchto oprávnení nemôže byť muž. Nejde o diskrimináciu, pretože adresátmi právnej úpravy sú subjekty s rôznou biologickou stavbou organizmu a inými potrebami v určitom období.

---

[4] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, ďalej v texte len Zákonník práce.

V § 113 Zákonníka práce priamo litera zákona zdôrazňuje význam oboch gramatických rodov. *„Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku jej (mu) zamestnávateľ poskytne po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.“* Ustanovenie je vyjadrením biologických daností - len žena môže čerpať materskú dovolenku, a jazykovým ekvivalentom pre muža je čerpanie rodičovskej dovolenky. Citované ustanovenie zároveň nezdôrazňuje žiadne rodové rozlíšenie na strane zamestnávateľa, čo znamená, že je tento termín použitý ako generický maskulín.

4. On a ona v pracovnoprávnej praxi

Aj keď z právneho hľadiska neexistuje žiadna vada uzavretých zmlúv medzi zamestnávateľom a zamestnankyňou, alebo medzi zamestnávateľkou a zamestnancom, aj napriek tomu veľa uchádzačiek o zamestnanie dostáva do rúk vypracované zmluvy s pojmami, ktoré im tieto zmluvy nepriamo toto presvedčenie vnucujú. Bežnou praxou je označovanie zmluvných strán mužský rodom v pracovných zmluvách aj vtedy, ak zamestnávateľka ale aj zamestnankyňa sú ženy. Častokrát subjekt, ktorý poskytuje zamestnanie neberie ohľad na citlivosť a váhu týchto pojmov a bezdôvodne, nepriamo núti uchádzačky o zamestnanie takéto zmluvy podpísať, ak majú záujem byť zamestnané. Predstavme si to v opačnom prípade, či by muž podpísal takú zmluvu, kde by bol pomenovaný ako zamestnankyňa.

Obava zamestnávateľov, že prispôsobenie pomenovania zmluvných strán zodpovedajúcim gramatickým rodom by mohlo byť na ujmu platnosti takto kreovaných zmlúv je neopodstatnená a nemá oporu v žiadnom právnom predpise.

5. Zhrnutia a závery

Súhlasíme s tým, že zdvojovanie pojmov (napríklad zamestnanec/zamestnankyňa) nemá v právnych predpisoch svoje miesto. Zlikvidovala by sa tým ich jasnosť, zrozumiteľnosť i prehľadnosť (aj keď aj tieto stránky právneho predpisu nie sú celkom bezproblémové). Na druhej strane nie je dôvod, aby zákonodarca rezignoval na používanie rodovo neutrálnych pojmov, či tzv. epicén, ktoré plnohodnotne označujú obe pohlavné bytosti. Za úvahu, aj keď možno na úkor stručnosti právneho predpisu, stojí používanie iných (opisných) výrazov na celkové pomenovanie skupín zamestnancov (napr. zamestnané subjekty), alebo aj zamestnávateľov (napr. subjekty poskytujúce zamestnanie). Iným príkladom je oblasť trestného práva, kde skutkové podstaty trestných činov sú uvádzané výrazom kto... ,[5] ich subjektom je bez explicitného vyjadrenia žena aj muž. Aj článok 12 odsek 1 Ústavy Slovenskej republiky hovorí *„Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach."*

Slovenčina je slovanský jazyk, flektívneho typu a má gramatický rod, zatiaľ čo napríklad maďarčina je ugrofínsky jazyk aglutinačného typu a gramatický rod nemá. Bezrodovosť maďarčiny sa ukazuje ako výhoda, práve z toho dôvodu, že základný tvar označujúci osobu, resp. profesiu je naozaj neutrálny, preto práve v Maďarsku je zbytočné používať dvojité pomenovanie alebo lomky.[6] Na druhej strane práve takáto neutralita jazyka necháva otvorenú otázku rovnocenného označovania mužov a žien, ktoré by si malo nájsť svoje pevné miesto v praxi (slovenské prostredie nevynímajúc). Na rozdiel od pracovných zmlúv v prípade typických zmlúv občianskeho práva a obchodného práva, subjekty neváhajú zmeniť rodové označenie strán zmluvy. Nie je dôvod, prečo by tak ne-

---

[5] Výnimku v tomto smere predstavuje skutková podstata trestného činu vraždy novonarodeného dieťaťa matkou, kde takého trestného činu sa môže dopustiť len matka.

[6] V maďarčine sa aj priezvisko ženy uvádza v rovnakom tvare ako priezvisko muža.

mali strany svojvoľne učiniť, keďže z rodového pomenovania nevznikajú iné práva a povinnosti subjektom zmluvy. Z času na čas však niektoré pomenovania v ženskom rode môžu znieť nezvyčajne, preto je potrebné vzhľadom na kontext kontraktu takého pomenovania používať. Príkladom nezvyčajného pomenovania (aj keď nie gramaticky nesprávneho) môže byť napríklad príkazkyňa a príkazníčka.

Používanie tvarov ženského rodu v slovenskom právnom prostredí z hľadiska správnosti či platnosti je bezproblémové, o čom svedčí aj skutočnosť, že ak žalobu podá žena, spoločnosť s ručením obmedzeným alebo akciová spoločnosť, Ústavný súd Slovenskej republiky a podľa jeho predlohy aj poniektoré všeobecné súdy začínajú zohľadňovať gramatický rod žalobcu, a teda používajú označenia žalobkyňa, navrhovateľka.

Vzhľadom na to, že v prípade zámeny zákonných pojmov ako prezident/prezidentka, obžalovaný/obžalovaná alebo zamestnanec/zamestnankyňa nedochádza k zužovaniu okruhu ich práv a povinností, vzniká otázka či to je vôbec potrebne riešiť zmenou právnej úpravy, všade tam, kde sú tie pomenovania použité, alebo ich len vykladať v rode primeranom aktuálnej potrebe.

Zoznam použitých zdrojov

1. Článok v denníku Pravda – online verzia, Dostupné na: https://spravy.pravda.sk/prezidentske-volby-2014/clanok/313138-volby-sa-skoncili-sledujte-s-nami-kto-sa-stane-prezidentom/. Uverejnené dňa: 30. marca 2014, dostupné dňa: 24.apríla 2017.
2. CVIKOVÁ, J. a kol. *Analýza významu a možnosť používania rodovo vyváženého jazyka, príručka vypracovaná v rámci projektu Inštitút rodovej rovnosti.* Centrum vzdelávania MPSVR SR, Bratislava 2014.
3. KOBOVÁ, Ľ. *O dôležitosti jazykovej reprezentácie*. In ASPEKTin - feministický webzin. ISSN 1225-8982. Uverejnené 26. marca 2009. Získané 26. apríla 2017. Dostupné na: http://archiv.aspekt.sk/aspekt_in.php?content=clanok&rubrika=31&IDclanok=478.

4. MICHÁLKOVÁ, M. Taxonómia rodových asymetrií v slovenčine. IN: KESSLEOVÁ, J., IMRICHOVÁ, M., OLOŠTIAK, M. *Registre jazyka a jazykovedy II*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2014, s. 317-322. ISBN 978-80-555-112-2.

Kontakt na autora:
dosa.vladimir@gmail.com

„Hodinová výpoveď a iné nezmysly“ (*Právnický slang v právnych reáliách*)

Lukáš Macko

Úvod

V oblasti pracovného práva sa každodenne môžeme stretávať s prípadmi zlého zaobchádzania a rôznych obmien jazykového využitia právnych inštitútov, ktoré sú upravené jednotlivými právnymi normami pracovného práva a na ich základe je vystavaná celá oblasť pracovnoprávnych vzťahov, ktorá nás viac menej ovplyvňujú v bežnom živote. Sú však tieto inštitúty zo stránky lingvistického a lexikálneho chápania správne využívané?

V našom príspevku sa budeme snažiť v jednotlivých kapitolách načrtnúť problematiku právneho jazyka, využívania jednotlivých právnych slangov a jazykových prostriedkov, ktoré svojim významom často spôsobujú komplikácie v pracovnoprávnych vzťahoch.

V prvej časti upriamujeme pozornosť na všeobecnú charakteristiku právneho jazyka v procese jeho interpretácie. Pokúsime sa načrtnúť právny jazyk ako špecifický jazykový prostriedok v malej miere využívaný širokou verejnosťou. Prakticky budeme porovnávať na základe našich skúseností jednotlivé skupiny používateľov tohto jazyka. Načrtneme problematiku tvorby jednotlivých právnych noriem normotvorcom, ale priblížime si aj funkcie a požiadavky , ktoré sú na právny jazyk kladené.

Druhou kapitolou sa dostaneme k vybraným problémom využitia a analýze právnych pojmov spojených s pracovným právom. Poukážeme na využívanie jazykových nezmyslov rôznymi skupinami od odborníkov z oblasti súdnictva, advokátov, skupín študentov právnej vedy až sa nakoniec dostaneme k najväčšiemu okruhu používateľov a teda širokej verejnosti, pri ktorej už nemôžeme hovoriť o konkrétnom používaní právneho jazyka ale skôr o jeho zlom chápaní. Pokúsime sa načrtnúť ako by bolo možné preklenúť sa cez tento problém a ako si odborníci, či už

v rámci súdnej praxe spojenej s rôznymi kauzami ale aj odborníci v právnej vede vykladajú takéto obsahové problémy.

Za pomoci judikatúry v tretej časti analyzujeme niekoľko prípadov z praxe, poukazujúc na chápanie a aplikáciu právneho jazyka súdmi a pokúsime sa priblížiť problém miešania jednotlivých inštitútov, neuvedomujúc si fakt, že v právnej praxi pri používaní právneho jazyka „ menej znamená viac".

V závere príspevku navrhujeme zmenu niektorých ustanovení Zákonníka práce, zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) za pomoci využitia iných jazykových prostriedkov, prípadne ich vynechaním, ktoré by tak svoju podstatu vystihovali v exaktnejšej forme. Sformulujeme celkový pohľad na danú problematiku a uvedieme stanoviská a odporúčania, ktoré by mohli viesť k zlepšeniu tohto bohužiaľ veľmi známeho ale neriešeného fenoménu.

1. Právny jazyk vo všeobecnosti

S problematikou právneho jazyka, jeho obsahového ponímania súvisí aj nastolená otázka zvolenia výkladu, resp. interpretácie obsahu právnych noriem, ktoré sú v tomto jazyku písané. Nesúlad nastáva v procese interpretácie, ktorý je viacrozmerný a v tom prípade hrozí, že výsledok daného myšlienkového postupu sa naopak, so zmyslom a obsahom interpretovaného právneho textu rozchádza.[1] Aby sme tieto texty mohli poznať, je dôležité nastoliť si otázku správneho poznania a interpretácie týchto textov. Súvis má s tým častokrát možno až prílišná zanietenosť po exaktnosti právnych predpisov v procese legislatívneho procesu ale aj nepresné a vágne vyjadrovanie pravidiel či príkazov. Právny jazyk je teda jedným z odborných spisovných jazykov,[2] čo znamená že jeho povaha

[1] TÓTHOVÁ, M. Interpretácia práva a právny jazyk. In: *Dny práva 2010. Days of law:* Sborník příspěvků: 4. ročník medzinárodní konference. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s. 2. ISBN 9788021053052.

[2] KNAPP, V., CEJPEK, J. *Automatizované vyhľadávanie informácií v právnych textoch.* Bratislava: Slovenská technická knižnica, 1980. s. 32.

by mala byť vyjadrená doslovne. Keďže právny jazyk má slúžiť ako prostriedok normatívnej regulácie, ktorý by mal vyjadrovať právne normy, teda byť akýmsi predstaviteľom pozitívneho práva je dôležitá jeho pojmová celistvosť a jednoznačnosť. Nakoľko sú právne normy adresované neurčitému počtu adresátov, aj napriek špecifickosti a odbornosti tohto jazyka sa bežne vyskytujú pojmy právneho jazyka v prirodzenom jazyku čo môže vyvolávať rôzne prieniky medzi týmito dvoma navzájom odlišnými skupinami vyjadrenia slov. Špecifikom, s ktorým sa môžeme stretnúť je, že aj keď sú si tieto skupiny jazykov blízke, neobsahujú niektoré pojmy. Príkladom môže byť absencia rôznych slov popisujúcich pocity a emócie a naopak prirodzený jazyk nebude obsahovať rôzne špecifické pojmy ako napríklad rubopis, konsolidácia a podobne. O právnom jazyku tak možno povedať, že je akousi súčasťou spisovného jazyka, teda jeho odbornejším štýlom, ktorý sa od prirodzeného jazyka odlišuje vyššou mierou štylistiky a uvedenej slovnej zásoby.[3] Ak sa držíme učenia Viktora Knappa, v jeho myšlienkach môžeme nájsť odôvodnenia existencie viacerých špecifických jazykov typických pre zákonodarcu a jeho legislatívny proces ale aj orgánov, ktoré právo aplikujú. Musíme poznamenať, že právny jazyk neznamená v právnom svete aj jazyk rôznych skupín odborníkov, advokátov či študentov z oblastí práva ale je striktne oddeľovaný a popri ňom samostatne funguje jazyk právnický. Na komplexnú predstavu je právny jazyk charakteristický a účelne obmedzovaný iba na vyjadrenie normatívnych právnych aktov a teda v sebe nesie požiadavku pojmovej celistvosti, exaktnosti, aby dokázal naplniť svoje najdôležitejšie dve funkcie, ktoré v sebe nesie a to funkciu informatívnu zameriavajúcu sa na jednoznačnosť a presnosť v kooperácií s regulatívnou funkciou. To znamená, že jeho obsahová náplň by mala byť štylisticky

[3] KNAPP, V. *Vedecká propedeutika pro právniky*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. s. 83.

neutrálna, a aby nedochádzalo k nesúladu s kodifikovanou formou jazyka. V právnom jazyku sa pripúšťajú aj neželané prvky v podobe legálnych definícií, keď sa nie je možné vyhnúť používaniu rôznych polysémov alebo homoným. Zaujímavým zistením je, že čím jednoduchšie formulácie právnych textov si normotvorca vyberá, a ktoré sa vo svojej povahe približujú prirodzenému jazyku, tým lepšia aplikácia týchto noriem sa uplatňuje v praxi .

Ako sme už spomínali v korelácii s právnym jazykom existuje aj jazyk právnický spolu s právnym slangom ako súčasťou jazykového vyjadrovania a špecifickej komunikácie medzi odbornými skupinami. Mohli by sme povedať, že ide o akýsi prirodzený fragment jazyka skupiny užívateľov, ktorý si pomocou tohto jazyka osvojujú obsah právnych noriem uvedených v právnom jazyku. V skratke môžeme povedať, že ide o metajazyk spojený s pochopením nariadení, respektíve kogentnou povahou právnych noriem, ich aplikáciou adresátmi v praxi ale takisto môže v sebe niesť aj funkciu jednoduchého dorozumievacieho prostriedku, žargónu.[4] Teda sa stáva ako keby „ prirodzeným jazykom" advokátov, sudcov ale aj odborníkov zo sveta právnej praxe. Dôležitým je chápanie právneho a právnického jazyka podľa Wróblewskeho, ktorý ďalej poukazuje na to, že termín právny jazyk je odvodený od lexému právo, zatiaľ čo právnický jazyk sa odvodzuje z lexému právnik. Oba tieto stupne je potrebné rozlíšiť aj sémanticky, pričom jazyk práva je prvým sémantickým stupňom a jazyk právnikov je druhým sémantickým stupňom.[5] Na lepšiu predstavu si môže uviesť jednotlivé príklady prejavu troch skupín jazykov a to právneho, právnického a v neposlednej rade prirodzeného jazyka pomocou ustanovení ZP:

Príklad 1.

1. Právny jazyk.: § 14 ZP *„Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy."*

---

[4] Dostupné na: http://umenieprava.blogspot.sk/.

[5] Dostupné na: http://umenieprava.blogspot.sk/.

2. Právnický jazyk.: ZP ukladá povinnosť riešiť spory o nároky z pracovnoprávnych vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom súdnou cestou.
3. Prirodzený jazyk.: Bývalý zamestnanec našej spoločnosti sa ide súdiť o výplatu, ktorú podľa neho údajne nedostal.

Príklad 2.
1. Právny jazyk.: § 46 ZP *„Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.*"
2. Právnický jazyk.: Ustanovenie zákona hovorí, že za deň vzniku pracovného pomeru sa považuje deň, ktorý je uvedený v zmluve ako deň nástupu do práce.
3. Prirodzený jazyk.: Dohodli sme sa, že do práce nastúpim prvého októbra, ale pracovný pomer mi vznikne až prvý deň keď budem v robote.

V prvom prípade si právnu normu koncipovanú v právnom jazyku osvojil aj používateľ prirodzeného jazyka správne. V druhom prípade však používateľ nesprávne vyhodnotil situáciu nakoľko pracovný pomer vzniká v deň, ktorý bol v pracovnej zmluve uvedený ako deň nástupu do práce, a to aj v prípade, ak zamestnanec do práce v tento deň nenastúpi z rôznych dôvodov.

2. Vybrané problémy niektorých inštitútov pracovného práva

Ak sa chceme držať jednotnej právnej úpravy a teda predísť akýmkoľvek diskrepanciám z pohľadu obsahového nesúladu, teda v bežnej praxi zaužívanému obmieňaniu právnych termínov je potrebné si uvedomiť problém samostatného legislatívneho procesu, ktorý je upravený samostatnými predpismi ale aj problematikou preberania právnych pojmov z iných jazykových kultúr, ktoré tieto nesúlady tvoria. Podstatným problémom je, že ako sme už spomínali, právny jazyk aj keď je odborným fragmentom prirodzeného jazyka by mal byť flexibilný a prispô-

sobiť sa sčasti jazykovým požiadavkám adresátov a mal by v sebe zahŕňať riešenia na všetky problémy, ktoré sa môžu v oblastiach súkromného a verejného práva vyskytovať. Ak sa budeme pridržiavať samostatnej tvorby pomocou legislatívnych pravidiel, zo zákona č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov v platnom znení vyplýva, že *zákon musí dbať na jazykovú a štylistickú správnosť a všeobecnú zrozumiteľnosť, v ktorom nemožno používať slová, ktoré nezodpovedajú kodifikovanej forme štátneho jazyka a cudzie slová v nich možno použiť len výnimočne, ak sú súčasťou právnej terminológie*. K takto sformulovanému uzneseniu je potrebné podotknúť, že aplikačné problémy, ktoré nastávajú v praxi nesú so sebou fakt, že *„zákonodarca počíta s faktom nedostatočnej komunikačnej kompetencie adresáta právnych textov, preto v procesných predpisoch neraz orgánom aplikujúcim právo ukladá povinnosť stranám v priebehu procesu objasniť ich právnu situáciu."*[6]

Domnievame sa, že normotvorca sám pri tvorbe normatívnych právnych aktov opomína takúto dodatočnú právnu úpravu týchto situácií a adresáti si na základe svojich všeobecných poznatkov, ktoré sa individuálne líšia vykladajú právne predpisy rozdielne od vôle normotvorcu. Z toho vyplýva, že neraz sme svedkami modelových situácií, kedy pri rôznych právnych úkonoch, napríklad pri ukončení pracovného pomeru, ale aj situáciách týkajúcich sa správneho konania, účastníci právneho úkonu zvolia, respektíve zamenia jazykovo správny pojem podľa právneho jazyka nekvalifikovaným pojmom z oblasti prirodzeného jazyka, ktorí síce svojou obsahovou náplňou predurčuje úkon, ktorý je zamýšľaný, avšak pri interpretácií súdmi môže v konečnom dôsledku spôsobovať aplikačné problémy, pri ktorých súdy nebudú vedieť presne definovať obsah právneho úkonu. Môže ísť napríklad o situáciu zámeny pojmu hodinová výpoveď, ktorý náš právny predpis nepozná s právnym pojmom oka-

[6] GIZBERT, T. *Językprawny z perspektywy socjolingwistycznej*. Krakow: Państwowe Wydawn. Nauk., 1986. s.101.

mžité ukončenie pracovného pomeru. Takéto dôvody vznikajú z jednoduchého dôvodu, a to že aj keď sa adresáti snažia aplikovať právnu normu v korektnej forme, nemajú vedomosť, že dochádza k porušovaniu právneho jazyka a v žiadnom príslušnom právnom predpise, ktorý by odkazoval na exaktnejšie vymedzenie nenašli, že zamýšľané ustanovenie je nutné pre správnu aplikáciu pomenovať po lexikálnej rovine právneho jazyka inak, teda tak ako to chcel normotvorca.

Ide tu o problém tzv. *„faux amis"*, teda interlingválnych homoným, ktoré znejú síce rovnako alebo aspoň obdobne, avšak označujú buď niečo iné alebo spôsobujú nesúlad. S touto otázkou by bolo možné vysporiadať sa veľmi jednoducho. Ak by sa napríklad samotný normotvorca jednotlivých právnych predpisov pridržal odporúčaní T. Gizberta, ktorý ako sme už podotkli, odporúča objasniť presnejšie pojem, respektíve právnu situáciu. To znamená, že ak po právnom predpise siahne ktokoľvek, v právnom predpise bude presne definované, že ak sa na danú situáciu použije iný pojem, ktorý nebude takto definovaný v právnom predpise, bude sa považovať za nekorektný, teda spôsobujúci neplatnosť právneho úkonu. Ďalším fenoménom je preberanie niektorých pojmov z jednotlivých právnych kultúr a to hlavne nové slová spojené s technickým rozvojom a vznikom nových pozícií hlavne v oblasti pracovného práva. Podľa nášho názoru musíme na ne aplikovať korektný právny pojem v súlade s kodifikovaným jazykom. Môžeme si to napríklad uviesť na modelovej situácií kedy by napríklad pri uzatváraní pracovnej zmluvy alebo jej ukončení bol vedúci pracovník v zmluve označený ako „manager".[7] Obsahovo síce tieto pojmy súvisia, avšak v pomeroch slovenskej právnej vedy by takýto pojem neoznačoval účastníka vzťahu správne a teda by bolo nutné skúmať obsah úkonu vo vzťahu k tomu či ide o pracovnú zmluvu alebo zmluvu uzavretú podľa Občianskeho zákonníka alebo Obchodného zákonníka. Z pohľadu jazykovedcov však zavá-

[7] Zákon č. 311/2001 v anglickom znení (Labour Code).

dzanie neologizmov do právnej kultúry toho ktorého štátu môže spôsobiť celkový chaos a nestabilitu právneho jazyka. Ak sa zameriame len na samotný Zákonník práce a jeho jednotlivé ustanovenia, môžeme sa stretnúť s takýmito pomenovaniami právnych úkonov alebo inštitútov. Konkrétne máme na mysli spojenie dvoch síce veľmi podobných ale predsa odlišných judikatúr dvoch štátov, a to Českej republiky a Slovenskej republiky. Príkladom je posudzovanie porušenia pracovnej disciplíny, ktorá je v českej právnej kultúre rozpracovaná odlišne ako v slovenskej. Zákonník práce bližšie nešpecifikuje čo porušenie pracovnej disciplíny znamená. Zákonník práce rozlišuje závažné porušenie pracovnej disciplíny a menej závažne porušenie pracovnej disciplíny. Česká právna úprava však pozná tri stupne intenzity porušenia pracovnej disciplíny, a to zvlášť hrubé, závažné a menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Je pomerne štandardné, že v aplikačnej praxi si zamestnávatelia do pracovných zmlúv alebo interných predpisov zakotvujú pojmy českého Zákonníka práce a aj prípadné rozčlenenia porušenia pracovnej disciplíny. Uvedené však napriek jazykovej nepresnosti nič nemení na skutočnosti, že súdy v tejto otázke postupujú autonómne a skúmajú každú skutkovú podstatu s určením o aké porušenie pracovnej disciplíny sa jedná v súlade so slovenskou úpravou.

Z nášho pohľadu by riešením tejto problematiky mohlo byť dodatočné prepracovanie Zákonníka práce uvedením približného výpočtu rôznych situácií a udalostí, ktoré takéto porušenie pracovnej disciplíny môžu spôsobovať. Ich vymedzením by sme Zákonník práce opäť viac priblížili k najširšiemu počtu adresátov- teda obyčajným ľuďom a občanom, ktorí sú takouto právnou úpravou viazaní. Tieto kogentné ustanovenia by svojou povahou pomáhali potenciálnym účastníkom právnych vzťahov dopredu si premyslieť ich právne kroky a Zákonník práce ako právny predpis by zasa do určitej miery takouto úpravou nabral na lepšej aplikovateľnosti v bežnej praxi. Uvedeným príkladom sa takto pokúsime reflektovať uvedený stav.

Príklad: Na pracovisku došlo dňa 6.12.2015 ku kontrole zamestnancov pred vstupom na pracovisku, ktorá sa konala v súlade s právnymi predpismi a u zamestnanca J. T. bolo zistené, že nezákonne u seba drží prístupovú čítaciu kartu na zabezpečenie vstupu do výrobnej haly A45, v ktorej zamestnávateľ skladuje drevené profily na stavbu strešnej konštrukcie. Zamestnanec pri prehliadke nevedel vysvetliť z akého dôvodu túto kartu u seba drží a jeho oprávnenie na vstup do tejto haly z pracovnej zmluvy nevyplývalo. Zamestnávateľ sa preto rozhodol ukončiť s ním pracovný pomer okamžite. Dodržal všetky ustanovenia príslušného právneho predpisu a okamžité ukončenie pracovného pomeru bolo platné. Ako príčinu ukončenia zamestnávateľ uvádza hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Zamestnanec sa žalobou na súde dožadoval neplatnosti ukončenia pracovného pomeru a je teda na súde ako naloží s takto nastolenou skutkovou podstatou. Ak by v Zákonníku práce bolo uvedené demonštratívne, že za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa rozumie zneužitie disponovať s technickými zariadeniami vo svoj prospech, súdy by pri obsahovom výklade takéhoto právneho úkonu postupovali v súlade s úpravou právneho predpisu čo by zlepšilo zrozumiteľnosť a aj proces aplikácie.

Uvedený fabulovaný predpis uvádzame príkladom:

1. Právny jazyk: § X č. z. 311/2001 (Zákonník práce) „Za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje neoprávnené manipulovanie s technickými zariadeniami a autorizovanými prvkami, ktoré umožňujú vstup na miesta, ktoré zamestnancovi z pracovnej zmluvy neprináležia, zamestnanec sa dopúšťa porušenia pracovnej disciplíny."

Takéto uvedenie by v právnom jazyku znamenalo presnosť a jednotnosť ktorú by nebolo potrebné upravovať ani osobitným právnym predpisom na lepšie porozumenie a adresát by ho vo svojom prirodzenom jazyku chápal jednoznačne a vedel, že mu hrozí vznik práv a povinností z protiprávneho konania. Súdom by to takisto umožnilo a pomohlo by posudzovaní skutkovej podstaty.

V uvedenej rovine právnych problémov pracovného práva sa môžeme presunúť k ďalšiemu jazykovému nesúladu, a to napríklad vyskytovaniu rôznych bohemizmov, ktoré sa ešte sporadicky objavujú aj keď ich používanie klesá. Nakoľko v právnom jazyku je ich využívanie vylúčené, je dôležité aby sa tieto prvky v praxi naďalej neobjavovali. Ide napríklad o využívanie slovného pojmu „cezčas", ktorý obsahovo napĺňa predpoklady právneho inštitútu upraveného ZP v § 97 ustanovením o práci vykonávanej nadčas. Takéto využívanie bohemizmov je nepochybným dôsledkom dlhodobého koexistovania v rámci jedného štátu ako sme to už uvádzali pri porušení pracovnej disciplíny a teda v značnej miere ovplyvnilo tvorbu právneho jazyka, ale hlavne to malo vplyv na jazyk právnicky, ktorý sa podľa nášho názoru v praxi využíva pri interpretácií právnych predpisov omnoho častejšie.

S problematikou zamieňania správnych pomenovaní podľa právneho jazyka sa môžeme stretnúť aj pri ospravedlnení zamestnanca z jeho dočasnej práceneschopnosti, ktorý je upravený v § 141 ZP. V praxi je totižto verejnosťou zaužívané, že ak zamestnancovi vzniknú prekážky v práci z akéhokoľvek dôvodu, vyberie si u lekára tzv. „paragraf" alebo „OČR-ku". Ak sa ale na dané pojmy pozeráme pomocou etymológie a lexikálneho výkladu, široká verejnosť si tieto pojmy často zamieňa, pričom ich právny význam je úplne odlišný. Ak vykladáme slovo paragraf z etymologického hľadiska, dôjdeme k záverom že jeho význam je odsek v zákonoch, predpisoch pochádzajúci z latinského slova *paragraphus*.[8] Teda spojenie „vybrať si paragraf" je pojmom slangového jazyka adresátov právnych noriem. V súvislosti s problematikou neprítomnosti v práci sa vyskytuje aj pomenovanie OČR-ka, čo v preklade znamená ošetrenie chorého člena rodiny, ktoré je upravené zákonom o sociálnom poistení (z. č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov) a má iné definičné

[8] KRÁLIK, Ľ. *Stručný etymologický slovník slovenčiny*. Bratislava: VEDA, vydavateľstvo SAV, 2015. s. 421.

znaky ako napríklad dôležité osobné prekážky v práci z dôvodu vyšetrenia v zdravotníckom zariadení podľa ust. § 141 ods. 2 písm. a) ZP. V praxi to teda znamená, že ak jednotlivci na rôznych diskusných fórach, ktoré sú voľne prístupné žiadajú o informácie vzťahujúce sa na tieto právne inštitúty, neuvedomujú si, že medzi týmito inštitútmi je podstatný obsahový rozdiel. V pracovnoprávnej sfére vzťahov je ZP upravený aj pracovný čas. S tým súvisí aj upravenie prestávky v práci, o ktorom Zákonník práce hovorí v ustanovení § 91 ako o práve, ktoré je poskytnuté zamestnancom, ak jej jeho pracovná zmena dlhšia ako šesť hodín. V praxi sa však často stretávame so slangovým označením pracovná pauza. S prestávkou v práci sa v dôsledku preberania pojmov z iných právnych kultúr využíva aj pomenovanie „break", ktoré je hlavne využívané mladšou časťou populácie na margo čoho musíme zdôrazniť, že opäť sa dostávame ku celkovej globalizácií odborného jazyka, s ktorou súvisí aj otázka prekladu právnych textov,[9] z iných právnych kultúr. S takýmto problémom sa stretávame aj pri bežne používaných pojmoch akými je trinásty plat alebo služobná cesta. Sú nielen súčasťou právnického slangu ale aj odborného štýlu. V ustanovení § 57 Zákonníka práce je vymedzený pojem pracovnej cesty, ktorá je v hovorom, ale často aj právnickom jazyku (slangu) zamieňaná pojmom služobná cesta. Pojem služobná cesta môžeme z lexikálneho hľadiska odvodzovať od slova služba. Je dôležité zdôrazniť, že problematika štátnej služby je predmetom osobitnej úpravy zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe. Pri štátnozamestnaneckých vzťahoch sa úprava ZP použije iba delegovane. Ak by si súkromná spoločnosť ako zamestnávateľ a zamestnanec v pracovnej zmluve upravili, že zamestnanec bude vysielaný na služobné cesty, z právneho hľadiska ide o nesprávne označenie v pracovnej zmluve, keďže na tento pracovný pomer sa aplikuje iba ZP, nie zákon o štátnej

[9] TÓTHOVÁ, M. Interpretácia práva a právny jazyk. IN: *Dny práva 2010. Days of law: sborník příspěvků: 4. ročník medzinárodní konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s. 8.

službe. Z hľadiska obsahu by sa ustanovenie muselo interpretovať iba v zmysle ustanovení ZP.

V právnickom jazyku sa rovnako bežne stretávame s používaním pojmu trinásty plat. V teórii pracovného práva pojmovo rozlišujeme medzi platom, mzdou a odmenou. Z etymologického hľadiska slovo mzda sa vyvíjalo z praslovanského slova „mьzda" a gréckeho „misthos" čo znamenalo plat alebo odmenu na opačnej strane slovo plat sa vyvíjalo z praslovanského slova „platiti", ktoré znamenalo odplatu, výplatu alebo úplatok.[10] I keď ich význam je v zásade identický a vyjadruje poskytnutie odmeny za vykonanú prácu na základe určitého pracovnoprávneho vzťahu, obsahovo sa odlišujú najmä v tom aký subjekt odmenu vypláca.[11] Aj keď vždy ide o určitú formu majetkovej motivácie zo strany zamestnávateľa, je dôležité podotknúť, že mzdu podľa výkladu právneho jazyka uplatňujeme na súkromnoprávnu sféru a plat na verejnoprávnu a je potrebné rozlišovať tieto pojmy aj vládnucimi predstaviteľmi alebo odborníkmi z oblasti práva. Z tohto dôvodu sa domnievame, že používanie pojmu trinásty plat v súkromnoprávnej sfére nie je terminologicky správne.

Na záver druhej kapitoly sme si nechali problém okamžitého ukončenia pracovného pomeru, ktorý je užívateľmi bežnej praxe zamieňaný za pojem tzv. „hodinovej výpovede". V legislatívne upravenej forme sa tento inštitút správne označuje ako okamžité ukončenie pracovného pomeru, ktorému sa ZP venuje v ust. § 68 až 70. Aj keď právny predpis striktne hovorí o okamžitom skončení pracovného pomeru, v praxi si aj používatelia právnického jazyka a slangu, nevraviac o užívateľoch prirodzeného jazyka, tento pojem svojvoľne zamieňajú. Na uvedené môžeme poukázať príkladom:

---

[10] KRÁLIK, Ľ. *Stručný etymologický slovník slovenčiny*. Bratislava: VEDA, vydavateľstvo SAV, 2015. s.44.

[11] Bližšie pozri: ŽUĽOVÁ, J. –BARINKOVÁ, M. – DOLOBÁČ, M. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi.* 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015. s. 187.

1. Právny jazyk: § 70 ZP *„Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu."*
2. Právnický jazyk: Dikcia ZP ako právneho predpisu ustanovuje, že hodinovú výpoveď možno udeliť pre závažné porušenie pracovnej disciplíny.
3. Prirodzený jazyk: Dal mi hodinovú výpoveď z roboty, lebo som meškal už tretíkrát.

Z pohľadu užívateľa interpretácie právneho jazyka môže v sebe takáto obmena zahŕňať viacero nesúladov. Aj keď účastníci chápu obsahovo nastolenej problematike, proces ukončenia pracovného pomeru nie je jednoduchý. Okamžitým ukončením pracovného pomeru sa zamestnávateľ snaží vyhnúť takým právnym inštitútom ako je výpovedná doba atď., nie je možné, aby zamestnanec ukončil pracovný pomer do hodiny, ak sa na to pozeráme z hľadiska gramatického významu. Podľa nášho názoru je dôležité uvedomiť si, že využívanie takýchto pojmov môže opäť viesť k nestabilite práva (užívatelia pri výbere právnych pojmov nevedia, ktorý právny pojem je správny pre obsahové pomenovanie úkonu). V oblasti pracovného práva tak dochádza k narúšaniu právnej istoty, ale takisto spájaniu a vzniku nových nekoherentných pojmových útvarov a hybridných spojení.

3. Niekoľko problémov z praxe

Ako sme už poukázali na príkladoch z teórie v predchádzajúcej časti, právny jazyk a jeho aplikácia nesie v sebe problematiku nejasnosti a nezrozumiteľnosti, čo sa následne prejavuje v rovine realizácie pracovnoprávnych vzťahov. V dôsledku nedostatočného porozumenia právneho jazyka, ktorého užívateľmi sú obyčajní ľudia, ktorí sa s takýmto jazykovým štýlom pomerne často v bežnej komunikácii nestretávajú, je potrebné si uvedomiť, že už samotná nejednoznačnosť vymedzenia textu právnej normy môže byť prvým dôvodom na vznik takýchto jazykových výmyslov, ktoré v právnej terminológií nemajú čo hľadať. Dôležité je

však opätovne zdôrazniť, že takouto chybnou úpravou a nejasným využívaním aplikácie príslušných právnych predpisov už trpí samotný legislatívny proces. Neraz je takýto nesúlad aj predmetom sporu na ústavnom súde ako napríklad rozhodnutie pod sp. zn.: PL. ÚS 19/05, v ktorom samotný súd vyhlasuje odôvodnenie, že základným princípom právneho jazyka je jednoznačnosť, ktorá má viesť k skutočnému opisovaniu procesov a javov a má klásť veľký dôraz na využitie právnych termínov, ktoré by jasne definovali právny pojem a v korelácii s ním by nemal chýbať ani reálny obsah, ktorý by mal byť definovaný, ak sa má v právnych vzťahoch aplikovať. S takýmto odôvodnením súdu sa stotožňujeme nakoľko podľa nášho názoru by v právnych predpisoch mala nastať do určitého bodu vyššia miera exaktnosti, čo odôvodňujeme žalostným vymedzením skutkových podstát alebo udalostí, ktoré môžu spôsobiť vznik, zmenu alebo zánik právnych vzťahov v akejkoľvek oblasti práva. Ide tu o problematiku spojenú s pomenovaním právnych úkonov nakoľko aj keď pre niektoré máme vymedzené skutkové podstaty (okamžité ukončenie pracovného pomeru, výpoveď atď.), dochádza k ich miešaniu buď pri pomenovaní aj keď zamýšľaný obsah úkonu je platný a takto vzniknutý nesúlad pomenovania je možné preklenúť výkladom. Bohužiaľ sa v právnom slangu, ale aj právnickom jazyku môžeme stretnúť aj s nesúladom obsahu takýchto úkonov kedy dochádza ku hybridizácii a tu je nutné zdôrazniť, že už ani použitím výkladu tento nesúlad nevieme objasniť a dochádza k neplatnosti. S takýmto miešaním sa môžeme stretnúť pri okamžitom ukončení pracovného pomeru kedy strany do úkonu zamiešajú viacero atypických prvkov a s ohľadom na to, že ide jeden z najväčších zásahov do práv a povinností účastníkov zmluvných strán vykonávateľ takéhoto právneho úkonu si nesmie dovoliť žiadne pochybenia nakoľko môžu spôsobiť neplatnosť právneho úkonu. V súvislosti s uvedeným by sme chceli poukázať na judikatúru Najvyššieho súdu Českej republiky, v ktorých sa museli vysporiadať s uvedenou problematikou ako správne takéto úkony vykladať. Príkladom uvádzame rozhodnutie NS ČR, sp. zn.: 1Cdo 4213/2009. Ako jednu z otázok, s ktorou

sa NS ČR musel vysporiadať bol obsahový výklad listiny a označenia listiny, ktorou sa mal pracovný vzťah ukončiť. Listina bola označená len ako *„ukončení pracovního poměru"*. Problém však spočíval aj v tom , že nebol bližšie špecifikovaný ani obsah úkonu, teda či ide o okamžité ukončenie pracovného pomeru alebo zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Takéto nepresné jazykové vymedzenie, viedlo súd k tomu, že nevedel správne posúdiť skutkovú podstatu, či ide o ukončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe alebo ide o okamžité ukončenie pracovného pomeru, nakoľko spoločnosť v liste prejavila vôľu ukončiť pracovný pomer len k určitému dňu bez bližšej špecifikácie. V uvedenej rovine nastáva prvý aplikačný problém, kedy súd prvého stupňa posúdil len obsahový význam listiny a nezameriaval sa ďalej na použité jazykové prostriedky, preto vyslovujeme záver, že odvolací súd postupoval správne keď uviedol, že je potrebné širšie dokazovanie. Domnievame sa, že pri výklade použitých jazykových prostriedkov je preto zásadné zamerať sa na prejav vôle účastníka právneho vzťahu a dôsledne aplikovať ustanovenia Občianskeho zákonníka o právnych úkonoch a ich náležitostiach.
Problematikou hybridného útvaru, ktorý obsahuje a nesie v sebe rôzne prvky sa zaoberal opätovne Najvyšší súd Českej republiky v rozhodnutí pod sp. zn.: 21Cdo 949/2013, v ktorom pre predstavu, malo dôjsť k ukončeniu pracovného pomeru v skúšobnej dobe výpoveďou. Súd tento návrh potvrdil a o žalobkyni právo priznal. Podstata problému spočívala v tom či spoločnosť (žalovaná) zvolila ukončenie pomeru v skúšobnej dobe alebo výpoveď z pracovného pomeru, pre ktorý sa vyžadujú omnoho prísnejšie formálne podmienky. Žalobkyňa uvádzala, že súd sa nedostatočne stotožnil s nastolenou otázkou, tým, že určil ako právny dôvod ukončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe a neprihliadal na princíp dobrej viery osôb, ktorej je takýto úkon adresovaný. Ďalej poukázala na to, že takýto právny úkon je zmätočný. Súd sa preto vysporiadal s problémom tak, že právny úkon je potrebné stále posudzovať od počiatku tak ako bol vykonávateľom mienený a preto nejednoznačné a

nezrozumiteľné pojmy je nutné vykladať v neprospech toho kto ich použil ako prvý. Teda ak napríklad ako v analyzovanom súdom prejednávanom prípade vykonávateľ právneho úkonu (zamestnávateľ) zmieša dve právne inštitúty ako výpoveď s ukončením v skúšobnej dobe, takto vyjadrený právny úkon nie je slovne explicitne vyjadrený a chýba mu jednoznačnosť čo spôsobuje vznik pochybností o tom, čo malo byť takýmto úkonom prejavené. Ak teda vznikne pochybnosť obsahu právneho úkon je nutné pomocou výkladu právneho úkonu takúto nejasnosť odstrániť, pričom neurčitosť a nezrozumiteľnosť uskutočneného právneho úkonu „zaťaží" toho účastníka právneho vzťahu, ktorý takýto úkon vyhotovil.. S ohľadom na vymedzené praktické prípady zdôrazňujeme, že pri využívaní prostriedkov právnického jazyka v pracovnoprávnych reáliách by účastníci vzťahov mali byť dôslední, vzhľadom na právne následky, ktoré nejasnosť a neurčitosť právnych úkonov môže spôsobiť a podrobne si premyslieť aké prvky a inštitúty právneho predpisu využijú aby nedošlo k neželanému miešaniu či už po obsahovej stránke alebo len lingvistickej stránke právneho úkonu.

Stotožňujeme sa teda s názorom, že ak má byť pracovnoprávny vzťah bezchybný je okrem iného potrebné pri jeho uzatváraní, ale aj ukončení aplikovať správne metódy výkladu ustanovení príslušného právneho predpisu.

4. Flexibilita právneho jazyka

V štvrtej kapitole sa v krátkosti zameriame na flexibilitu právneho jazyka a používanie rôznych jazykových prostriedkov, ktoré k právnemu jazyku nepatria a pôsobia rušivo. Vybrali sme si jednotlivé ustanovenia Zákonníka práce, v ktorých navrhujeme malú korektúru pre zlepšenie právneho významu a v neposlednom rade aj zvýšenie právnej istoty účastníkov pracovnoprávnych vzťahov.

Príklady

1. § 74 Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru

Podľa nášho názoru je toto ustanovenie právneho predpisu veľmi nápomocné pri ukončení pracovného pomeru hlavne pre dostatočnú ochranu zamestnanca a to tak, že obsah právneho úkonu je hodnotený viacerými subjektmi nakoľko adresát právneho úkonu si nemusí niekedy obsah vyložiť správne (v tomto prípade člen zamestnaneckej rady, ktorý právne úkony tákajúce sa ukončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa posudzuje). Z nášho pohľadu by sme ale toto ustanovenie odporúčali zúžiť čo by mu pridalo na kogentnosti a to vynechaním poslednej vety, resp. pozmenili by sme ju tak, „*že ak k prerokovaniu nedôjde, nehľadí sa na naň, že bolo prerokované.*" Takto zmenené ustanovenie by podľa nášho názoru dodávalo zamestnancovi väčšiu mieru právnej istoty nakoľko zamestnávateľ by sa nemohol opierať o príslušné ustanovenia odkazujúc na splnenie formálnych podmienok aké prerokovanie malo mať.

2. § 72 ods. 2 Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

V odseku 2 sme dospeli jazykovým výkladom k tomu, že slovo „aspoň" , ktoré vymedzuje strane povinnosť oznámiť písomnou formou ukončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe vytvára rušivý element a na základe nedostatočného výkladu, resp. dodržania náležitostí môžeme ľahko skĺznuť ku naplneniu skutkovej podstaty okamžitého ukončenia pracovného pomeru. Ak sa zamyslíme nad významom slova aspoň, nenapĺňa charakter kogentnosti, ale hlavne zreteľnosti a stručnosti, ktoré sú jednou z hlavných požiadaviek právneho jazyka a teda takto použité slovné vyjadrenie výslovne nezaväzuje k plneniu takéhoto ustanovenia. Podľa nášho názoru, ak by znenie ustanovenia znelo *„Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť."* Z takto vyjadreného ustanovenia skutková podstata vyplýva omnoho explicitnejšie, čo je jednou z hlavných požiadaviek právneho jazyka.

Záver

Na zlepšenie problémov objavujúcich sa pri používaní právneho jazyka by sme v rovine legislatívnej ale aj súdnej odporučili vznik špecifických komisií ako napríklad tzv. komisie pin-yin známe z Holandska, ktoré by hľadali nesúlad právnych pojmov a ekvivalentnejší výber jazykových prostriedkov, ktorý by bol bližší rovine prirodzeného jazyka, teda hlavne jeho neurčitému počtu užívateľov, ktorému sú právne normy venované. Ďalej by sme odporúčali úpravu Zákonníka práce ako základného predpisu vzťahujúceho sa na oblasť pracovnoprávnych vzťahov použitím demonštratívnych vymedzení. Napríklad pri porušení pracovnej disciplíny, ktorého kogentné ustanovenia by v neposlednom rade pomohli pri interpretácií súdom a lepšej aplikácií v pracovných vzťahoch. Z nášho pohľadu by bolo dobré, ak by v slovenskej judikatúre ale aj v lexikálnom chápaní a využívaní jazykových prostriedkov došlo k určitému zjednoteniu medzi týmito troma skupinami jazykov.

Na záver by sme podotkli, že fenomén jazykového využitia, jeho tvorby či výskum jednotlivých špecifických odborných jazykových skupín je častokrát potláčaný a nie je mu priznávaná dostatočná pozornosť, ktorá spôsobuje celkovú neznalosť a nezrozumiteľnosť právneho jazyka, čo v konečnom dôsledku spôsobuje aj vznik rôznych obsahových nesúladov a inštitútov, ktoré sme popisovali v našom príspevku a v právnej rovine by sa nemali vyskytovať.

Zoznam použitých zdrojov:

1. GIZBERT, T. *Językprawny z perspektywy socjolingwistycznej*. Krakow: Państwowe Wydawn. Nauk., 1986.139 s. ISBN 8301069635
2. KNAPP, V. *Vedecká propedeutika pro právniky*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. 233 s. ISBN 8086432548
3. KNAPP, V., CEJPEK, J. *Automatizované vyhľadávanie informácií v právnych textoch*. Bratislava: Slovenská technická knižnica, 1980.169 s.
4. KRÁLIK, Ľ. *Stručný etymologický slovník slovenčiny*. Bratislava: VEDA, vydavateľstvo SAV, 2015. 704 s. ISBN 978802241493

5. TÓTHOVÁ, M. Interpretácia práva a právny jazyk. In: *Dny práva 2010. Days of law: sborník příspěvků: 4. ročník medzinárodní konference.* Brno: Masarykova univerzita, 2010. 11 s. ISBN 9788021053052
6. TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B. *Zákonník práce komentár.* Bratislava: WoltersKluwer, 2014. 1030 s. ISBN 9788081680694
7. VOJČÍK, P. et al. *Občianske právo hmotné.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. 637 s. ISBN 9788073804022
8. ŽUĽOVÁ, J. BARINKOVÁ, M. DOLOBÁČ, M. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi.* 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015. s. 187. ISBN 9788081682803

Kontakt na autora:
lukas.macko@student.upjs.sk

K terminologickej nejednotnosti právnych termínov representations a warranties v slovenských zmluvách

Bc. Patrícia Mihaliková

Úvod

Právne termíny *representations and warranties (R&W)* pochádzajúce z common law prostredníctvom medzinárodných obchodných stykov prenikajú aj do slovenskej právnej praxe, najmä do obchodného práva. Ich význam spočíva v alokácii rizika medzi zmluvné strany.[1] Tento článok sumarizuje výsledky diplomovej práce *Právne termíny representations a warranties v záväzkovom práve,*[2] ktorej cieľom bolo analyzovať rôzne terminologické prístupy k R&W podľa toho, akým rozhodným právom sa riadi zmluva, v ktorej sa R&W uvádzajú.

Právna teória právnych poriadkov common law striktne rozlišuje tieto dva termíny. *Representations* sú predzmluvné vyhlásenia jednej zo zmluvných strán, ktorými sa snaží druhú zmluvnú stranu motivovať k uzavretiu zmluvy. V zmluve si zachovávajú svoj predzmluvný charakter, avšak strana, ktorá poskytla tieto *representations*, na seba preberá zmluvnú zodpovednosť za pravdivosť týchto vyhlásení. Ak sa *representations* ukážu byť nepravdivé, strana spoliehajúca sa na ich pravdivosť má nárok na podanie žaloby z dôvodu nepravdivosti vyhlásení, má nárok na odstúpenie od zmluvy *ab initio* a môže žiadať náhradu škody, teda vráte-

[1] STARK, T. Thinking Like a Deal Lawyer. In: *Journal of Legal Education*. Association of American Law Schools. June 2004, vol. 54, no. 2., s. 223-234. Dostupné na: http://www.jstor.org/stable/42893850.

[2] MIHALIKOVÁ, P. Contractual Representations and Warranties. Diplomová práca. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta, 2017. 72 s.

nie kúpnej ceny a sumu, o ktorú prišla priamym dôsledkom nepravdivého vyhlásenia *misrepresentation.*[3] *Warranties* sú zmluvné podmienky, ktorými sa jedna zmluvná strana zaväzuje, že v prípade ich porušenia ide o nepodstatné porušenie zmluvy, a teda poškodená zmluvná strana má nárok na náhradu škody vo výške rozdielu medzi hodnotou predmetu zmluvy v prípade neporušenia zmluvnej podmienky a jeho hodnotou v prípade porušenia, nie však na odstúpenie od zmluvy.[4]

Právna prax jednotlivých common law systémov však polemizuje o podstate R&W a v súčasnosti sa vytvorili viaceré skupiny v Spojenom kráľovstve a v Spojených štátoch, ktoré rôzne pristupujú k výkladu a používaniu R&W. V Spojenom kráľovstve sú to dve skupiny: prvá skupina sú právnici, ktorí chápu R&W tak, ako sú rozdelené podľa právnej teórie; druhú skupinu tvoria právnici, ktorí sa snažia aj *representations* formulovať ako *warranties*, teda ako zmluvné podmienky nezakladajúce nárok na odstúpenie od zmluvy.[5] Naopak, v Spojených štátoch sa okrem už spomínanej prvej skupiny vytvorili ďalšie. Jedna z nich, ktorej najvýraznejším predstaviteľom je Kenneth Adams, propaguje tzv. Plain Legal English Movement. Snaží sa o nahradenie R&W alternatívnym pomenovaním *statements*. Argumentuje, že R&W je binominál označujúci vyhlásenia viažuce sa na predmet kúpy a predaja, teda vyhlásenia o samotnom predmete zmluvy a o zmluvnej strane poskytujúcej tieto vyhlásenia. Za tieto vyhlásenia má vyhlasujúca strana zodpovedať a podľa významu vyhlásenia má mať poškodená strana nárok na odstúpenie od zmluvy a ná-

---

[3] O´SULLIVAN J., HILLIARD, J. *The Law of Contract.* 7th ed. Oxford: Oxford University Press, 2016. 544 s.

[4] Tamtiež.

[5] SERFILIPPI, C. S. *A New York lawyer in London: representations and warranties in acquisition agreements - what's the big deal?* 28 Dec 2012. Dostupné na: http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=1d954834-a35d-4470-bfa2-bfee233afe41.

hradu škody v prípade podstatného porušenia zmluvy, alebo len na náhradu škody v prípade nepodstatného porušenia.[6] Druhú skupinu tvoria právnici zdieľajúci názor Tiny Stark, že využitie oboch termínov – *representations* aj *warranties* – v zmluvách lepšie chráni zmluvnú stranu, ktorej boli R&W poskytnuté. V prípade súdneho sporu môže poškodená strana podať žalobu na základe *misrepresentation*, teda nepravdivého vyhlásenia, a žiadať odstúpenie od zmluvy a náhradu škody, alebo podať žalobu na základe porušenia zmluvy *breach of warranty* a žiadať náhradu škody. Rozdiel je, že bez presného určenia, či ide o *representation* alebo *warranty*, resp. pomenovaním istej propozície ako *representation* alebo *warranty*, sa môže poškodená strana rozhodnúť, akú žalobu podá. V prípade zamietnutia jednej žaloby na základe *misrepresentation* môže poškodená strana podať ešte žalobu na základe porušenia zmluvy, s ktorou na súde väčšinou uspeje.[7] Táto debata o rôznom pohľade na R&W je zaujímavá najmä preto, že niektoré prístupy, ako napríklad Adamsov, sa do určitej miery zhodujú s ponímaním R&W v slovenskej právnej praxi.

S využitím R&W sa stretávame aj v kontinentálnych právnych systémoch, najmä v zmluvách o prevode obchodného podielu, kúpe akcií alebo predaji podniku. Nejde pri tom iba o medzinárodné zmluvy, ale aj o zmluvy medzi zmluvnými stranami pochádzajúcimi z rovnakého právneho systému. Slovenský a poľský príklad[8] chápania a využívania

---

[6] ADAMS, K. Eliminating the Phrase Represents and Warrants from Contracts. In: *The Tennessee Journal of Business Law*. 2015, vol. 16, s. 203 – 229. Dostupné na: http://trace.tennessee.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1342&context=transactions.

[7] STARK, T. Another view on reps and warranties. In: Business Law Today. American Bar Association: Business Law Section, vol. 15, no. 3. Dostupné na: https://apps.americanbar.org/buslaw/blt/2006-01-02/nonbindingopinion.html.

[8] HORODYSKI, D. Representations and Warranties in Continental Law Corporate Sale and Purchase Agreements. In: Míľniky práva v stredoeurópskom priestore. Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2012. s. 852 – 860. Dostupné na: http://lawconference.sk/milniky/sprava/files/doc/Mi-iniky_2_cast.pdf.

R&W v zmluvách dokazujú, že z dvoch rozdielnych právnych termínov sa v kontinentálnom práve stal jeden právny pojem, na Slovensku neukotvený v žiadnom zákone alebo judikatúre.[9] Existuje iba niekoľko prác, ktoré sa venujú problematike uplatňovania R&W v slovenských zmluvách, napríklad Gyárfáš (2013), Becková (2016) a Fertaľová (2016). Dôvod využívania R&W v zmluvách riadiacich sa určitým právnym poriadkom kontinentálneho práva je alokácia rizika medzi zmluvné strany. Problém nastáva, ak zmluvné strany neuvedú priamo v zmluve nároky, ktoré si môže poškodená strana uplatniť v prípade nepravdivosti alebo porušenia R&W, a je potrebné určiť nároky, ktoré priznáva slovenské právo. Keďže zmluvné strany sa rozhodli zakomponovať do zmluvy R&W, v prípade ich nepravdivosti alebo porušenia by mali súdy priznať určité nároky poškodenej strane, aj napriek tomu, že R&W pochádzajú z common law a v slovenskom práve si ešte stále hľadajú svoje miesto.[10]

V slovenských zmluvách sa stretávame s R&W najčastejšie pod slovenským prekladom „vyhlásenia a záruky". Pod pojmom slovenské zmluvy chápeme buď zmluvy riadiace sa právnym poriadkom common law, ktoré sú vyhotovené aj v slovenskom rovnopise, alebo zmluvy riadiace sa slovenským právnym poriadkom. V prvom prípade ide o preklad zmluvy vyhotovenej v anglickom jazyku, preto pre právne termíny R&W v nej uvedené je potrebné nájsť vhodné slovenské pomenovania. V druhom prípade však nejde o common law právne termíny, ale o jeden právny pojem, ktorý sa v slovenskej právnej praxi udomácnil ako binominál „vyhlásenia a záruky".

---

[9] FERTAĽOVÁ, A. Prehlásenia a záruky (Representations and Warranties) a ich význam v obchodných zmluvách. In: *Obchodné záväzky: Všeobecná časť*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, s. 58 – 65.

[10] GYÁRFÁŠ, J. Inštitút "representations and warranties" v slovenskom práve. In: *Bulletin slovenskej advokácie*. 2013, vol. 19, no. 3, s. 26 – 35.

2. Preklad samostatných common law právnych termínov R&W do slovenčiny

Ak sa zmluva riadi právom common law, R&W vnímame ako dva samostatné právne pojmy vyjadrené právnymi termínmi *representations and warranties*. V tomto prípade ide o preklad common law právnych termínov do slovenčiny, ktorý by mal reflektovať skutočnosť, že ide o dva samostatné právne pojmy, ktoré v prípade súdneho sporu umožňujú žalujúcej strane žiadať relevantné nároky. Určením jednotlivých zložiek pojmov sme v diplomovej práci vytvorili pojmovú analýzu R&W a demonštrovali ňou rozdiely medzi týmito dvoma pojmami.[11] Okrem toho slúžila aj ako podklad na vytvorenie komponentovej analýzy R&W obsahujúcej dostatočný a nevyhnutný počet sémantických príznakov, ktoré majú byť obsiahnuté v jednotlivých prekladoch. Tieto sémantické príznaky sú: zmluvná povaha, zmluvná zodpovednosť a nároky poškodenej strany. Ich prítomnosť (+) alebo neprítomnosť (-) vyjadruje obsahový rozdiel medzi dvoma common law právnymi termínmi.[12]

Právny termín		***representation***	***warranty***
zmluvná povaha		-	+
zmluvná zodpovednosť		+	+
nároky poškodenej strany	Odstúpenie od zmluvy	+	-
	Náhrada škody	+	+

[11] Pozri Tabuľku 3 (Mihaliková, 2017, s. 42).
[12] Pozri Tabuľku 4 (Mihaliková, 2017, s. 43).

Úlohou prekladateľa je nájsť terminologický ekvivalent v cieľovom jazyku pre oba anglické termíny. Problémom je samozrejme rozdielnosť právnych systémov. Prekladateľ si môže vybrať, či sa pokúsi nájsť slovenský právny termín, ktorý by najviac zodpovedal zdrojovému termínu (tzv. funkčný ekvivalent), o čo sa v podstate pokúsil Gyárfáš (2013), ktorý sa snažil o zaradenie R&W v rámci slovenského práva, alebo sa rozhodne zdrojový právny termín preložiť netermínom, teda pomenovaním, ktoré je dostatočne významovo presné, ale neevokuje žiaden slovenský právny termín, ktorý má špecifický právny význam. Ak si prekladateľ zvolí túto možnosť, je potrebné vysvetliť význam daného pomenovania v zdrojovom jazyku pre príjemcu prekladu – slovenskú zmluvnú stranu, napríklad formou prekladateľovej poznámky.

Všeobecne používaným a zaužívaným, aj keď nie štandardizovaným, prekladom R&W sú *vyhlásenia a záruky*, ktoré uvádza Gyárfáš (2013). Okrem nich existujú ďalšie varianty, napríklad terminologická databáza IATE uvádza *vyjadrenia a záruky*, Becková (2016) *záruky a prehlásenia kvality* a Fertaľová (2016) používa preklad *prehlásenia a záruky*. Zjavnou pravopisnou chybou je využívanie slova „prehlásenie", ktoré označuje úradnú zmenu bydliska.[13]

Problém spočíva najmä v preklade *warranties* ako *záruky*. *Záruka* je právny termín v slovenskom právnom poriadku, ktorý vyjadruje zodpovednosť predávajúceho za chyby tovaru v rámci záruky za akosť § 429 ObZ, alebo všeobecne akcesorickú povahu ručenia. Záruka je priamym pojmovým korešpondentom anglického právneho termínu *warranty*

[13] *Pravidlá slovenského pravopisu*. Red. POVAŽAJ, M. 4. ed. Bratislava: Veda, 2013, 592 s. ISBN 978-80-224-1331-2. Dostupné na: http://slovnik.juls.savba.sk/?w=prehl%C3%A1senie&s=exact&c=j522&d=kssj4&d=psp&d=sssj&d=sssj2&d=scs&d=sss&d=peciar&d=ma&d=hssjV&d=bernolak&d=obce&d=priezviska&d=un&d=locutio&d=pskcs&d=psken&d=noundb&ie=utf-8&oe=utf-8#.

a jeho synonyma *guaranty*. V právnej angličtine však dochádza k terminologickej homonymii, keď *warranty* nadobúda dva významy podľa kontextu: (1) zmluvná podmienka, ktorá neoprávňuje poškodenú stranu odstúpiť od zmluvy, a (2) záruka za akosť.[14] Pri preklade *warranty (R&W)* ako *záruka* sa táto terminologická homonymia prenáša aj do slovenčiny, čo zapríčiňuje aktiváciu nevhodného slovenského právneho termínu v mysli prijímateľa prekladu. Prekladateľ následne musí vysvetliť, že nejde o záruku podľa slovenského práva. Tejto prekladateľskej chybe sa môžeme vyhnúť využitím iného prekladu, ktorý by vyjadroval základný pojem takejto zmluvnej podmienky, jeho význam by bol dostatočne široký, mal by byť využívaný aj v právnom jazyku, no nemôže to byť slovenský právny pojem/termín. Jedným z možných, a už aj využívaných, prekladov *warranty* je *ubezpečenie*. Tento preklad aktivuje mentálnu predstavu záväzku v mysli príjemcu, keďže *warranty* je sľub zodpovedať za prípadné porušenie zmluvnej podmienky, a nie je slovenským právnym termínom. Aktivácia všeobecnej mentálnej predstavy a nevyužitie ako slovenského právneho termínu platí aj pre preklad *representation* ako *vyhlásenie*. Možnými prekladmi common law právnych termínov R&W do slovenčiny sú teda *vyhlásenia a ubezpečenia*.

3. R&W ako právny pojem v zmluvách so slovenským rozhodným právom

Pokiaľ sa zmluva riadi slovenským právom, dochádza k výraznému posunu chápania R&W. Pri využívaní R&W v slovenských zmluvách došlo k splynutiu pôvodne samostatných common law pojmov do jedného, doposiaľ neštandardizovaného slovenského právneho pojmu, ktorému chýba právny termín. Tento právny pojem sa zvyčajne označuje ako *vyhlásenia a záruky*, podľa svojich common law vzorov, no na rozdiel od

[14] *Black's Law Dictionary*. 4th ed. St. Paul: West Publishing Co., 1968. Dostupné na: http://heimatundrecht.de/sites/default/files/dokumente/Black'sLaw4th.pdf..

nich v slovenskom ponímaní ide o binominál. Využívanie *vyhlásení a záruk* ako prekladu R&W v zmluvách riadiacich sa common law a na druhej strane využívanie tohto pomenovania ako binominálu vyjadrujúceho jeden právny pojem v zmluvách riadiacich sa slovenským právom opäť vytvára terminologickú homonymiu. Použitie binominálu je chybné, pretože zmenou pôvodných právnych pojmov R&W na jeden právny pojem vyjadrujúci záväzné vyhlásenie zmluvnej strany týkajúce sa predmetu kúpy a predaja, odkaz na pôvodné R&W stratil svoje opodstatnenie.

Pri slovenskom rozhodnom práve sa môžeme na R&W pozerať buď ako na právny transplantát, alebo ako na nepomenovaný právny pojem, ktorý je inherentnou súčasťou záväzkového práva, avšak kvôli inej systematizácii slovenského právneho systému nedošlo k potrebe vytvorenia uceleného právneho pojmu vyjadreného vlastným právnym termínom, ktorý by bol priamym pojmovým korešpondentom R&W. Niečo také by ani nebolo možné, pretože R&W sú v common law dva odlišné právne pojmy, teda aj v slovenskom právnom systéme by museli byť dva pojmové korešpondenty.

3.1 Právny transplantát

R&W podľa slovenského práva možno chápať ako právny transplantát, ktorý sa v procese transplantácie z common law do slovenského práva zmenil z dvoch právnych pojmov na jeden. Jeho základ tvoria zmluvné vyhlásenia jednej zmluvnej strany viažuce sa na predmet zmluvy, na ktorých pravdivosť sa druhá strana spolieha. Ide teda o spojenie jednotlivých významov a právnych nárokov dvoch samostatných právnych pojmov *representations* a *warranties*. Využitie R&W v zmluvách právnici obhajujú potrebou alokácie rizika medzi zmluvné strany. Nároky poškodenej strany závisia od konceptualizácie R&W podľa slovenského práva. Podľa Gyárfáša (2013) to môžu byť: náhrada škody spôsobenej porušením povinnosti, nároky z [vád],[15] relatívna neplatnosť pre omyl,

[15] Vada [sic] – správne: chyba (KSSJ, 2004)

inominátna zmluvná úprava a sľub odškodnenia, vyhlásenia netýkajúce sa vlastností prevádzaných aktív; Fertaľová (2016) uvádza ešte nekalú súťaž (klamlivú reklamu). Ak sa teda v zmluve so slovenským rozhodným právom uvádzajú *vyhlásenia a záruky*, alebo obdobný konštrukt, ide o pomenovanie zmluvného ustanovenia, ktorým sa zmluvná strana zaväzuje prebrať na seba zmluvnú zodpovednosť za toto ustanovenie. Tým, že toto ustanovenie uviedla v zmluve, ktorú podpísala, vyjadrila svoj úmysel byť zmluvou viazaná, a teda plniť si svoje zmluvné povinnosti, medzi inými aj uspokojiť nároky poškodenej strany v prípade súdneho sporu, ktorý vyhrala poškodená strana.

Už spomínaná terminologická homonymia, ku ktorej dochádza prekladom R&W ako *vyhlásenia a záruky* a používaním binominálu *vyhlásenia a záruky* na vyjadrenie právneho pojmu vyjadrujúceho záväzné vyhlásenie zmluvnej strany týkajúce sa predmetu kúpy a predaja, môže byť odstránená jednak prekladom R&W ako vyhlásenia a ubezpečenia, ale aj vytvorením nového pomenovania pre právny transplantát. Na vytvorení tohto pomenovania by mali spolupracovať terminológovia a komparatívni právnici, ktorí dajú právnemu transplantátu obsah a formu v súlade so slovenským právom. Jedným z možných pomenovaní je združené pomenovanie *záväzné vyhlásenia.* Generická časť *vyhlásenie* aktivuje mentálnu predstavu konštatovania istej skutočnosti. Špecifická časť *záväzné* vyjadruje zmluvnú zodpovednosť zmluvnej strany za jej vyhlásenia. Nasledujúca komponentová analýza[16] ukazuje, ako sa common law právne termíny R&W líšia od právneho transplantátu *záväzné vyhlásenia*, a zároveň vymedzuje sémantické príznaky jednotlivých pomenovaní.

[16] Pozri Tabuľku 5 (Mihaliková, 2017, s. 54)

<table>
<tr><th colspan="2"></th><th>R&W podľa common law</th><th>R&W podľa slovenského práva</th></tr>
<tr><td colspan="2">Pomenovania</td><td>representations and warranties</td><td>záväzné vyhlásenia</td></tr>
<tr><td colspan="2">2 právne pojmy</td><td>+</td><td>-</td></tr>
<tr><td colspan="2">Alokácia rizika medzi zmluvné strany</td><td>+</td><td>+</td></tr>
<tr><td colspan="2">Právna ochrana poškodenej strany</td><td>+</td><td>+</td></tr>
<tr><td colspan="2">Zmluvná zodpovednosť</td><td>+</td><td>+</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">Súčasť zmluvy</td><td>R -</td><td rowspan="2">+</td></tr>
<tr><td>W +</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Nároky</td><td rowspan="2">odstúpenie</td><td>R +</td><td>podstatné porušenie zmluvy +</td></tr>
<tr><td>W -</td><td>nepodstatné porušenie zmluvy -</td></tr>
<tr><td rowspan="2">náhrada škody</td><td rowspan="2">R&W +</td><td>podstatné porušenie zmluvy +</td></tr>
<tr><td>nepodstatné porušenie zmluvy +</td></tr>
</table>

3.2 Nepomenovaný právny pojem

Druhý prístup k R&W podľa slovenského práva tvrdí, že v slovenskom práve existuje nepomenovaný právny pojem, ktorý korešponduje s R&W podľa common law vo svojej podstate, zmluvnej zodpovednosti strany, ktorá R&W poskytla, a nárokov poškodenej zmluvnej strany. Podstatu tvorí alokácia rizika medzi zmluvné strany. Strana spoliehajúca sa na R&W v oboch právnych poriadkoch chce mať istotu právnej ochrany. Uvedením R&W v zmluve strana, ktorá ich poskytla, preberá zmluvnú zodpovednosť a v prípade sporu za ne nesie následky.

Poškodená strana má nárok na odstúpenie od zmluvy a náhradu škody alebo len náhradu škody. Rozdiel je, že v common law má poškodená strana nárok na odstúpenie od zmluvy a náhradu škody iba ak išlo o *representation*, a to aj vtedy, ak nebolo formulované ako *representation* alebo sa v zmluve výslovne toto slovo neuviedlo – dôležitý je obsah, teda či išlo o vyhlásenie, ktoré motivovalo druhú stranu na uzavretie zmluvy. Ak išlo o *warranty*, má poškodená strana nárok na náhradu škody a zmluva zostáva platná (teda ide o nepodstatné porušenie zmluvy, lebo v opačnom prípade by išlo o *condition* a nie *warranty*). Naopak, podľa slovenského práva takéto R&W sú zmluvnými záväzkami, za ktoré v prípade porušenia zmluvy zodpovedá strana, ktorá ich poskytla, a poškodená strana má nárok na odstúpenie od zmluvy a náhradu škody pri podstatnom porušení zmluvy alebo iba na náhradu škody pri nepodstatnom porušení zmluvy. Common law R&W a slovenský nepomenovaný právny pojem sa líšia teda iba v inom mieste v právnych systémoch – inou systematizáciou.

Problémom teda nie je to, že by slovenské právo nepoznalo R&W, ale to, že slovenské právo tento pojem neverbalizovalo, teda chýba pomenovanie tohto pojmu. Možno povedať, že v súčasnosti sa pojem už verbalizoval tým, že právnici začali používať binominál *vyhlásenia a záruky*, najmä pod vplyvom medzinárodných zmlúv, avšak ako už bolo spomenuté, tento binominál je zavádzajúci, pretože sa využíva aj ako preklad common law R&W. Riešením je preto nájsť také pomenovanie, ktoré nebude zavádzajúce. Môže to byť už vyššie spomenuté pomenovanie *záväzné vyhlásenia*.

Záver

Tieto dva prístupy k R&W podľa slovenského práva si zdanlivo odporujú, ale možno tvrdiť, že sa naopak dopĺňajú. Prístup k R&W podľa slovenského práva ako právnemu transplantátu môže verbalizovať nepomenovaný právny pojem inherentný v slovenskom záväzkovom práve ako ho prezentuje druhý spomínaný prístup. Spojenie týchto

prístupov však predpokladá odstránenie tých bodov, v ktorých si odporujú, teda chápania R&W podľa slovenského práva ako niečo nové, „transplantované“ z common law, čo v slovenskom práve chýba, a na druhej strane samotné nepomenovanie právneho pojmu, ktorý sa využíva v zmluvách, ale v súčasnosti sa označuje nesprávnym binominálom *vyhlásenia a záruky*.

Uvedomenie si rôznych prístupov k R&W podľa rozhodného práva danej zmluvy, v ktorej sa využívajú, má vplyv na ich význam a terminologický výber prekladu/slovenského právneho pojmu. Tieto prístupy sú dôležité nielen pre prekladateľov, ktorí v súčasnosti zápasia s terminologickou homonymiou pri prekladaní R&W zaužívanými prekladmi, ale aj pre právnu prax, ktorá sa v lingvisticko-prekladateľskej analýze môže inšpirovať, ako lepšie uchopiť doteraz neštandardizovaný právny pojem R&W podľa slovenského práva, dohodnúť sa na jednotnej definícii pojmu a jeho pomenovaní, namiesto využívania zavádzajúceho binominálu *vyhlásenia a záruky*.

Zoznam použitých zdrojov:

1. ADAMS, K. Eliminating the Phrase Represents and Warrants from Contracts. In: *The Tennessee Journal of Business Law*. 2015, vol. 16, s. 203 – 229. Dostupné na: http://trace.tennessee.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1342&context=transactions.
2. *Black's Law Dictionary*. 4th ed. St. Paul: West Publishing Co., 1968. Dostupné na: http://heimatundrecht.de/sites/default/files/dokumente/Black'sLaw4th.pdf.
3. FERTAĽOVÁ, A. Prehlásenia a záruky (Representations and Warranties) a ich význam v obchodných zmluvách. In: *Obchodné záväzky: Všeobecná časť*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta. ISBN 978-80-8152-406-6, s. 58 – 65.
4. GYÁRFÁŠ, J. Inštitút “representations and warranties” v slovenskom práve. In: *Bulletin slovenskej advokácie*. ISSN 1335-1079. 2013, vol. 19, no. 3, s. 26 – 35.
5. HORODYSKI, D. Representations and Warranties in Continental Law Corporate Sale and Purchase Agreements. In: Míľniky práva v stredoeurópskom priestore. Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta,

2012. s. 852 – 860. Dostupné na: http://lawconference.sk/milniky/sprava/files/doc/Miiniky_2_cast.pdf.
6. MIHALIKOVÁ, P. Contractual Representations and Warranties. Diplomová práca. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta, 2017. 72 s.
7. O´SULLIVAN J., HILLIARD, J. *The Law of Contract*. 7th ed. Oxford: Oxford University Press, 2016. 544 s. ISBN 978-0-19-874881-6.
8. *Pravidlá slovenského pravopisu*. Red. POVAŽAJ, M. 4. ed. Bratislava: Veda, 2013, 592 s. ISBN 978-80-224-1331-2. Dostupné na: http://slovnik.juls.savba.sk/?w=prehl%C3%A1senie&s=exact&c=j522&d=kssj4&d=psp&d=sssj&d=sssj2&d=scs&d=sss&d=peciar&d=ma&d=hssjV&d=bernolak&d=obce&d=priezviska&d=un&d=locutio&d=pskcs&d=psken&d=noundb&ie=utf-8&oe=utf-8#.
9. SERFILIPPI, C. S. *A New York lawyer in London: representations and warranties in acquisition agreements - what's the big deal?* 28 Dec 2012. Dostupné na: http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=1d954834-a35d-4470-bfa2-bfee233afe41.
10. STARK, T. Another view on reps and warranties. In: Business Law Today. American Bar Association: Business Law Section, vol. 15, no. 3. Dostupné na: https://apps.americanbar.org/buslaw/blt/2006-01-02/nonbindingopinion.html.
11. STARK, T. Thinking Like a Deal Lawyer. In: *Journal of Legal Education*. Association of American Law Schools. June 2004, vol. 54, no. 2., s. 223-234. Dostupné na: http://www.jstor.org/stable/42893850.

Kontakt na autorku:
patricia.mihalikova@student.upjs.sk

II. časť
Sankcie v pracovnom práve

„Trestu neujdeš“ (*Sankcie v pracovnom práve*)

Bc. Filip Balla

Úvod

Každý spoločenský systém je vybudovaný na súbore noriem, ktoré možno vnímať ako určité vzory správania. Normy sú však diferencované do niekoľkých normatívnych systémov, ktoré sa navzájom líšia v závislosti od toho, kto je ich tvorcom, ako aj v závislosti od ich charakteru. Jedným z týchto normatívnych systémov je aj právny poriadok, ktorý je tvorený právnymi normami vyznačujúcimi sa určitými špecifikami v porovnaní s inými druhmi spoločenských noriem.

V právnej teórii sa najčastejšie stretávame s vymedzením právnych noriem ako objektívne podmienených všeobecne záväzných pravidiel správania sa, vyjadrenými v štátom stanovenej alebo uznanej forme, ktorých dodržiavanie je vynútiteľné štátnou mocou. Zákonodarca prostredníctvom právnych noriem jednotlivých právnych odvetví stanovuje práva a povinnosti subjektov právnych vzťahov. Pracovné právo nie je výnimkou, keďže prostredníctvom pracovnoprávnych noriem stanovuje práva a povinnosti subjektov pracovnoprávnych vzťahov. Za týmto účelom zakotvil zákonodarca do pracovnoprávnych predpisov rôzne druhy právnych noriem z hľadiska ich štruktúry, ktorá rozhodujúcim spôsobom determinuje ich vymožiteľnosť.

Predmetom tohto príspevku je práve analýza jednotlivých druhov pracovnoprávnych noriem z hľadiska ich štruktúry s dôrazom na posúdenie ich efektivity vo vzťahu k ich vymožiteľnosti.

1. Štruktúra právnych noriem

Pre právne normy je vo všeobecnosti typická tzv. trichotomická štruktúra, ktorá pozostáva z troch častí, a to hypotézy, dispozície a sankcie. **Hypotéza** predstavuje tú časť právnej normy, ktorá stanovuje pod-

mienky, za ktorých sa má realizovať pravidlo správania obsiahnuté v dispozícii. Príkladom hypotézy je ustanovenie § 71 ods. 2 prvá veta Zákonníka práce (zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov, ďalej len Zákonník práce), v zmysle ktorého: „*Ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce...*"

Dispozícia je potom tá časť právnej normy, obsahom ktorej je vlastné pravidlo správania, pričom určuje aký druh oprávnení a právnych povinností vzniká subjektom po splnení podmienok obsiahnutých v hypotéze. Oprávnenie je možné vnímať ako možnosť subjektu, resp. adresáta právnej normy správať sa spôsobom, ktorý právna norma dovoľuje. Na druhej strane, právna povinnosť predstavuje povinnosť subjektu práva správať sa spôsobom, ktorý právna norma dovoľuje, pričom teória práva rozlišuje nasledovné druhy povinného správania:

- dať (dare);
- konať (facere);
- zdržať sa konania (non facere);
- strpieť (pati).

Príkladom dispozície je ustanovenie § 72 ods. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého *„Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť."* Z hľadiska vyššie uvedených druhov povinného správania ide o dispozíciu vo forme konať (facere), keďže stanovuje povinnosť doručiť písomné oznámenie druhému účastníkovi v danej lehote.

Napokon, treťou časťou právnej normy je **sankcia**. Predstavuje ujmu, ktorá postihuje každý subjekt, ktorý si v prípade splnenia podmienok obsiahnutých v hypotéze právnej normy nesplnil právnu povinnosť stanovenú dispozíciou. *„Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec (hypotéza). Výpoveď musí byť písomná a doručená (dispozícia – konať),* ***inak je neplatná (sankcia)."***[1]

[1] Ustanovenie § 61 ods. 1 Zákonníka práce.

Normy Zákonníka práce obsahujú rôzne druhy sankcií, pričom ide predovšetkým o:

a) sankcie peňažného charakteru:

- uloženie pokuty podľa osobitného predpisu – predovšetkým podľa zákona o inšpekcii práce č. 125/2006 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov;
- vznik nároku na náhradu mzdy (v zmysle ustanovenia § 79 Zákonníka práce);
- vznik zodpovednosti za škodu.

b) sankcie nepeňažného charakteru

- neplatnosť právneho úkonu (napríklad v súvislosti s nedodržaním formálnych náležitostí výpovede, či odstúpenia od zmluvy);
- možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru (§ 68 ods. 1 Zákonníka práce);
- možnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny (§ 63 ods. 1 písm. d) a e) Zákonníka práce).

Právne normy vyznačujúce sa typickou trichotomickou štruktúrou označuje teória pojmom perfektné právne normy.[2] Na druhej strane, právne normy, ktoré nemajú trichotomickú štruktúru, sú označované pojmom imperfektné právne normy. S imperfektnými právnymi normami sa stretávame v rámci právnych predpisov takmer všetkých právnych odvetví, pracovné právo nevynímajúc.

V dôsledku prítomnosti imperfektných právnych noriem v pra-

[2] BROSTL, A. a kol.: *Teória práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 70.

covnom práve sa však vynára viacero otázok, ktoré je potrebné zodpovedať. Je možné absenciu sankcií v rámci dikcie pracovnoprávnych noriem vnímať ako dôsledok určitej nedôslednosti zákonodarcu? Je vo všetkých prípadoch skutočne potrebné, resp. účelné, aby pracovnoprávna norma obsahovala aj sankciu? Je dodržiavanie každej pracovnoprávnej normy zabezpečené dostatočným spôsobom?

2. Perfektné pracovnoprávne normy

Pracovnoprávne normy obsahujúce všetky tri časti možno označiť ako perfektné, resp. dokonalé právne normy. Príkladom perfektnej pracovnoprávnej normy je ustanovenie § 61 ods. 2 Zákonníka práce v zmysle ktorého: „Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone (hypotéza). Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (dispozícia), inak je výpoveď neplatná (sankcia). Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť."

Ako ďalší príklad možno uviesť ustanovenie § 72 ods. 1 Zákonníka práce druhá veta, v zmysle ktorého: „Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou (hypotéza) len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite písomne odôvodniť (dispozícia), inak je neplatné (sankcia)."

Z dikcie vyššie uvedených ustanovení vyplýva, že dodržiavanie právnych povinnosti zamestnávateľa (dispozícií právnych noriem) zabezpečil zákonodarca zakotvením výslovnej sankcie, spočívajúcej v neplatnosti výpovede a skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe.

3. Imperfektné pracovnoprávne normy

Napriek teoretickej koncepcii trichotomickej štruktúry právnej normy sa v právnom poriadku nezriedka stretávame s prípadmi, kedy

právna norma neobsahuje všetky tri spomínané časti právnej normy. Neúplné právne normy, t. j. právne normy neobsahujúce sankcie označujeme pojmom imperfektné právne normy (tzv. *leges imperfectae*), pričom zásadne je potrebné rozlišovať dve skupiny imperfektných noriem. Prvou skupinou sú v pracovnom práve pomerne často sa vyskytujúce tzv. nepravé imperfektné normy. Ide o normy, ktoré síce „samy o sebe" neobsahujú sankciu, avšak ich dodržiavanie je zabezpečované prostredníctvom hrozby, resp. uloženia sankcií obsiahnutých buď v iných právnych normách toho istého právneho predpisu, alebo v osobitných právnych predpisoch daného odvetvia, prípadne aj v právnych predpisoch iných odvetví.[3]

Ako príklad možno uviesť predovšetkým vzťah noriem Zákonníka práce upravujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ako aj povinnosti zamestnávateľa dodržiavať normy upravujúce pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov, osôb, ktoré nedovŕšili 15 rokov veku ako aj právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a príslušných sankčných noriem zákona o inšpekcii práce č. 125/2006 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o inšpekcii práce), v zmysle ktorých je inšpektorát práce oprávnený uložiť pokutu zamestnávateľovi za porušenie uvedených povinností až do výšky 100.000 eur, pri závažnom porušení až do výšky 200.000 eur.

Ako ďalší príklad možno uviesť ustanovenie § 99 Zákonníka práce upravujúce evidenciu pracovného času, v zmysle ktorého je zamestnávateľ povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku,

[3] HARVÁNEK, J. a kol.: *Právní teorie.* Plzeň: Aleš Čeněk. 2013. s. 147.

v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť. Ďalším príkladom je ustanovenie § 147 ods. 1 Zákonníka práce, v zmysle ktorého: „Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie."

Vo vyššie uvedených ustanoveniach Zákonníka práce síce absentujú výslovne uvedené sankcie, avšak tieto vyplývajú z ustanovenia § 2 ods. 1 písm. a) bod 1. zákona o inšpekcii práce a z ustanovenia § 19 ods. 1 písm. a), v zmysle ktorých je inšpektorát práce oprávnený uložiť pokutu zamestnávateľovi za porušenie povinností vyplývajúcich z predpisov uvedených § 2 ods. 1 písm. a) uvedeného zákona.

Druhou skupinou imperfektných právnych noriem sú tzv. pravé imperfektné normy. Ide o také právne normy, ktorých dodržiavanie nie je zabezpečené žiadnou sankciou. Táto skupina predstavuje skupinu ozajstných imperfektných právnych noriem. Príkladom je ustanovenie § 72 ods. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého sa písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť. Zákonník práce teda vyžaduje, aby oznámenie o skončení pracovného pomeru bolo doručené druhému účastníkovi spravidla aspoň 3 dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť. Túto lehotu však zákonodarca ponechal len v rovine akéhosi odporúčania, t. j. uvedená 3 dňová lehota je lehota poriadková, čo znamená, že zákon s jej nedodržaním nespája neplatnosť skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe.[4]

V súčasnej aplikačnej praxi má toto ustanovenie charakter obsolentnej právnej normy, nakoľko jej dodržiavanie je prakticky nevymožiteľné a mnohí zamestnávatelia ho nerešpektujú. Je rovnako zrejmé, že

[4] TKÁČ, V. MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B.: *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer. 2014. s. 344.

množstvo zamestnancov, ktorým bolo doručené oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe už nebude motivovaných počas nasledujúcej 3 dňovej lehoty vykonávať prácu riadne.

Podľa môjho názoru možno do skupiny pravých imperfektných noriem zaradiť aj ustanovenie § 111 ods. 1 Zákonníka práce, ktoré zakotvuje povinnosť zamestnávateľa určiť plán dovoleniek tak, aby si mohol zamestnanec vyčerpať dovolenku **spravidla vcelku** a do konca kalendárneho roka. Uvedené ustanovenie je do značnej miery obsolentné, resp. v praxi je významnou mierou marginalizované, nakoľko zamestnanci si vo väčšine prípadov nechcú vyčerpať dovolenku v celku, ale spravidla si ju chcú rozdeliť na letnú a zimnú dovolenku.[5]

Záver

Ako už bolo naznačené v úvode, zatiaľ čo s porušovaním niektorých pracovnoprávnych povinností spája právny poriadok uplatnenie osobitných sankčných mechanizmov voči porušiteľom, s porušovaním iných nespája uplatnenie sankčných opatrení (pravé imperfektné normy), čo vedie k ich postupnej ignorancii až nadobúdajú charakter tzv. obsolentných právnych noriem.[6] Tieto síce sú súčasťou právneho systému, avšak nie sú vcelku rešpektované, lebo nikdy nevstúpili do skutočného používania a sú praxou života viac-menej ignorované. Ide o skupinu neefektívnych noriem. Podľa teórie je obsolentnosť normy dôvodom na podanie návrhu na jej zrušenie.[7]

Na druhej strane však považujem za potrebné poukázať na to, že v prípade nepravých imperfektných noriem (ktorých je väčšina) je ich

---

[5] TKÁČ, V. MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B.: *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. s. 493.
[6] PRUSÁK, J.: *Teória práva*. Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 1995. s. 214.
[7] ŠMIHULA, D.: *Teória štátu a práva*. Bratislava: EPOS, 2010. s. 278.

dodržiavanie zabezpečené vcelku efektívne prostredníctvom sankcií obsiahnutých v osobitných právnych predpisoch (najmä v zákone o inšpekcii práce).

Je však nesporným faktom, že perfektné právne normy prispievajú k zrozumiteľnosti Zákonníka práce predovšetkým vo vzťahu k subjektom z prostredia laickej verejnosti. Z charakteru pracovného práva podľa môjho názoru vyplýva práve požiadavka zvýšenej zrozumiteľnosti právnych noriem predovšetkým s ohľadom skutočnosť, že sú adresované pomerne širokému okruhu subjektov, ako aj s ohľadom na skutočnosť, že značná časť zamestnancov nie je dostatočne „zbehlá" v oblasti práva všeobecne. Okrem toho je zrejmé, že od zamestnancov (ako aj zamestnávateľov) nemožno očakávať, že budú v prípade každej nejasnosti v pracovnoprávnych predpisoch vyhľadávať (a financovať) kvalifikované právne služby.

V závere považujem za nevyhnutné skonštatovať, že podľa môjho názoru je dodržiavanie pracovnoprávnych noriem zabezpečené dostatočne prísnymi sankciami, avšak za významný nedostatok súčasnej právnej úpravy pracovnoprávnych mechanizmov sankčného charakteru považujem určitú roztrieštenosť ich právnej úpravy.

V prípade skupiny tzv. nepravých imperfektných noriem, ktoré sú v hojnom počte obsiahnuté v Zákonníku práce (ide najmä o právne normy upravujúce povinnosti týkajúce sa ochrany BOZP, dodržiavania pravidiel upravujúcich pracovný čas, pravidiel upravujúcich pracovné podmienky zamestnancov, ako aj osobitne chránených skupín zamestnancov), môže absencia výslovne uvedených sankcií viesť k oslabeniu preventívneho pôsobenia Zákonníka práce.

Okrem toho, požiadavka určitého sprehľadnenia pracovnoprávnych sankčných mechanizmov vplýva aj z princípu právnej istoty subjektov pracovnoprávnych vzťahov, ktoré však v množstve prípadov nie sú za súčasného stavu právnej úpravy schopné posúdiť vzájomný vzťah Zákonníka práce a zákona o inšpekcii práce, ktorý obsahuje sank-

čné mechanizmy zabezpečujúce dodržiavanie imperfektných noriem Zákonníka práce. Na druhej strane by však taktiež nebolo žiadúce prílišné zväčšenie jeho rozsahu, nakoľko by to viedlo k určitému zneprehľadneniu. Mám zato, že vhodné riešenie danej situácie by mohlo spočívať v doplnení Zákonníka práce o niekoľko generálnych sankčných ustanovení, ktoré by v súvislosti s príslušnými skupinami právnych noriem odkazovali na možnosť uloženia a rozsah sankčných opatrení v zmysle zákona o inšpekcii práce.

Zoznam použitých zdrojov:

1. BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár.* 2. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2012.
2. BROSTL, A. a kol.: *Teória práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 70.
3. HARVÁNEK, J. a kol.: *Právní teorie.* Plzeň: Aleš Čeněk. 2013. s. 147.
4. PRUSÁK, J.: *Teória práva.* Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 1995. s. 214.
5. ŠMIHULA, D.: *Teória štátu a práva*. Bratislava: EPOS, 2010. s. 278.
6. TKÁČ, V. MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B.: *Zákonník práce. Komentár.* Bratislava: Wolters Kluwer. 2014. s. 493.
7. ŽUĽOVÁ, J., BARINKOVÁ, M., DOLOBÁČ, M.: *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi.* Bratislava: Wolters Kluwer. 2015.

Kontakt na autora:

Filip.Balla@outlook.com

„Trestu neujdeš“
(Sankcie v predzmluvných vzťahoch pracovného práva)

Bc. Richard Buraš

Úvod

Slovo sankcia je v slovníkoch cudzích slov definované ako *„donucovací prostriedok“* alebo *„postih“*.[1] Vo svete práva sankciu vnímame ako neodmysliteľnú súčasť trichotomickej štruktúry právnej normy. Vzhľadom na vyššie uvedenú definíciu však nie je náhoda, že sankcia je štylizovaná až na konci normatívneho textu. Posledný, ale nemenej významný odsek pre laika neživého textu svoje účinky totiž naplno prejavuje až v okamihu, keď sa subjekt práva v situácii nastolenej hypotézou nespráva tak, ako to od neho vyžaduje dispozícia.

Kódex pracovného práva sa zväčša pridržiava požiadaviek na základnú štruktúru právnej normy. Nad subjektmi právnych vzťahov upravovaných Zákonníkom práce (zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov, ďalej len Zákonník práce) takmer vždy visí hrozba, že v prípade nesplnenia si povinnosti nastúpi „postih“ v podobe sankcie.

Trest však zamestnávateľovi a zamestnancovi nehrozí výlučne po vstupe do pracovného pomeru, ale aj pred jeho vznikom. Zákonodarca subjektom pracovného práva totiž ukladá určité povinnosti ešte pred samotným založením pracovného pomeru, teda pred uzatvorením pracovnej zmluvy. Podľa nášho názoru však v porovnaní so samotným pracovným pomerom je škála sankcií uplatniteľná v predzmluvných vzťahoch podstatne užšia (pred uzavretím pracovnej zmluvy totiž neprichádza do úvahy sankcia ako náhrada mzdy v sume priemerného zá-

[1] Pozri PIŤO, V. *Malý slovník cudzích slov*. Bratislava: Kniha – spoločník, 2003, s. 367.

robku zamestnanca). Nesplnenie povinností vyplývajúcich z predzmluvných vzťahov je porušením pracovnoprávnych predpisov s možnosťou uplatnenia sankčných postihov zo strany inšpektorátu práce. Sankčné mechanizmy hroziace zo strany inšpekčného orgánu sprevádzajú pracovnoprávny vzťah od jeho samotného počiatku, od momentu procesu výberu vhodného zamestnanca. Do úvahy pritom prichádza celý rad sankcií finančného charakteru.

Cieľom príspevku je vymedziť hranicu medzi sankciami v predzmluvných vzťahoch a v pracovnom pomere ako takom, keďže táto hranica je tenká a častokrát prehliadaná. Podstata predzmluvných vzťahov spočíva v predchádzaní problémom a nezrovnalostiam, ktorých odstránenie by bolo komplikovanejšie po podpise pracovnej zmluvy.[2]

1. Sankcie vyplývajúce zo Zákonníka práce a zákona o inšpekcii práce

Predzmluvné vzťahy sú konkretizáciou výnimky, že pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od momentu uzatvorenia pracovnej zmluvy v zmysle *§ 1* ods. 5 Zákonníka práce. Na tomto mieste by sme radi podotkli, že predchádzajúci predpis pracovného práva, zákon č. 65/1965 Zb. predzmluvné vzťahy medzi zamestnávateľom (predpis používal označenie „organizácia“) a fyzickou osobou neupravoval vôbec. Úprava predzmluvných vzťahov a teda aj sankcií v prípade nedodržania ich zákonom stanovených pravidiel sa objavila až v zákone č. 311/2001, teda v novom Zákonníku práce účinnom od 8. 8. 2001 (ďalej aj „ZP“). Rovnako ako mnohé ďalšie legislatívne zmeny v právnom poriadku Slovenskej republiky aj zmena *§ 41* ZP súvisela s úsilím Slovenska o integráciu do Európskej únie.

---

[2] Podobne aj GRAJCÁROVÁ, L. *Úprava inštitútu predzmluvných vzťahov de lege lata a odporúčania de lege ferenda s dôrazom na osoby so zdravotným postihnutím.* [online]. Dostupné na internete: http://www.projustice.sk/pracovne-pravo/uprava-institutu-predzmluvnych-vztahov-de-lege-lata-a-odporucania-de-lege-ferenda.

Aplikácia ustanovení § 41 odsekov 1 až 9 Zákonníka práce nie je v praxi vždy úplne jednoznačná a jasná. Ide o akýsi fenomén pracovného práva kedy základný predpis tohto právneho odvetvia pamätá na porušenie ním stanovených pravidiel ešte pred vznikom samotného právneho vzťahu.

Zásadnou sankciou, ktorá potenciálnemu zamestnávateľovi hrozí pri nedodržaní ustanovení ZP v súvislosti s predzmluvnými vzťahmi je pomerne široko formulovaná sankcia primeranej peňažnej náhrady. Právo fyzickej osoby (uchádzača o zamestnanie) prichádza do úvahy v troch prípadoch:

- ak zamestnávateľ bude od fyzickej osoby uchádzajúcej sa o svoje prvé zamestnanie žiadať informácie, ktoré nijako nesúvisia s prácou, ktorú má táto fyzická osoba vykonávať;
- ak zamestnávateľ bude od svojho potenciálneho zamestnanca žiadať informácie o tehotenstve, o rodinných pomeroch, o bezúhonnosti a o politickej, odborovej či náboženskej príslušnosti;
- ak zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania poruší zásadu rovnakého zaobchádzania.

Podľa nášho názoru pri formulovaní sankcie zákonodarca zvolil pomerne vágny a nejednoznačný pojem. Právny stav de lege lata totiž ponecháva výšku požadovanej peňažnej náhrady plne na úvahe zamestnanca, prípadne súdu, čo môže na strane zamestnávateľa spôsobiť právnu neistotu. V rámci zachovania právnej istoty by bolo pre to de lege ferenda vhodné presné vyčíslenie, zvlášť v tomto prípade, keď ide o peňažnú sankciu. Spomínané vyčíslenie by mohlo byť realizované napríklad formou koeficientu ako to je pri minimálnom mzdovom nároku. Stupne náročnosti práce by v tomto prípade nahradila závažnosť spôsobenej ujmy.

Nesplnenie povinnosti ustanovených v § 41 Zákonníka práce nemá žiaden vplyv na platnosť pracovnej zmluvy. Na druhej strane však môže byť dôvodom na sankčný postih budúceho zamestnávateľa zo strany inšpektorátu práce. Podľa zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii

práce v znení neskorších predpisov, ide najmä o pokutu a poriadkovú pokutu. Pokutu je v zmysle § 19 spomínaného zákona oprávnený inšpektorát práce uložiť za správne delikty, pokiaľ samotný zákon neustanovuje inak. Ďalším sankčným mechanizmom, ktorý má inšpektorát práce k dispozícii je poriadková pokuta. Ustanovenie *§ 20* ods. 2 zákona o inšpekcii práce totiž umožňuje poriadkovú pokutu uložiť aj fyzickej osobe, nachádzajúcej sa na pracovisku zamestnávateľa, ktorá marí výkon inšpekcie práce. K mareniu výkonu inšpekcie práce zo strany uchádzača o zamestnanie môže dôjsť napríklad odmietnutím predloženia dokladu totožnosti na výzvu inšpektorátu práce. Výška poriadkovej pokuty sa môže pohybovať v rozmedzí od 65 € až do 650 €. Z nášho pohľadu tu zákonodarca poskytol dostatočný priestor príslušnému orgánu pre moderáciu uloženej sankcie v závislosti od okolností konkrétneho prípadu.

Ďalšou významnou zložkou pri predzmluvných vzťahoch je úprava informačnej povinnosti. Informačná povinnosť zamestnávateľa v predzmluvných vzťahoch je totiž koncipovaná podstatne užšie než obsah tejto povinnosti, ktorú je zamestnancovi povinný poskytnúť pri nástupe do práce podľa ustanovenia *§ 47* ZP.[3]

Konkrétne zákaz formulovaný v odseku 6 *§ 41*, pod písmenom d) súvisel so zosúladením ZP s článkom 11 Dohovoru Rady Európy o ochrane ľudských práv a základných slobôd, ktorý upravuje slobodu zhromažďovania a združovania, čo reflektuje aj článok 37 Ústavy Slovenskej republiky. Spomínané ustanovenie ZP hovorí, že zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti. Týmto krokom sa zároveň docielil súlad ZP s Chartou základných práv Európskej únie. Je dôležité uviesť, že výkon vyššie uvedenej základnej slobody v rámci pracovnoprávnych vzťahov nesmie ani len hroziť rizikom ujmy na strane zamestnanca.

---

[3] Pozri BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár.* Bratislava: C.H.Beck. 2015. s. 403-404.

Sankcie v predzmluvných vzťahoch nie sú bežnou súčasťou pracovnoprávnej legislatívy európskych krajín, hoci by sa to tak na prvý pohľad mohlo javiť. Napríklad český Zákonník práce vo svojich ustanoveniach o „postupe pred vznikom pracovného pomeru", čo môžeme považovať za ekvivalent predzmluvných vzťahov, neobsahuje vôbec žiadnu zmienku o sankciách plynúcich z prípadného porušenia stanovených povinností. To, čo však český základný predpis pracovného práva rieši (podobne ako ten slovenský) je okruh údajov, ktoré potenciálny zamestnávateľ smie od fyzickej osoby vyžadovať. Ustanovenie *§ 30* ods. 2 českého ZP hovorí, že zamestnávateľ smie pred vznikom pracovného pomeru od fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o prácu alebo od iných osôb vyžadovať len tie údaje, ktoré bezprostredne súvisia s uzavretím pracovnej zmluvy. Naopak, *§ 316* ods.4 spomínaného predpisu obsahuje taxatívny výpočet toho, o čo sa budúci zamestnávateľ zaujímať nesmie. Podobne ako v slovenskej právnej úprave ide o informácie súvisiace s tehotenstvom, sexuálnou orientáciou či členstvom v odborovej organizácii. Na rozdiel od slovenského ZP ten český, zamestnávateľovi zakazuje získavať informácie nie len o rodinných, ale aj o majetkových pomeroch uchádzača o zamestnanie.

A contrario, poľský Zákonník práce, zákon č. 24/1974 v aktuálnom znení neobsahuje úpravu predzmluvných vzťahov vôbec a ustanovenia týkajúce sa pracovného pomeru začínajú až samotnou pracovnou zmluvou hoci zásada rovnakého zaobchádzania, ktorá s predzmluvnými vzťahmi úzko súvisí, je v tomto kódexe rozpracovaná pomerne podrobne.

Na základe vyššie uvedeného predzmluvné vzťahy teda môžeme charakterizovať ako vzťahy, do ktorých sa fyzická osoba spolu so svojim potenciálnym zamestnávateľom dostáva v procese vzájomného oboznamovania sa s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých sa daná práca má a môže vykonávať a informovania o skutočnostiach zo

strany uchádzača o zamestnanie, ktoré sa týkajú výkonu práce.[4] V tejto fáze by bolo terminologicky nepresné označiť takúto fyzickú osobu za zamestnanca, a preto je presnejší pojem uchádzač o zamestnanie tak ako to robí nie len náš ZP, ale napríklad aj nový ZP Českej republiky z roku 2016 kedy v súvislosti s predzmluvnými vzťahmi používa slovné spojenie „fyzické osoby uchádzajúce sa o zamestnanie".

Obsahom predzmluvných vzťahov sú práva a povinnosti potenciálneho zamestnávateľa a jeho potenciálneho zamestnanca, ktoré sú v korelačnom vzťahu. To znamená, že právu uchádzača o zamestnanie zodpovedá povinnosť jeho potenciálneho zamestnávateľa a opačne.

Osobitným prípadom predzmluvných vzťahov je prípad, ak je v pozícii uchádzača o zamestnanie mladistvá osoba. Platí, že spôsobilosť mať práva a povinnosti v pracovnoprávnom vzťahu a právnymi úkonmi ich nadobúdať môže fyzická osoba od pätnásteho roku veku. V súlade s ustanovením *§ 41* ods. 4 ZP na uzatvorenie pracovnej zmluvy s mladistvým je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu. V tejto súvislosti je dôležité podotknúť, že ZP zaväzuje zamestnávateľa iba k vyžiadaniu vyjadrenia zákonného zástupcu. Zákon nehovorí, že na uzavretie platnej pracovnej zmluvy je potrebný súhlas zákonného zástupcu maloletého uchádzača o zamestnanie či kladné vyjadrenie. Ak by teda zákonný zástupca s uzavretím pracovného pomeru aj nesúhlasil, alebo poskytol negatívne vyjadrenie, na jeho platnosť to nemá žiadny vplyv a zamestnávateľovi v prípade zamestnania mladistvého napriek nesúhlasu jeho zákonného zástupcu nehrozí žiaden postih. Preto je z nášho pohľadu takto formulované ustanovenie zákona obsolentné. Z hľadiska dosiahnutia účelu by bolo podľa nás vhodnejšie, ak by zákonodarca s negatívnym stanoviskom zákonného zástupcu spojil aj postih napríklad vo forme neplatnosti právneho úkonu ex tunc.

---

[4] Podobne ŽUĽOVÁ J., BARINKOVÁ, M., DOLOBÁČ, M. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi.* Bratislava: Wolters Kluwer, s.r.o. 2015. s. 62.

Ustanovenia *§ 41* ZP sa vzťahujú len na pracovný pomer založený pracovnou zmluvou. ZP teda inštitút predzmluvných vzťahov neupravuje v prípade pracovnoprávneho vzťahu založeného niektorou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

2. Sankcie v predzmluvných vzťahoch z pohľadu antidiskriminačného zákona

Predzmluvné vzťahy sú práve tou oblasťou pracovného práva, kde dochádza k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania asi najčastejšie. Právnu úpravu v tejto oblasti obsahuje najmä zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (ďalej len „antidiskriminačný zákon"), ale vyjadrená je aj v základných zásadách ZP. Článok 1 základných zásad deklaruje práva, ktoré subjektom práva priznáva Ústava Slovenskej republiky v článkoch 35 a 36 a zároveň ich aj precizuje.

Úvodný článok základných zásad pracovného práva totiž v súlade so základným právnym predpisom Slovenskej republiky deklaruje, že fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania (ZP teda zužuje množinu „každý" ktorému Ústava priznáva právo na slobodnú voľbu povolania). Ďalším právom, ktoré fyzická osoba v pracovnoprávnych vzťahoch v zmysle článku 1 základných zásad má je právo na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania práve v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania.

V zmysle *§ 6* ods. 2 antidiskriminačného zákona sa zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych vzťahoch uplatňuje okrem iného aj v súvislosti s právami osôb v oblasti prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania. Ide teda o oblasť predzmluvných vzťahov.

V prípade nerešpektovania zásady rovnakého zaobchádzania zo strany zamestnávateľa dáva antidiskriminačný zákon poškodeným k dispozícii niekoľko nástrojov na ochranu svojich práv. V prvom rade ide

o súdnu ochranu, ktorú tento zákon priznáva každému a to v prípade, ak sa dotyčná osoba domnieva, že je alebo bola dotknutá na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách. To čoho sa takáto osoba môže na súde domáhať je ustanovené demonštratívne. Z pohľadu pracovného práva je relevantná najmä požiadavka, aby zamestnávateľ napravil protiprávny stav, ak je to možné alebo jej poskytol primerané zadosťučinenie. Pod primeraným zadosťučineným možno v tomto prípade chápať napríklad verejné ospravedlnenie zo strany zamestnávateľa.

Antidiskriminačný zákon počíta aj s možnosťou, že primerané zadosťučinenie nemusí byť dostačujúce. Ide najmä o prípady, kedy porušením zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby. Pod spoločenským uplatnením môžeme pre pracovnoprávne účely rozumieť aj stratu možnosti nájsť si zamestnanie v dôsledku postupu zamestnávateľa v predzmluvných vzťahoch. V takýchto situáciách zákon priznáva poškodenému možnosť domáhať sa náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch.

Vzhľadom na vyššie uvedené môžeme teda konštatovať, že antidiskriminačný zákon ako formálny prameň pracovného práva zakotvuje v prípade porušenia zásady rovnakého zaobchádzania v predzmluvných vzťahoch dve sankcie. Poskytnutie primeraného zadosťučinenia a náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch. Ustanoveniami antidiskriminačného zákona však nie je dotknuté právo na náhradu škody. Náhradu škody možno teda vnímať ako ďalšiu zo sankcií.

Záver

Cieľom príspevku bolo poukázanie na mnohorakosť sankcií, ktoré možno uložiť ešte pred vznikom samotného pracovného pomeru, teda v predzmluvných vzťahoch. Aj napriek na prvý pohľad strohej dikcii v základnom predpise pracovného práva tento spoločne s inými právnymi predpismi ponúka veľa možností ako potrestať nezákonné správanie sa subjektov tohto právneho odvetvia v takzvanom predzmluvnom

štádiu. S predzmluvnými vzťahmi súvisia každodenné situácie práceschopného obyvateľstva na trhu práce v snahe „predať" svoju pracovnú silu. Poukazujeme aj na jeho jedinečnosť v rámci okolitých krajín, ktoré tento inštitút neupravujú v základnom kódexe pracovného práva ale v osobitných normatívnych právnych aktoch.

Zoznam použitých zdrojov

1. BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo.* Druhé prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint 2 s.r.o, 2013, 598 s. ISBN 978-80-89393-97-8.
2. BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce, Komentár.* Štvrté vydanie. Bratislava: C. H. Beck s.r.o, 2015, 1240 s. ISBN 978-80-89603-31-2.
3. GRAJCÁROVÁ, L. *Úprava inštitútu predzmluvných vzťahov de lege lata a odporúčania de lege ferenda s dôrazom na osoby so zdravotným postihnutím.* In: Projustice. Dostupné na internete: http://www.projustice.sk/pracovne-pravo/uprava-institutu-predzmluvnych-vztahov-de-lege-lata-a-odporucania-de-lege-ferenda.
4. PIŤO, V. *Malý slovník cudzích slov.* Prvé vydanie. Bratislava: Jazykové vydavateľstvo Kniha-spoločník, 2003, 443. ISBN 80-88814-25-1.
5. ŽUĽOVÁ, J., BARINKOVÁ, M., DOLOBÁČ, M. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi.* Prvé vydanie. Bratislava: Wolters Kluver s.r.o, 2015, 338 s. ISBN 978-80-8168-280-3.

Kontakt na autora:

riso.buras@centrum.sk

„Telesné tresty zakázané“
(Sankčné mechanizmy pri porušení disciplinárnych noriem verejnej vysokej školy)

Bc. Oliver Göndor

Úvod

V tomto príspevku sa budeme venovať sankčným mechanizmom a disciplinárnym normám verejných vysokých škôl, keďže systém ich kreovania a uplatňovania, ako aj ratio ich pôsobenia, možno najlepšie pripodobniť k právnym normám a právnym vzťahom pracovného práva. Práve študenti verejných vysokých škôl (ďalej aj „VVŠ“) sa častokrát nachádzajú v podobnom postavení (nie právnom, ale faktickom) ako zamestnanci voči zamestnávateľovi – dodržiavajúc disciplinárne normy a dbajúc na napĺňanie organizačných a iných pokynov, dostávajú sa do podriadenej pozície voči subjektu (rektor, dekan, prodekani ...) vydávajúcemu takéto normy alebo pokyny. Teda vidíme v takomto vzťahu podobnosť so vzťahom medzi zamestnancom (ako adresátom noriem pracovnej disciplíny) a zamestnávateľom, resp. vedúcim zamestnancom zamestnávateľa (ako subjekt takéto normy vydávajúci). Subordinácia zamestnanca a superordinácia zamestnávateľa je typická pre pracovné právo. Pričom rovnako ako vo vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom vzniká pri porušení takejto normy zodpovednostný vzťah, vzniká takýto vzťah aj medzi študentom VVŠ ako porušiteľom normy a orgánmi VVŠ ako tvorcom a vynucovateľom normy.

V prvej časti príspevku sa zameriame a cez prizmu teórie nazrieme do problematiky disciplinárnych noriem v pracovnom práve, spôsobu ich tvorby a ich právnu záväznosť pre zamestnancov, ako aj spôsob ich vynucovania zamestnávateľom. V druhej časti príspevku poukážeme na podobnosť disciplinárnych noriem pracovného práva a disciplinárnych noriem VVŠ, ako aj podobnosť v ich vynucovaní. Taktiež sa pokú-

sime načrtnúť možnosti sebaregulácie na zamestnaneckej úrovni, s dôrazom na obrusovanie hrán pri kvalifikácii závažnosti porušenia pracovnej disciplíny.

1. Pracovná disciplína

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej aj „ZP") sa odvoláva na pojem pracovná disciplína na viacerých miestach.[1] Zákonník práce ako lex generalis pracovného práva pracovnú disciplínu legálne nevymedzuje, okrem toho pracovnú disciplínu nevymedzuje ani iný pracovnoprávny predpis. Z dôvodu absencie jednoznačného legálneho významu a frekventovaného používania v teórii a praxi v niekoľkých variáciách, považujeme pojem pracovná disciplína za polysémantický. Teória pracovného práva vymedzuje pracovnú disciplínu ako: „*súhrn právnych noriem upravujúcich pracovnú disciplínu, ako aj súhrn povinností zamestnanca a v neposlednom rade dodržiavanie povinností zamestnancom.*[2]" Za obsah pracovnej disciplíny (podľa predošlej definície za súhrn povinností zamestnanca) možno považovať povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy, kolektívnej zmluvy, pracovného poriadku, zo všeobecne záväzných právnych predpisov a iných predpisov.[3] Okrem toho sa domnievame, že zamestnanec je povinný správať sa aj v medziach mimoprávnych pravidiel správania sa, teda v súlade s morálkou či dobrými mravmi a to nie len secundum et intra legem.

Je náročné až nemožné plošne stanoviť, čo je morálne správanie sa, alebo čo sú to dobré mravy, keďže vplyv vzdelania či prostredia, v ktorom subjekt vyrastá, je nezameniteľný. Avšak porušenie pracovnej

---

[1] Ustanovenia: § 47 ods. 1 pís. b); § 63 ods. 1 pís. e); § 63 ods. 4; § 68 ods. 1 pís. b) Zákonníka práce; a iné.

[2] OLŠOVSKÁ, A. *Skončenie pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny*. 17.04.2014, [online]. Dostupné na: https://www.epravo.sk/top/clanky/skoncenie-pracovneho-pomeru-z-dvodu-porusenia-pracovnej-discipliny-1796.html.

[3] BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. 3. prepracované a doplnené vydanie, Bratislava, Sprint 2 s.r.o., 2016, s. 275.

disciplíny môže bez pochyby vzniknúť nedodržiavaním takýchto štandardov. Najmä, ak zamestnanec nedbá zásad elementárnej slušnosti (ktoré určite možno zaradiť pod dobré mravy, alebo morálku) a odpudzuje tým potenciálnych zákazníkov zamestnávateľa, pričom zamestnávateľa svojím konaním priamo poškodzuje.

Za povinnosti z pracovnej zmluvy je možné bez najmenších pochybností považovať povinnosti riadneho a včasného nástupu do práce, svedomitého a náležitého výkonu práce, povinnosti súvisiace s evidenciou používaných pracovných nástrojov atď. Teda bazálne povinnosti, ku ktorých dodržiavaniu sa zamestnanec zaviaže pri nástupe do práce a možno povedať, že logicky vyplývajú z pracovného pomeru alebo konkrétneho druhu práce. Okrem toho bývajú stanovené v pracovnej zmluve alebo v jej riadnych dodatkoch.

Povinnosti vyplývajúce z kolektívnej zmluvy možno pripodobniť k povinnostiam vyplývajúcim z pracovnej zmluvy. Keďže účelom kolektívnej zmluvy je zlepšiť postavenie zamestnancov najmä čo do sociálnych výhod, mzdy a iného - opierajúc sa o silu kolektívu zamestnancov daného zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, pričom sa nemožno od podmienok, resp. výhod obsiahnutých a ustanovených v kolektívnej zmluve odchýliť v neprospech zamestnanca pri uzatváraní pracovnej zmluvy. Autor vyslovuje názor, že obsah jednotlivých povinností zamestnanca stanovených v kolektívnej zmluve, sa musí rovnať, alebo musí byť väčší, ako obsah povinností stanovených v pracovnej zmluve, inak by sa dospelo k rozporu medzi pracovnou zmluvou a kolektívnou zmluvou. Pričom, ak by kolektívna zmluva uvádzala menej povinností ako pracovná zmluva – derogovala by kolektívna zmluva v pracovnej zmluve tú povinnosť, ktorá v kolektívnej zmluve absentuje.

K povinnostiam vyplývajúcim zamestnancovi z dodržiavania všeobecne záväzných právnych predpisov možno jednoducho zarátať dodržiavanie zákonov. Predovšetkým sú to povinnosti obsiahnuté v § 81 ZP, považujeme za nutné spomenúť, že výpočet je demonštratívny,

a teda povinnosti rovnakej intenzity, resp. podobného obsahu, sú prípustné a neodporujú dikcii zákona. Teda aj zamestnávateľ môže ustanoviť povinnosti pre zamestnanca. Osobitné predpisy taktiež stanovujú povinnosti pre zamestnanca, napr. § 12 ods. 2 zákona č. 124/2006 o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Týmto je taktiež konštituovaná povinnosť, aby zamestnanec konal počas trvania pracovného pomeru, resp. pracovného času tak, aby mu nevznikla administratívnoprávna, občianskoprávna, trestnoprávna a iná zodpovednosť. Vznik takejto zodpovednosti, resp. konanie contra legem môže spôsobiť okrem porušenia pracovnej disciplíny aj ujmu, alebo škodu zamestnávateľovi. A to predovšetkým vtedy, ak zamestnávateľa možno pri konaní zamestnanca ľahko identifikovať.[4]

Pod pojem iné predpisy možno subsumovať technické normy a hygienické predpisy, ktoré určujú isté technické štandardy, pri ktorých porušení alebo nedodržaní, môže vzniknúť zamestnávateľovi škoda v dôsledku neodborne/nekvalitne vykonanej práce. Povinnosti vyplývajúce z pracovného poriadku stanovuje pre zamestnanca zamestnávateľ vo svojom internom dokumente pre jednotlivé práce zvlášť. Typickou povinnosťou vyplývajúcou z pracovného poriadku, bývajú formálne náležitosti e-mailovej komunikácie, ako aj imidžu firmy, alebo dress code dodržiavaný vo finančných inštitúciách domoch atď. (bližšie k týmto povinnostiam nižšie).

1.2 Pracovný poriadok [5]

Pracovný poriadok je jedným z druhov vnútropodnikových noriem. Vnútropodnikové normy sú normatívne právne akty – vzťahujúce

---

[4] Napr. usmrtenie chodca služobným motorovým vozidlom; nedôstojné správanie sa v odeve konkrétnej obchodnej spoločnosti ...

[5] Značná časť výkladu je venovaná pracovnému poriadku predovšetkým z dôvodu, že sa najväčšmi podobá tzv. školskému poriadku, od ktorého sa odvíja vznik disciplinárnej zodpovednosti, ustanovujú sa ním minimá správania sa pre subjekty. Bývajú v ňom taktiež ukotvené sankcie za jeho porušenie.

sa na neurčitý počet vzťahov rovnakého druhu u konkrétneho zamestnávateľa. Zamestnávateľ je oprávnený ich vydať na základe zákonných splnomocnení. Vnútropodnikové normatívne právne akty sú špecifickým druhom prameňa práva. Takýto prameň sa vyskytuje najmä v pracovnom práve. Podobne tomu tak je aj v Českej republike. Vývoj právnych noriem pracovného práva sa v Českej republike, aj napriek spoločnému dedičstvu v podobe rovnakej východiskovej pozície po roku 1993, uberal sčasti iným smerom. Pretože Část Třináctá, Hlava III, Vnitřní předpis zákona č. 226/2006 Sb. Zákoník práce vymedzujú čiastočne odlišný druh „vnútorných predpisov" ako slovenská právna úprava obsiahnutá najmä v ZP. Pričom v českej právnej úprave sa nachádzajú ustanovenia o vnútropodnikových normách pod „jednou strechou" - § 305 a § 306 zákona č. 226/2006 Sb. Zákoník práce, pričom ich vzťah možno charakterizovať ako: „*Vztah § 305 a § 306 je vztahem obecního a zvláštního ustnovení*".[6] Možno takýmto vzťahom popísať aj vzťah pracovného priadku a vnútropodnikových normatívnych aktov. Pod vnútropodnikové normatívne akty zaraďujeme „*pracovný poriadok, ktorý vydáva zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; predpisy upravujúce normy spotreby práce*.[7]" Zatiaľ čo česká právna úprava vymedzuje vnitřní předpis ako prameň práva obsahujúci práva a povinnosti zamestnancov odlišne. Podľa českej pracovnoprávnej vedy možno vnitřní předpis deliť na: „*vnitřní předpisy zakladající pracovněprávní nároky zaměstnanců; vnitřní předpisy organizační povahy, vnitřní předpisy upravující pracovní postupy, tzv. akty řízení; pracovní řád, který je zvláštním druhem vnitřního předpisu*".[8]

---

[6] BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: Komentář*, 1. vydání, Praha: C.H. Beck 2012, s. 1081.

[7] BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. Pracovné právo. 3. prepracované a doplnené vydanie, Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2016, s. 59.

[8] BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: Komentář*, 1. vydání, Praha: C.H. Beck 2012, s. 1077.

Pracovný poriadok je interný predpis zamestnávateľa, v ktorom sú upravené práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa podrobnejšie, ako im vyplývajú z ustanovení Zákonníka práce.[9] Pracovný poriadok je vymedzený v § 84 Zákonníka práce, ako fakultatívna norma[10] zamestnávateľa, ktorú je oprávnený vydať po splnení hmotnoprávnej podmienky. Takáto hmotnoprávna podmienka, na ktorú viaže Zákonník práce aj doložku neplatnosti spočíva v súhlase zástupcov zamestnancov s takýmto poriadkom. Súhlas zamestnancov je síce obligatórny, „*avšak v prípade, že zamestnanci nevyužijú svoju koaličnú slobodu a nezaložia odborovú organizáciu ani zamestnaneckú radu na pracovisku, zamestnávateľ je oprávnený vydať pracovný poriadok aj bez tohto súhlasu.*[11]“ Pracovný poriadok má normatívny charakter – teda je „všeobecne“ záväzný (zaväzuje zamestnancov a zamestnávateľa) a je vynútiteľný pomocou sankčných mechanizmov. Je normatívnym dokumentom vydaným na základe zákonného splnomocnenia. Pracovný poriadok odvodzuje svoju normatívnosť (záväznosť) nie z dohody účastníkov, ale zo zákonného ustanovenia Zákonníka práce. Pracovný priadok, resp. vnútropodnikové právne akty možno považovať za špecifický druh prameňa páva. Sú síce vydané na základe zákonného splnomocnenia, ktoré odvodzuje svoju silu z čl. 13 ods. 1 Ústavy SR, teda možno ich do istej miery považovať za podzákonný nor-

---

[9] TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASSÁR B. *Zákonník práce: Komentár.* Bratislava: Wolters Kluver s.r.o., 2014, s.425.

[10] Okrem fakultatívnosti obsiahnutej v ZP, sa v pracovnom práve stretávame aj s obligatórnym pracovným poriadkom a to v § 12 zák. č. 522/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme *(ďalej aj „VPVZ“)*, kde síce nie je expresis verbis stanovená povinnosť zamestnávateľa vydať takýto predpis (zamestnávateľ vydá ...), avšak implicitne z ustanovení VPVZ(§ 5 ods. 1, § 13c, §), ktoré odkazujú na § 12 VPVZ možno vyvodiť, že povinnosť vydať takýto predpis tam je obsiahnutá, keďže v tomto predpise sa majú ustanoviť niektoré skutočnosti.

[11] BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentáre 4. vydanie*, Bratislava: C.H. Beck, 2015, s.696.

matívny právny akt, avšak takými to podzákonnými normatívnymi právnymi aktami sú aj vyhlášky a opatrenia určitých orgánov štátnej správy.[12] Ak sa vnútropodnikový normatívny akt dostane do rozporu s vyhláškou/oprávnením vydaným orgánom vyššie spomenutým, je neplatný v časti odporujúcej vyhláške/opatreniu. Tu možno bádať špecifickú pozíciu vnútropodnikovej normy, ako kvalitatívne slabšieho prameňa práva. Badateľný je aj vplyv súkromnoprávnych noriem, keďže pracovné právo je odvetvovo prislúcha k súkromnému právu. Pri pracovnom poriadku absentuje prezumpcia správnosti: „ ... *preto jeho eventuálnu neplatnosť možno posudzovať podľa ustanovení Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka o neplatnosti právnych úkonov*."[13]

Vzťahujú sa naň náležitosti platnosti normatívneho predpisu vymedzené teóriou práva, teda účinnosť je podmienená platnosťou. Platnosť nastáva najskôr zverejnením spôsobom vopred stanoveným a vo forme vopred určenej, nevynímajúc zákaz retroaktívneho pôsobenia normatívnych predpisov. Nedodržanie takýchto náležitostí robí predpis ex tunc neplatným a vynucovanie povinností z takéhoto predpisu je contra legem. Platnosť pracovného poriadku býva predmetom dokazovania v súdnom konaní v prípadnom spore o povinnosť z pracovného poriadku. Ustanovenie § 84 ods. 4 ZP stanovuje povinnosť zamestnávateľa oboznámiť zamestnancov s pracovným poriadkom. Absentuje však konkretizácia spôsobu oboznamovania, čo považujeme za nie príliš šťastnú skutočnosť, a to predovšetkým z dôvodu neexistencie unifikovaného spôsobu, ktorý by bol všeobecne uznávaný a pre prax jednoducho vykonateľný. Je nespochybniteľné, že na ujmu zamestnávateľovi nebude, ak sa zamestnanci podpíšu pod oboznámenie sa s pracovným poriadkom. Je možné na povinnosti stanovené pracovným poriadkom uplatňovať

[12] Orgánmi, ktoré majú oprávnenie vydávať vyhlášky a opatrenia sú najmä Ministerstvá, ostatné ústredné orgány štátnej správy a iné ústredné orgány štátnej správy, okrem toho aj Národná Banka Slovenska ...

[13] BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentáre 4. vydanie*, Bratislava: C.H. Beck, 2015, s.696.

výrok ignoratia iuris non excusat, avšak nie skôr, ako bol zamestnanec s pracovným poriadkom oboznámený, keďže aj napriek povinnému oboznámeniu sa s pracovným poriadkom, zväčša ak je vykonané pro forma, sa zamestnanec môže odvolávať na neznalosť svojich povinností.

Zamestnávateľ je pri stanovovaní rozsahu povinností vyplývajúcich z pracovného poriadku obmedzený predovšetkým Zákonníkom práce a inými právnymi predpismi – nemôže teda stanoviť povinnosti, ktorými by zamestnanec porušil právne normy. Domnievame sa, že zamestnávateľ je obmedzený aj dikciou § 84 ods. 2 ... bližšie konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia tohto zákona (Zákonník práce) podľa osobitných podmienok zamestnávateľa. Zákonník práce splnomocňuje zamestnávateľa len na konkretizáciu povinností zamestnanca a nie na konštitúciu nových povinností.[14] Ergo, bolo by porušením ustanovenia ZP, stanovovať povinnosti zamestnancovi nad rámec ZP – respektíve stanovovať nové bez konkretizovania. Taktiež je nutné sa pozastaviť nad extenzívnosťou povinností, ktoré sú „konkretizované" prostredníctvom pracovného poriadku. Naše domnienky pramenia z protekcionistickej funkcie noriem pracovného práva, ktorých ratio spočíva v ochrane slabšej strany (zamestnanca) v pracovnoprávnych vzťahoch.

2. Disciplinárna zodpovednosť

Ak použijeme všeobecnú definíciu zodpovednosti, vyplývajúcu z právnej teórie a doplníme pár slov, výsledkom môže byť tvrdenie, že disciplinárna zodpovednosť je druhom právnej zodpovednosti, ktorá vzniká porušením disciplinárnej normy, teda vzniká zodpovednostný právny vzťah medzi porušiteľom disciplinárnej právnej normy a vynucovateľom disciplinárnej právnej normy. Porušenie disciplinárnej normy, a tak aj vznik disciplinárnej zodpovednosti, nie je účelné viazať len na

[14]Nemáme na mysli stanovovanie napr. výpovedných dôvodov iných ako podľa § 63, alebo popieranie minimálnej doby odpočinku.

zavinené konanie (omisívne alebo komisívne). Teda subjekt povinný dodržiavať disciplinárne normy je zodpovedný objektívne – z toho dôvodu nie je nutné skúmať úmysel pri porušovaní normy. Taktiež, ak by bola disciplinárna zodpovednosť naviazaná na úmyselné konanie, dostal by sa zamestnávateľ do nezávidenia hodnej pozície, kde by pri ukladaní sankcie museli preukázať úmysel pri porušovaní disciplinárnej normy. Okrem toho by nedbanlivostné konanie nebolo disciplinárne sankcionovateľné. Uplatnenie disciplinárnej zodpovednosti, nie je na škodu uplatneniu zodpovednosti občianskoprávnej, administratívnoprávnej, trestnoprávnej a inej – teda nie je porušením zásady ne bis i idem.

V pracovnom práve rozlišujeme dva stupne porušenia pracovnej disciplíny, na základe ktorých je uplatňovaná disciplinárna zodpovednosť. Pracovnoprávna úprava diferencuje porušenie pracovnej disciplíny na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a závažné porušenie pracovnej disciplíny. Problémom však je, že právne normy pracovného práva neustanovujú deliacu čiaru medzi stupňami porušenia. Diferenciácia medzi závažným a menej závažným porušením disciplinárnej normy, nie je ustanovená. Konania spôsobujúce či už jedno alebo druhé porušenie, nie sú zákonné ani demonštratívne vypočítané, čo by napomáhalo abstrahovaniu konkrétnych znakov, ktoré vplývajú na posudzovanie stupňa závažnosti porušenia disciplinárnej normy.

„*Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia pracovnej disciplíny*."[15] Pomerne častou skutočnosťou býva, že zamestnávatelia vo svojich pracovných poriadkoch ustanovia, čo považujú za závažné a čo za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Roztriedenie skutkov podľa závažnosti však nie je pre súd záväzné, vyplýva to najmä z absencie prezumpcie správnosti a rozdielnej normatívnej povahy predpisov a hlavne v stupni právnej sily,

[15] KIKLICOVÁ, M.: *Kedy možno so zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer?* 13.11.2011 [online]. Dostupné na: http://www.najpravo.sk/rady-a-vzory/rady-pre-kazdeho/o/kedy-mozno-so-zamestnancom-okamzite-skoncit-pracovny-pomer.html?print=1.

aká je priznaná vnútropodnikovým normám – pracovnému poriadku. Ergo, súdy nie sú povinné brať takéto triedenie do úvahy. To podľa nášho názoru nie je celkom efektívne, najmä ak precízne pripravené, racionálne a logicky odôvodniteľné hranice nie sú rešpektované, má to neblahý vplyv na právnu istotu v pracovnoprávnych vzťahoch.

Za zaujímavú možno považovať úvahu, že ak zamestnanec podpisom pracovnej zmluvy súhlasil s „roztriedením" skutkov podľa závažnosti, alebo ak zástupcovia zamestnancov vyslovili súhlas s pracovným poriadkom, kde je takéto triedenie obsiahnuté, možno ho považovať za záväzný aj pre súd. A to predovšetkým z dôvodu, že plne autonómne subjekty obdarené kontraktuálnou slobodou a právnou subjektivitou sa rozhodili, „obmedziť sa" na právach tým, že rešpektujú utriedenie skutkových podstát medzi závažné a menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Sme toho názoru, že takýto stav (pokiaľ by nebol zneužívaný) bol by na prospech individuálnych pracovnoprávnych vzťahov. Predovšetkým čo do právnej istoty, a to z toho dôvodu, že zamestnanec a zamestnávateľ by poznali a mohli by sa spoľahnúť na rozhraničenie medzi závažným a menej závažným porušením pracovnej disciplíny. Záväznosť takéhoto ujednania, odobrená zástupcami zamestnancov, pôsobí do značnej miery aj výchovne na zamestnancov – napĺňa účel deliktuálnej prevencie, keďže pri vyjednávaní „hranice" medzi stupňami porušenia, pôsobia do istej miery ako sebaregulátor – nakoľko sa obmedzujú v určitom konaní, respektíve prijímajú konzekvencie plynúce z takéhoto konania. Takéto sebaregulovanie má podobné znaky, aké sú opísané pri prechode zo statusu naturalis do statusu civilis, resp. vyzdvihnuté v zmluvnej teórii vzniku štátu – kedy sa konkrétny jednotlivec vzdáva istých oprávnení, ktoré sú ku prospechu občianskej spoločnosti. Konsenzus medzi zamestnancom a zamestnávateľom a následný súhlas zamestnancov s precízne pripraveným, racionálne a logicky odôvodniteľným roztriedeným skutkov medzi závažné a menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, nemôže byť na ujmu individuálnych pracovnoprávnych vzťahov.

Súdy sa však k posudzovaniu hranice medzi závažným a menej závažným porušením pracovnej disciplíny stavajú kazuisticky. „*Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod.*“[16] V tomto stanovisku možno badať predovšetkým odbúranie plošného posudzovania intenzity porušenia pracovnej disciplíny. Okrem toho súd poukazuje na isté „poľahčujúce okolností“, ktorými sú predovšetkým okolnosti, za akých k porušeniu došlo a následky konania zamestnanca. Sme toho názoru, že aj tieto skutočnosti vplývajúce na liberalizáciu zamestnanca spod disciplinárnej zodpovednosti, by mohli byť predmetom dojednania načrtnutého vyššie, ktoré by však mohlo pred súdom požívať vyššiu mieru záväznosti. Domnievame sa, že práve kolektívne orgány môžu pri vyjednávaní hranice medzi závažným a menej závažným porušením disciplinárnej normy zohrať významnú úlohu.

Za závažné porušenie pracovnej disciplíny možno do istej miery považovať nesplnenie základných povinností vymedzených § 81 Zákonníka práce, vrátane povinností z kolektívnej zmluvy, ako aj povinností z iných najmä technických a hygienických predpisov, pretože nedodržaním týchto môže zamestnávateľovi škoda alebo ujma. Ako sme spomenuli, uplatnenie disciplinárnej zodpovednosti, nie je na ujmu uplatneniu zodpovednosti občianskoprávnej, najmä nároku na náhradu škody. Používanie služobného telefónu, auta, výpočtovej techniky a iného materiálneho substrátu zamestnávateľa, je najväčšou a najčastejšou trecou plochou medzi závažným a menej závažným porušením pracovnej disciplíny. Pri takýchto porušeniach je spravidla nutné prihliadať na náleži-

[16] Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej Republiky vo veci o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, sp. zn.: 3 Cdo 12/2008.

tosti vymedzené v rozsudku Najvyššieho súdu SR – keďže neopomenutím týchto náležitostí, resp. vodítiek posudzovania stupňa závažnosti sa môže zamestnávateľ vyhnúť zbytočnému súdnemu konaniu.

Máme zato, že opakované menej závažné porušovanie pracovnej disciplíny za určité pevne stanovené obdobie, môže nadobudnúť kvalitu závažného porušenia pracovnej disciplíny, keďže jedným z účelov sankcionovania je aj náprava porušiteľa. A to nie len vtedy, ak zamestnávateľ zamestnanca na možnosť výpovede upozornil písomne za posledných šesť mesiacov.[17] Teda ak opakované ukladanie sankcií z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, nevedie k náprave porušiteľa, je podľa nášho názoru racionálne nutné uplatniť zodpovednosť za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Podobne ako inštitút trestného práva, tzv. trikrát a dosť – je uplatnenie zodpovednosti zo závažného porušenia pracovnej disciplíny ultima ratio, ktoré ostáva zamestnávateľovi. Takáto skutočnosť by mohla byť predmetom ujednania vyplývajúceho z pracovného poriadku.

Rozdielne právne účinky, viažuce sa na konanie porušiteľa pracovnej disciplíny podľa stupňa závažnosti porušenia pracovnej disciplíny, možno považovať za ochranu zamestnávateľa, ale aj zamestnaneckého kolektívu pred nedisciplinovanosťou jednotlivca. Dôsledkom závažného porušenia pracovnej disciplíny, môže byť okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 61 Zákonníka práce. „*Na základe ustálenej judikatúry súdov je zo strany zamestnávateľa okamžité skončenie pracovného pomeru akceptovateľné v situáciách, keď nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca zamestnával až do uplynutia výpovednej doby.*“[18] Za dôsledky menej závažného porušenia pracovnej disciplíny, možno považovať výpoveď, a to najmä vtedy, ak zamestnávateľ upozornil zamestnanca

[17] Ustanovenie § 61 ods.1 pís. e) ZP.
[18] OLŠOVSKÁ, A.: *Skončenie pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny*, 17.04.2014, [online]. Dostupné na: https://www.epravo.sk/top/clanky/skoncenie-pracovneho-pomeru-z-dvodu-porusenia-pracovnej-discipliny-1796.html.

písomnou formou na možnosť výpovede pri opakovanom porušení pracovnej disciplíny. Iným dôsledkom porušenia pracovnej disciplíny, môže byť krátenie dovolenky za odpracované dni a krátenie dodatkovej dovolenky v súlade s § 144a ods. 6 Zákonníka práce. V súlade s § 109 ods. 2, je zamestnávateľ oprávnený krátiť dovolenku zamestnancovi v rozsahu maximálne dvoch dní. Ak zamestnanec vyčerpá dovolenku pred tým, než bude o dovolenku ukrátený, musí vrátiť mzdu za zodpovedajúcu dovolenku zamestnávateľovi. Jedným z dôsledkov porušenia pracovnej disciplíny, môže byť nepriznanie náhrady mzdy za sviatok19. A to najmä vtedy, ak zamestnanec zmešká pracovnú zmenu predchádzajúcu sviatku, alebo pracovnú zmenu prislúchajúcu na deň po sviatku, výška krátenia mzdy musí byť v súlade s § 131 ZP, inak je predmetom bezdôvodného obohatenia. Paradoxne, medzinárodná organizácia práce nezaujala k inštitútu pracovnej disciplíny zásadné stanovisko.

3. Mechanizmus uplatňovania zodpovednosti

Zodpovednosť z porušenia pracovnej disciplíny uplatňuje zamestnávateľ voči porušiteľovi, teda zamestnancovi. Zamestnávateľ sa pri určovaní, čo porušením je a stupňom porušenia, musí riadiť vyššie uvedeným rámcom, resp. hranicami. Môžeme teda konštatovať, že neexistuje v našom právnom poriadku niečo ako rozhodovací diagram, resp. strom. Takýto diagram je súborom rozhodovacích vodítiek pri uplatňovaní zodpovednosti za porušenie disciplíny. Používanie práve takéhoto vodítka, by prispelo obrúseniu hrán a predchádzalo by prípadným sporom. Správanie sa podľa jasne stanovených pravidiel, nie je na úkor právnej istote.

Ak chce zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer s porušiteľom, musí to stihnúť počas objektívnej jednoročnej prekluzívnej

[19] BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: Pracovné právo. 3. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2016, s. 288.

lehoty,[20] v rámci ktorej plynie subjektívna lehota. Tá začína plynúť v zmysle § 68 ods. 2 ZP odo dňa, keď sa zamestnávateľ o porušení dozvedel (lehota začína plynúť odo dňa, keď sa zamestnávateľ preukázateľne (skutočne) dozvedel o dôvode na okamžité zrušenie pracovného pomeru)[21] a do jedného roka od kedy porušenie vzniklo. Podľa § 70 ZP to nutné vykonať písomne a výpoveď doručiť zamestnancovi. Tieto formálne náležitosti je nutné splniť obligatórne a kumulatívne, ako aj vtesnanie sa do intervalu jedného roka od porušenia, inak je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Esenciálnymi obsahovými náležitosťami okamžitého skončenia pracovného pomeru sú uvedenie dôvodu – tie sú taxatívne vymedzené v ZP, stanovenie dôvodu, resp. viacerých dôvodov,[22] okrem toho je nutné uviesť aj skutkové okolnosti, ktoré k výpovedi viedli.[23] Keďže je okamžité skončenie pracovného pomeru jednostranným právnym úkonom, posudzuje sa jeho platnosť podľa ustanovení Občianskeho zákonníka o platnosti právnych úkonov. Ak sa zamestnanec vyhýba doručeniu, resp. odmieta písomne potvrdiť prevzatie výpovede zamestnávateľovi, výpoveď doručí zamestnancovi osobne na pracovisku – za prítomnosti aspoň jedného svedka, aby uniesol dôkazné bremeno v prípadom spore.

Skončenie pracovného pomeru výpoveďou, z dôvodu opakovaného, menej závažného porušenia pracovnej disciplíny, je viazané na splnenie niekoľkých podmienok. Prvou je, že sa zamestnanec musí dopustiť

---

[20] Rozsudok krajského súdu v Brne sp. zn.: 8 Co 785/66.

[21] TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASSÁR B. *Zákonník práce: Komentár*. Bratislava: Wolters Kluver s.r.o., 2014, s. 323 z rozsudku R 75/1998.

[22] Kumulácia výpovedných dôvodov je zásadne prípustná. K tomu: BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentáre 4. vydanie*, Bratislava: C.H. Beck, 2015, s. 541.

[23] Ak so zreteľom na to, čo výpovedi predchádzalo, je medzi účastníkmi skutkovo nepochybné, čo je dôvodom výpovede, stačí aj citácia zákona – Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn.: 5 Cdo 56/2008.

menej závažného porušenia pracovnej disciplíny opakovane v rámci šiestich mesiacov. Táto podmienka musí byť naplnená bez vôle zamestnávateľa, inak je sankcionovanie za takýto skutok úkonom in fraudem legis, resp. proti dobrým mravom. Teda zamestnávateľ nemôže prikázať zamestnancovi, konať proti pracovnej disciplíne a neskôr ho za takéto konanie sankcionovať. Rovnako to možno uplatňovať aj vtedy, ak takýto príkaz dá zamestnancovi vedúci zamestnanec zamestnávateľa. Ďalšou podmienkou je písomné upovedomenie zamestnanca o možnosti výpovede, z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. Takéto upovedomenie je jednostranným právnym úkonom. Zákon nestanovuje termín, do kedy po prvom porušení pracovnej disciplíny, je potrebné zamestnanca o možnosti výpovede písomne upovedomiť, ale výpoveď možno dať zamestnancovi len v lehote šiestich mesiacov od písomného upovedomenia. Lehota šiestich mesiacov začína doručením písomného oznámenia. Na doručovanie písomného upovedomenia sa vzťahujú ustanovenia § 38 ZP.

Sankcie v pracovnom práve sú takpovediac „úzkoprofilovým tovarom". Zákonník práce nedáva zamestnávateľovi príliš veľkú mieru autonómie pri ich uplatňovaní. Taktiež katalóg jednotlivých sankcií je pomerne strohý, preto vidíme priestor, aby zamestnanci sami prostredníctvom zástupcov zamestnancov navrhli spôsoby riešenia porušení pracovnej disciplíny. Najmä z dôvodu, aby nemuselo dochádzať k výpovedi zamestnávateľa zamestnancovi. Sme toho názoru, že ak sa zamestnanci sami zaviažu k dodržiavaniu istých pravidiel a súhlasia so sankciami za porušenie týchto pravidiel, nie je na ujmu právnemu poriadku ich uplatňovať – samozrejme, ak nebude defraudovaný ich účel. Ak sú zamestnanci združení v odborovej organizácii, tak je situácia viac naklonená takémuto riešeniu, keďže zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov povoľuje, aby si združenia vytvárali orgány posudzujúce porušovanie disciplíny a rozhodujúce sankciách za takéto porušenie. Takýmito sankciami by napríklad mohli byť menej výhodnejšie pracovné zmeny pre zamest-

nanca, ktoré ak by mu ukladal zamestnávateľ, mohol by sa dopustiť diskriminácie konkrétneho zamestnanca, a teda porušenia právnych predpisov.

O správnom uplatnení sankcií, rozhoduje v konečnom dôsledku súd ako nezávislý orgán. Súd ako autorita nie je viazaný pracovným poriadkom zamestnávateľa. Avšak, ako sme už uviedli, mal by byť viazaný ujednaniami vykonanými v rámci kontraktuálnej spôsobilosti – samozrejme, ak nepodporujú zákonom ani iným predpisom a sú vykonávané s súlade náležitosťami platnosti právnych úkonov podľa Občianskeho zákonníka.

4. Disciplinárne normy verejnej vysokej školy

Hlavnou právnou normou upravujúcou verejné vysoké školy a vzťahy študentov verejných vysokých škôl a verejných vysokých škôl, je zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej aj „zákon o VŠ" – v príslušných tvaroch). Táto právna norma pôsobí aj na celú akademickú obec vymedzenú v § 3 tohto zákona. Okrem toho zákon o VŠ garantuje vysokým školám najmenej takú mieru samosprávy, aká je potrebná na zabezpečenie akademických slobôd vyplývajúcich z § 4. Okrem konštitúcie akademickej samosprávy a slobôd v rámci akademickej pôdy, zákon o VŠ ustanovuje v § 7 obligatórne orgány vysokej školy. V zmysle ustanovenia § 7 pís. d) sa konštituuje disciplinárna komisia verejnej vysokej školy pre študentov. Ak sa presunieme na fakultnú úroveň zistíme, že v zmysle § 24 pís. d) ďalším obligatórnym orgánom (teraz už orgánom fakulty) je disciplinárna komisia fakulty pre študentov. Zaujímavosťou je, ostatní členovia akademickej obce[24] vysokej školy sú vyňatí z pôsobnosti disciplinárnej komisie – keďže z dikcie vyplýva, že je určená študentom. Zamestnanci verejnej

[24] Ustanovenie § 3 zákona o VŠ určuje kto je považovaný za člena akademickej obce.

vysokej školy (ďalej aj „VVŠ“) budú zodpovední za disciplinárne prehrešky podľa ustanovení Zákonníka práce. Máme zato, že by mohli byť zodpovední aj disciplinárnej komisii, keďže uplatnenie zodpovednosti pri disciplinárnej komisii nevylučuje uplatnenie zodpovednosti podľa Zákonníka práce. Okrem toho je aj miera difaminácie na pracovisku, resp. v akademickej obci väčšia, čím sa napĺňa generálna a individuálna prevencia. Generálna prevencia pôsobí najmä na ostatné subjekty akademickej obce „odstrašujúcim“ účinkom, zatiaľ čo individuálnu prevenciu možno badať v pôsobení trestu a kumulácii sankcií.[25]

Dualizmus orgánov – úloha disciplinárnej komisie na fakultnej úrovni a disciplinárnej komisie na úrovni verejnej vysokej školy je do značnej miери metúca. Keďže nie je v zákone ustanovené subordinačné postavenie jedenej voči druhej. Líšia sa podstatne len personálnou pôsobnosťou, a teda ich personálna pôsobnosť je rôzna. Do personálnej pôsobnosti disciplinárnej komisie VVŠ spadajú tí študenti, ktorí nie sú zapísaní v žiadnom študijnom programe uskutočňovanom na fakulte. Zatiaľ čo do personálnej pôsobnosti disciplinárnej komisie fakulty spadajú študenti, ktorí sú zapísaní v študijnom programe uskutočňovanom na fakulte. Zaujímavosťou je, že obe tieto komisie ani nerozhodujú o tom, či sa „obžalovaný“ dopustil, alebo nedopustil porušenia disciplinárnych noriem. Z dikcie ustanovení zákona o VŠ vyplýva, že komisia prerokúva disciplinárne priestupky študentov podľa personálnej pôsobnosti a predkladá návrh na rozhodnutie rektorovi alebo dekanovi, v závislosti od personálnej pôsobnosti. Disciplinárne komisie sú kreované z členov akademickej obce. Jednu polovicu menuje rektor/dekan po schválení akademickým senátom, pričom z tejto polovice rektor/dekan menuje predsedu komisie. Druhá polovica je tvorená študentami. Avšak nie je ustanovené, ako bude táto druhá polovica kreovaná – teda, či sa

[25] Bližšie k funkciám trestu pozri FICO, M.: *Historický vývoj trestov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2012, s. 21.

bude o mieste v komisii rozhodovať losom alebo voľbami. To považujeme za významný zákonný nedostatok. Počet členov komisie nie je v zákone ustanovený – to sa dá považovať taktiež za nedostatok. Párny počet[26] a paritné rozdelenie kresiel v komisiách je taktiež dosť nezvyčajným javom – avšak, keďže ich činnosť spočíva v prerokovaní a predkladaní, tak zákon k ich obsadeniu pristupuje pro forma.

Komisie rozhodujú podľa disciplinárnych poriadkov. Takéto disciplinárne poriadky pre verejné vysoké školy sú vydané na základe ustanovenia § 15 ods. 1 pís. j). Sú vnútorným predpisom VVŠ – teda predpisom vydaným secundum et intra legem na základe zákonného splnomocnenia. Takýto disciplinárny poriadok možno do značnej miery pripodobniť k pracovnému poriadku. Zákon nespomína žiadne náležitosti, ktoré by mal spĺňať takýto poriadok. Základnými náležitosťami tejto internej normy sú nerozpornosť s predpismi väčšej právnej sily – ak dôjde k rozporu, disciplinárny poriadok je v tej časti neplatný. Taktiež disciplinárny poriadok nesmie prekročiť rámec splnomocnenia – nesmie upraviť vzťahy, resp. stanoviť povinnosti, ktoré nie sú predmetom splnomocnenia. Pričom disciplinárny poriadok fakulty možno vydať, len ak fakulta potrebuje na vlastné podmienky podrobnejšie upraviť disciplinárny poriadok verejnej vysokej školy. Zákon nevymedzuje pre tieto interné normatívne akty podmienku materiálnej publicity tak, ako pri pracovnom poriadku. Avšak z nášho výskumu vyplýva, že všetky univerzity,[27] ako aj jednotlivé fakulty, majú takýto poriadok publikovaný na svojich internetových stránkach. Taktiež nie je stanovená povinnosť pre študentov, oboznámiť sa s týmto interným normatívny aktom.

---

[26] Párny počet vyplýva z logiky zákonného výroku: „polovicu menuje“. Keďže nie je možné, aby v komisii zasadala časť človeka (čo by sa udialo pri nepárnom počte členov, keďže polovicu každého nepárneho čísla nemožno vyčísliť bez zvyšku) máme zato, že v komisii zasadá párny počet členov (keďže polovica každého párneho čísla je vyčísliteľná bez zvyšku).

[27] UPJŠ, Univerzita Komenského, Trnavská univerzita.

4.1 Priestupky, sankcie a konanie podľa disciplinárneho poriadku

Vyučujúci: „*Dvě za pozdní příchod, dvě za zvízdaní pod oknem a dvě za lhaní.*“ Študent: „*Být se nesmí, to se řekne doma.*“ Vyučujúci: „*Má pravdu ten chlapec, telesné tresty jsou na našich školách nepřípustné až na jednu výjimku a tou je tato třída. Třída, která přivede svou učitelku do blázince se neaopak bít musí a je na to výnos Ministerstva školství.*“[28] Dovolili sme si takýmto úvodom do kapitoly poukázať na charakter uplatňovania sankcií a disciplinárnej zodpovednosti ako ultima ratio a taktiež na materiálny vývoj podmienok (...třída, která přivede svou učitelku do blázice se naoopak bít musí) vplývajúcich na katalóg a povahu sankcií. Považujeme za účelné poukázať na úvahu o zmene prístupu k uplatňovaným sankciám, samozrejme, ak sa zmenia materiálne podmienky na nich vplývajúce (správanie žiakov).

Disciplinárny priestupok je legálne vymedzený v § 72 zákona o VŠ ako zavinené porušenie právnych predpisov, alebo vnútorných predpisov vysokej školy alebo jej súčastí, alebo verejného poriadku. Teda za disciplinárny priestupok, ktorého sa študent môže dopustiť, a ktorý môže byť sankcionovaný týmto zákonom, resp. verejnou vysokou školou, je aj prekročenie maximálnej dovolenej rýchlosti pri vedení motorového vozidla (porušenie právnych predpisov), alebo fajčenie na zastávkach MHD. Takýmto argumentom ad absurdum sme preukázali zbytočne široko koncipovanú disciplinárnu zodpovednosť študenta VVŠ. Je doslova neúčelné, aby bol študent disciplinárne stíhaný za prekročenie maximálnej povolenej rýchlosti ako vodič, keďže sa stáva subjektom administratívnej zodpovednosti za priestupok. Na druhej strane je tu zámer verejnej vysokej školy, nedržať u seba porušiteľa právnych noriem a verejného poriadku najmä vtedy, ak študent VVŠ poruší verejný poriadok, alebo právny predpis a je možné ľahko identifikovať príslušnosť k VVŠ – podobne je tomu aj pri disciplinárnej zodpovednosti zamestnanca, ako sme uviedli vyššie. Pod vnútornými predpismi verejnej vysokej školy sa

[28] Sekvencia z filmu Obecní škola, dostupná na: https://www.youtube.com/watch?v=bGVXq4E2LNQ&t=2s, čas od 0:48.

rozumie najmä disciplinárny poriadok, avšak dikcia zákona o VŠ (§ 15 a § 33) vymedzuje vnútorné predpisy VVŠ pomerne široko, teda za takýto vnútorný predpis možno považovať aj pokyn dekana o prihlasovaní na rozvrh (keďže je konkretizáciou študijného poriadku).

Študent sa môže dopustiť disciplinárneho priestupku dolózne aj kulpózne, a to omisívnym alebo komisívnym konaním, nakoľko zákon uvádza zavinené porušenie. Zákon o VŠ stanovuje pomerne úzky okruh disciplinárnych opatrení, ktoré môžu byť uložené študentovi. Verejná vysoká škola nie je oprávnená sa pri ukladaní disciplinárnych opatrení odchýliť od tých vymedzených v § 72 ods. 2 zákona o VŠ – jednak to ustanovenie zákona nepredpokladá (absentuje demonštratívny výpočet) a z právnej povahy interného dokumentu vyplýva, že sa nemôže odchyľovať, alebo ísť nad rámec normatívneho aktu vyššej právnej sily, ak to tento nedovoľuje. Navyše udelenie trestu bez zákonnej opory by porušilo zásadu nullua poena sine lege. Týmito disciplinárnymi opatreniami sú pokarhanie, podmienečné vylúčenie zo štúdia (s určením lehoty a podmienok, pri dodržaní ktorých bude podmienečné vylúčenie zo štúdia zrušené) a vylúčenie zo štúdia. Tento pomerne úzky diapazón sankcií nie je možné kumulovať. Je možné uložiť za viac priestupkov jednu sankciu, pričom by sankcia mala zodpovedať zásade proporcionality. Ergo, mala by byť úmernou spáchanému disciplinárnemu priestupku.

Konanie o disciplinárnom priestupku vedie disciplinárna komisia na základe príslušnosti študenta. I keď absentuje jasné zákonné ustanovenie, domnievame sa, že konanie sa začína na akuzačnom princípe – arumentum a contrario, keďže to nie je inkvizičné. Ak by sa totiž konanie začínalo ex officio, členovia disciplinárnej komisie by boli povinní vyhľadávať a dokumentovať disciplinárne priestupky. Disciplinárne konanie voči študentovi nemožno začať, ak je priestupok premlčaný. Ak disciplinárny priestupok spočíval v trvajúcom porušovaní, tak lehota začína plynúť od skončenia porušenia. Ak disciplinárny priestupok spočíval v opakovanom porušovaní, lehota začína plynúť od spáchania posled-

ného disciplinárneho priestupku. Premlčacia lehota neplynie, ak má študent prerušené štúdium. Konanie o disciplinárnom priestupku je neverejné a ústne. Podľa našej mienky je neverejnosť konania neúčelná. Nenapĺňa totiž generálnu prevenciu pri trestaní a okrem toho nepôsobí ani „odstrašujúco," keďže miera spoločenskej difaminácie pri neverejnom konaní je minimálna. Konať o disciplinárnom priestupku je možné aj v neprítomnosti obžalovaného predovšetkým vtedy, ak sa neospravedlnil riadne a včas. Rektor/dekan udeľuje disciplinárne opatrenia. Títo nemôžu uložiť prísnejšie disciplinárne opatrenie ako navrhla disciplinárna komisia pri prejedaní, pravdepodobne ho však môžu zmeniť.

Rozhodnutie o uložení disciplinárneho opatrenia vydáva dekan alebo rektor. Rozhodnutie o uložení disciplinárneho opatrenia musí byť študentovi doručené do vlastných rúk a to osobne alebo poštou, rovnako ako pri doručení výpovede. Esenciálnymi náležitosťami rozhodnutia o uložení disciplinárneho opatrenia, sú odôvodnenie a poučenie. Formálnou esenciálnou náležitosťou je písomnosť. Rozhodnutie nadobúda právoplatnosť po márnom uplynutí lehoty na podanie žiadosti o preskúmanie rozhodnutia o uložení disciplinárneho opatrenia. Lehota na podanie žiadosti je ustanovená na osem dní (nie pracovných) od doručenia rozhodnutia. Táto lehota nie je poriadkovou, ale hmotnoprávnou. Žiadosť o preskúmanie sa podáva orgánu, ktorý rozhodnutie vydal. V zákone nie sú uvedené náležitosti žiadosti, teda je dôvodné predpokladať, že stačí vysloviť žiadosť o preskúmanie. Nie je nutné poukazovať na nijaké skutočnosti, ani rozpisovať dôvody „odvolania". Domnievame sa, že písomnosť žiadosti o preskúmanie, je jedinou náležitosťou formy, ako aj obsahu. Ak je adresátom žiadosti dekan, ten jej môže vyhovieť. Ergo, môže svoje rozhodnutie zrušiť alebo zmeniť. Ak jej nevyhovie, postúpi žiadosť o preskúmanie rektorovi VVŠ. Ten je povinný do 30 dní od doručenia preskúmať súlad rozhodnutia o uložení disciplinárneho opatrenia so zákonom, vnútorným predpisom verejnej vysokej školy alebo jej súčastí. Rektor môže rozhodnutie zmeniť, alebo zrušiť, ak tak neučiní, žiadosť zamietne a vydá o tom rozhodnutie.

Sme toho názoru, že sankcie za porušenie disciplinárnej zodpovednosti, nie sú dostatočné, ani čo do prísností, ani čo do rôznorodosti. Takéto sankcie, aké uvádza zákon spolu s neverejným prejedaním, odrážajú zastaralú absolutistickú teóriu trestania, ktorej účelom je len trestať. Na sankcie uložené disciplinárnou komisiou nenadväzujú žiadne ďalšie konzekvencie. Napríklad ako obmedzenie v prihlásení sa na študentskú mobilitu, neudelenie alebo krátenie štipendia (nie sociálneho; a len vtedy ak je priznané), obmedzenie v prihlasovaní sa na predtermíny a podobne. Práve sankcie, ktoré majú následky vo forme odopretia istých výhod štúdia, pôsobia na subjekt stimulujúco vo forme istej odstrašujúcej prevencie. Okrem toho, takéto sankcie maximálne napĺňajú aj represívnu funkciu trestania.

Záver

Nemožno poprieť, že pracovná disciplína ako aj sankcie plynúce z jej porušenia sú komplexnou témou, ktorá nemôže byť vyčerpaná ani v príspevku väčšieho rozsahu. Avšak dúfajúc, že nami predostreté myšlienky zamestnaneckej sebaregulácie – pri ktorej si zamestnanci dohodou so zamestnávateľom ustanovia hranie disciplinárnej zodpovednosti, keďže sú dostatočne právne spôsobilí tak konať – budú dostatočnou živnou pôdou pre ďalšiu diskusiu. Takéto dohody si je možno najlepšie predstaviť medzi vo veľkých firmách či podnikoch, alebo medzi odborovými organizáciami s mnohopočetnou členskou základňou a zväzom zamestnávateľov. Máme za to, že zmluvné ukotvenie diferenciácie závažnosti disciplinárnych priestupkov je rozumnejšie a pre právnu istotu prínosnejšie, ako čiastočne nejednotná judikatúra, ktorá sa zo súdu na súd môže prikláňať na stranu zamestnávateľa, alebo zamestnanca – čím vzniknú príliš široké hranice ustálenej judikatúry.

Okrem už spomenutého, je nespochybniteľné, že neúmerne široká koncepcia zodpovednosti študenta spolu so skrytou spravodlivosťou (keďže konanie o disciplinárnom priestupku je neverejné) a dispro-

porčnými sankciami, z ktorých vyplývajú takmer žiadne ďalšie konzekvencie, nie sú dobrým nástrojom pri náprave porušiteľa disciplinárnej normy. Keďže trest uložený v disciplinárnom konaní má okrem iného spĺňať aj generálnu prevenciu a istý pedagogický účel, ktorý má byť cieľom sankcií. Domnievame sa preto, že pokiaľ sa za udeleným pokarhaním otočí list a „rozsudok" ako aj s uloženým trestom sa zapíšu do knihy, ktorá v poličke zapadne prachom, tak trest samotný nenaplní ani bazálne funkcie, aké naplniť má.

Zoznam použitých zdrojov

1. BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. 3. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2016. ISBN 978-880-89710-26-3.
2. BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-89603-31-2.
3. BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-808-7179-251-2.
4. FICO, M. *Historický vývoj trestov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2012. ISBN 978-80-7097-948-8.
5. OLŠOVSKÁ, A. *Skončenie pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny*, 17.04.2014. Dostupné online.
6. TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASSÁR B. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluver s.r.o., 2014, ISBN 978-80-8168-069-4.

Kontakt na autora:
oligondor@gmail.com

„Prvé zdanie klame“
(Neplatnosť pracovnoprávnych úkonov)

Bc. Ivan Kundrát

Úvod

Právny úkon predstavuje relatívne zložitý právny inštitút. V rámci svojej pôsobnosti upravuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) len parciálne otázky tohto inštitútu; všeobecné otázky sú predmetom úpravy zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „OZ“). Špeciálna právna úprava obsiahnutá v ZP sa zároveň vo vzťahu k všeobecnej občianskoprávnej úprave vyznačuje mnohými špecifikami, ktoré sú vyjadrením funkcií pracovného práva. Posúdenie platnosti pracovnoprávneho úkonu je častokrát komplexnou právnou otázkou, pri riešení ktorej môže vyjsť najavo, že „prvé zdanie klame“.

1. Režim tzv. doložky neplatnosti (všeobecné východiská)

Špeciálna úprava neplatnosti pracovnoprávnych úkonov je normatívne vyjadrená v ustanovení § 17 ZP. Za rozhodujúce interpretačné pravidlo, ktoré treba brať na zreteľ pri posudzovaní platnosti pracovnoprávnych úkonov, možno považovať ustanovenie § 17 ods. 2 ZP. V zmysle uvedeného ustanovenia právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

Ustanovenie § 17 ods. 2 ZP pre posudzovanie platnosti právnych úkonov zakotvuje zvláštny režim, ktorý je odlišný od systému generálnych noriem obsiahnutých v OZ. Kým úprava OZ je založená na zásade, že právny úkon postihnutý právne relevantnou vadou je bez ďalšieho neplatný (§ 37 OZ – § 40 OZ), ZP vyžaduje, aby neplatnosť

právneho úkonu z dôvodu vady uvedenej v ustanovení § 17 ods. 2 ZP bola stanovená osobitným výslovným ustanovením ZP alebo osobitného predpisu. Pre vyslovenie neplatnosti právneho úkonu pre vadu uvedenú v ustanovení § 17 ods. 2 ZP teda nepostačuje, keď ZP vyžaduje, aby sa právny úkon urobil v určitej forme alebo aby sa prerokoval alebo aby sa naň udelil súhlas (napr. § 42 ZP); sankcia neplatnosti právneho úkonu musí byť vyslovená osobitnou doložkou, tzv. doložkou neplatnosti (napr. § 20 ods. 2 ZP, § 32 ZP, § 66 ZP).

Režim doložky neplatnosti považujeme za špecifický legislatívno-technický nástroj upravujúci následky vád právnych úkonov v pracovnom práve.[1] Podľa nášho názoru predstavuje špecifický spôsob realizácie ochrannej i regulačnej funkcie pracovného práva, pretože umožňuje separáciu verejnoprávnych a súkromnoprávnych následkov porušenia pracovnoprávnych predpisov. Možnosť uloženia verejnoprávnej sankcie podľa zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je totiž relatívne nezávislá od súkromnoprávnej sankcie spočívajúcej v neplatnosti právneho úkonu.

V príspevku ďalej poukazujeme na vybrané problémy spojené s uplatňovaním ustanovenia § 17 ods. 2 ZP.

2. Doložka neplatnosti a pojem právneho úkonu

Treba zdôrazniť, že ustanovenie § 17 ods. 2 ZP sa vzťahuje na právne úkony („právny úkon (...) je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis“); netýka sa teda takého konania účastníkov pracovnoprávnych vzťahov, ktoré nie je právnym úkonom (§

[1] K ďalším súvislostiam uplatňovania režimu doložky neplatnosti pozri: KUNDRÁT, I. Uplatňovanie režimu tzv. doložky neplatnosti v pracovnom práve (občianskoprávne aspekty). In *Bulletin slovenskej advokácie*, 2015, roč. XXI, č. 12, s. 14-22.

34 OZ). Nie totiž akýkoľvek akt konania, hoci je právne relevantný a ZP predpokladaný, je právnym úkonom.

Pokiaľ ide o otázku, ktoré konanie je právnym úkonom, subsidiárne sa uplatňujúci OZ vychádza z tzv. širšej koncepcie právneho úkonu. V zmysle § 34 OZ právny úkon je prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú. Vo vzťahu k citovanému ustanoveniu treba kriticky uviesť, že hoci si kladie ambíciu podať legálnu definíciu pojmu právny úkon, nespĺňa požiadavky, ktoré právna teória vyžaduje pre používanie legálnych definícií. Bez toho, aby sme spochybňovali význam širšej koncepcie právneho úkonu, považujeme za potrebné zdôrazniť, že ustanovenie § 34 OZ neplní funkciu legálnej definície, ktorou má byť odstránenie možných nejasností spojených s výkladom toho-ktorého právneho pojmu; legálna definícia pritom nemá spôsobovať ďalšie nejasnosti.[2] S ohľadom na uvedené má ustanovenie § 34 OZ skôr charakter explikácie, pretože z neho nevyplýva jednoznačne, ktorý prejav vôle je právnym úkonom; uvedené ustanovenie obsahuje len demonštratívny výpočet znakov.

Rešpektujeme, že širšia koncepcia právneho úkonu má v pracovnom práve význam, najmä s ohľadom na to, že umožňuje za právny úkon považovať aj pokyny zamestnávateľa, ktoré spôsobujú právne následky, aj keď sa nimi práva a povinnosti zamestnanca len konkretizujú, pričom protiprávne pokyny sa dajú posudzovať ako neplatné právne úkony.[3] Na druhej strane je nevyhnutné zdôrazniť, že nejasné vymedzenie hraníc pojmu právny úkon je spôsobilé privodiť množstvo interpretačných problémov. V spojení s ustanovením § 17 ods. 2 ZP by sa napríklad mohlo zdať, že akýkoľvek úkon, ktorý nebol predpísaným spôsobom preroko-

[2] KNAPP, V. *Teorie práva.* Praha: C. H. Beck, 1995, s. 124.
[3] BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. *Pracovné právo.* 2. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2013, s. 215.

vaný, odsúhlasený, alebo nebol urobený v predpísanej forme, je v prípade absencie výslovnej doložky neplatnosti platný. Uvedený záver však neplatí, ak takýto úkon nie je právnym úkonom.

Na tomto mieste treba povedať, že v teórii pracovného práva sa uvažuje o niekoľkých druhoch aktov, ktoré nie sú právnymi úkonmi. Môže ísť o rôzne správy, výzvy, oznámenia, resp. faktické úkony.[4] Faktickým úkonom sa v staršej literatúre rozumel prejav vôle, ktorý sám o sebe nesmeroval k vzniku, zmene a zániku práv a povinností v pracovnoprávnych vzťahoch.[5] Uvedené ponímanie faktického úkonu však vychádzalo z užšej koncepcie právneho úkonu. Za súčasného právneho stavu, vzhľadom na demonštratívny výpočet použitý v ustanovení § 34 OZ, je za právny úkon možné považovať aj práve také prejavy vôle, ktoré nesmerujú k vzniku, zmene, ani zániku práv a povinností.

Podľa nášho názoru však platí, že ak sa má odlišné smerovanie prejavu vôle (rozumej odlišné ako vznik, zmena a zánik práv a povinností) považovať za pojmový znak právneho úkonu, musí byť svojou povahou blízke vzniku, zmene alebo zániku práv a povinností. Inými slovami, pojmové znaky právneho úkonu, ktoré nie sú v rámci demonštratívneho výpočtu obsiahnutého v ustanovení § 34 OZ explicitne uvedené, musia mať charakter obdobný tým pojmovým znakom, ktoré v uvedenom ustanovení explicitne uvedené sú. Podľa nášho názoru takýto obdobný charakter môže mať napríklad konkretizácia práv a povinností pokynom zamestnávateľa. Naopak, tento charakter nemá taký prejav vôle, ktorý práva a povinnosti len potvrdzuje (napr. písomné potvrdenie o prevzatí zverených predmetov podľa § 185 ods. 1 ZP), oznamuje (napr.

---

[4] OLŠOVSKÁ, A. *Jednostranné právne úkony v pracovnom práve.* Bratislava: Veda, 2010, s. 113.
[5] Tamže, s. 112.

odvolanie súhlasu zdravotníckeho zamestnanca podľa § 85a ods. 4 ZP)[6] a pod.

Pri skúmaní neplatnosti právnych úkonov je dôležité poznanie, že právna úprava právnych úkonov sa na faktické úkony nevzťahuje, preto absencia doložky neplatnosti neznamená, že faktický úkon, ktorý nebol urobený formou predpísanou ZP, je platný. Problémom je však aj samotný pojem „platnosti" faktického úkonu – tento pojem treba používať opatrne, a to s ohľadom na to, že na faktické úkony sa nevzťahuje ani právna úprava platnosti (právnych úkonov) obsiahnutá v OZ. Z uvedeného vyplýva, že otázku následkov vád faktických úkonov treba posudzovať individuálne. V zásade, ak je faktický úkon hmotnoprávnym predpokladom inej právnej skutočnosti (resp. uplatnenia práva, povinnosti, právneho vzťahu) a má byť v zmysle zákona vykonaný v určitej forme, nedodržanie predpísanej formy spôsobuje, že takýto hmotnoprávny predpoklad nie je splnený. Inými slovami, nedodržanie formy má v takom prípade následky obdobné neplatnosti právneho úkonu, a to napriek tomu, že ustanovenie ZP neobsahuje výslovnú doložku neplatnosti.

Ako príklad je možné uviesť písomné potvrdenie o prevzatí zverených predmetov podľa § 185 ods. 1 ZP. Ustanovenie § 185 ods. 1 neobsahuje doložku neplatnosti, no napriek tomu predpokladom vzniku zodpovednosti zamestnanca za stratu zverených predmetov je potvrdenie o prevzatí zverených predmetov, ktoré bezpodmienečne musí mať písomnú formu.

---

[6] Pokiaľ ide o odvolanie súhlasu zdravotníckeho zamestnanca podľa § 85a ods. 4 ZP (ide o súhlas zdravotníckeho zamestnanca s tým, že jeho priemerný týždenný pracovný čas vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich), aj dôvodová správa k zákonu č. 361/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony výslovne uvádza, že nejde o právny úkon.

Pre úplnosť sa žiada uviesť, že hoci sa ustanovenia o neplatnosti právnych úkonov na faktické úkony nevzťahujú, neznamená to, že akékoľvek zákonné požiadavky vzťahujúce sa na platnosť právnych úkonov treba vo vzťahu k faktickým úkonom bez ďalšieho negovať, pretože identické požiadavky môžu byť v niektorých prípadoch odrazom podstaty konkrétneho faktického úkonu. Judikatúra napríklad zdôraznila požiadavku, aby písomné potvrdenie o prevzatí zverených predmetov podľa § 185 ods. 1 ZP bolo vlastnoručne podpísané.[7] Paralelne pritom pre právne úkony platí ustanovenie § 40 ods. 3 OZ, v zmysle ktorého písomný právny úkon je platný, ak je podpísaný konajúcou osobou.

3. Doložka neplatnosti a právny základ právneho úkonu

Už sme zdôraznili, že ustanovenie § 17 ods. 2 ZP upravuje neplatnosť právnych úkonov, čo znamená, že musí ísť o právny (nie faktický) úkon, aby následky jeho vadnosti bolo možné riešiť podľa uvedeného ustanovenia. V pracovnom práve sa však vyskytujú aj situácie, v ktorých ide o právny úkon, a napriek tomu v konkrétnom prípade nebude možné na otázku jeho platnosti nazerať z hľadiska doložky neplatnosti a posudzovať platnosť právneho úkonu podľa toho, či doložka neplatnosti je alebo nie je v danom prípade vyjadrená.

K interpretačným problémom môže dôjsť v prípadoch, že právna úprava určitého právneho úkonu má špecifickú povahu. Vo všeobecnosti platí, že jadrom právnej úpravy určitého právneho úkonu je jeho právny základ, ktorý kogentným spôsobom upravuje jeho náležitosti, resp. podmienky platnosti. Výnimočne sa však môže stať, že právna úprava, ktorá na daný právny úkon (jeho náležitosti) poukazuje, nie je jeho právnym základom. V takej situácii je možné hovoriť o diskrepancii v právnej úprave a právnom základe právneho úkonu.

V konkrétnej rovine je možné poukázať na ustanovenie § 131 ods. 3 ZP, podľa ktorého ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré presahujú rámec

[7] R 30/1965.

zrážok uvedených v odsekoch 1 a 2, môže zamestnávateľ vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy, alebo ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu. Citované ustanovenie predpokladá dohodu o zrážkach zo mzdy, ktorá nepochybne je právnym úkonom. Uvedené ustanovenie predpokladá, že má ísť o písomnú dohodu, nestanovuje však, že následkom nedodržania predpísanej formy je neplatnosť dohody. Vykladanie ustanovenia § 131 ods. 3 ZP v spojitosti s ustanovením § 17 ods. 2 ZP znamená, že aj dohoda o zrážkach zo mzdy, ktorá nebola uzatvorená písomne, je platná. Takáto interpretácia je však podľa nášho názoru neprípustná, pretože § 131 ods. 3 ZP je nevyhnuté chápať ako ustanovenie, ktorého cieľom je stanoviť podmienky (zákonný rámec a poradie) výkonu zrážok a nie upraviť dohodu o zrážkach zo mzdy ako zmluvný typ.[8] Dohoda o zrážkach zo mzdy je upravená ustanovením § 20 ods. 2 ZP. Ustanovenie § 131 ods. 3 ZP, hoci zdôrazňuje písomnú formu dohody, nie je právnym základom pre jej uzatvorenie, nestanovuje podmienky jej platnosti, nemožno preto toto ustanovenie (§ 131 ods. 3 ZP) vykladať vo väzbe na § 17 ods. 2 ZP. S ohľadom na uvedené je dohoda o zrážkach zo mzdy s nedostatkom formy neplatná napriek tomu, že v ustanovení § 131 ods. 3 ZP absentuje doložka neplatnosti.

4. Osobitné pracovnoprávne dohody (dojednania)

4.1 Miesto osobitných pracovnoprávnych dohôd (dojednaní) v zmluvnom systéme pracovného práva

Zmluvy uzatvárané účastníkmi pracovnoprávnych vzťahov možno teoreticky rozdeliť podľa niekoľkých diferenciačných kritérií,

[8] Možno sa však stretnúť aj s takým ponímaním ustanovenia § 131 ods. 3 ZP, ktoré pripúšťa, že toto ustanovenie môže byť právnym základom pre uzatvorenie dohody o zrážkach zo mzdy. Porovnaj: ILLÁŠOVÁ, M. *Vzory zmlúv a podaní v pracovnoprávnych vzťahoch*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 342.

napr. podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu, podľa formy, podľa subjektov a pod.[9] Domnievame sa, že zmluvy upravené ZP je možné členiť aj podľa ich miesta v zmluvnom systéme pracovného práva (individuálneho), a to v zásade na dve skupiny. Do prvej skupiny je možné zaradiť zmluvy, ktoré zakladajú základné pracovnoprávne vzťahy – ide o pracovnú zmluvu, dohodu o vykonaní práce, dohodu o brigádnickej práci študentov a dohodu o pracovnej činnosti. Druhú skupinu tvoria tie zmluvy, ktoré sú uzatvárané počas trvania pracovnoprávneho vzťahu, napr. dohoda o zmene pracovných podmienok (§ 54 ZP), dohoda o skončení pracovného pomeru (§ 60 ZP) a ď.

Okrem uvedených dvoch skupín zmlúv, o ktorých je zrejmé, že majú povahu pomenovaného zmluvného typu, ustanovenia ZP na mnohých ďalších miestach predpokladajú osobitné dohody zamestnávateľa so zamestnancom. Tieto dohody, na ktoré ZP poukazuje, sa môžu týkať rôznych aspektov organizácie pracovného času a dôb odpočinku (napr. dohoda o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času podľa § 87 ods. 1 ZP, dohoda o spôsobe čerpania dovolenky podľa § 111 ods. 5 ZP), môžu sa týkať mzdy (napr. dohoda o zohľadnení práce nadčas vo mzde vedúceho zamestnanca podľa § 121 ods. 2 ZP, dohoda o podmienkach poskytovania naturálnej mzdy podľa § 127 ods. 1 ZP), môžu sa týkať prekážok v práci (napr. dohoda o poskytovaní pracovného voľna s náhradou mzdy podľa § 136 ods. 1 ZP) a pod. Na označenie týchto dohôd ďalej v texte používame súhrnné pomenovanie osobitné dohody (dojednania).

V súvislosti s osobitnými dohodami vzniká otázka, aké je ich miesto v zmluvnom systéme pracovného práva. Je totiž sporné, či tieto dohody predstavujú osobitné zmluvné typy, alebo ich uzatvorenie treba chápať ako zmenu pracovnej zmluvy (dohodu o zmene pracovných podmienok).

---

[9] PUDÍK, V. – BENEŠ, J. *Zmluvy a dohody v pracovných vzťahoch.* 3. vyd. Bratislava: Práca, 1985, s. 17-19.

Treba povedať, že teória pracovného práva uvedeným dohodám spravidla nepriznáva význam a dôležitosť autonómneho zmluvného typu.[10] V teórii pracovného práva sa však spochybňuje aj to, či takého dohody sú vôbec právnymi úkonmi.[11] Pokiaľ ide konkrétnejšie o jednotlivé osobitné dohody, je možné spomenúť, že napr. vo vzťahu k dohode o podmienkach poskytovania naturálnej mzdy podľa § 127 ods. 1 ZP Barancová konštatuje, že „*poskytovanie naturálnej mzdy si môže zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť jednak v pracovnej zmluve, ale aj pri zmene pracovnej zmluvy. Dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom môže byť predmetom aj inej zmluvy (dohody), ktorú však z hľadiska jej povahy i právnych následkov možno považovať za zmenu pracovnej zmluvy*."[12]

Pokiaľ ide o prax pracovného práva, v nej sa prejavuje tendencia ponímať prakticky akékoľvek (najmä písomné) dojednania uzatvorené účastníkmi pracovného pomeru v priebehu jeho trvania ako dodatky k pracovnej zmluve, resp. ako dohody o zmene pracovných podmienok (§ 54 ZP). Uvedené možno demonštrovať aj na príkladoch publikácií o vzorových zmluvách vytvorených pre potreby pracovnoprávnej praxe – Illášová vo svojej publikácii uvádza napr. vzor dohody o pracovnej pohotovosti nad ustanovený rozsah podľa § 96 ods. 7 ZP a vzor dohody o práci nadčas podľa § 97 ods. 5, 10 ZP, ktoré zároveň označuje ako dodatky k pracovnej zmluve.[13]

---

[10] Porovnaj: BARANCOVÁ, H. Zmluvný systém v pracovnom práve In *Zmluvný a zodpovednostný systém v súkromnom práve*. Bratislava: PF UK, 1995, s. 14-15; PUDÍK, V. – BENEŠ, J. *Zmluvy a dohody v pracovných vzťahoch*. 3. vyd. Bratislava: Práca, 1985, s. 211. Pudík napríklad osobitné dohody neradí medzi typické zmluvy.

[11] TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 97.

[12] BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2015, s. 857.

[13] ILLÁŠOVÁ, M. *Vzory zmlúv a podaní v pracovnoprávnych vzťahoch*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 282 a 287.

Na základe vyššie uvedeného si vo vzťahu k miestu osobitných dohôd (dojednaní) v zmluvnom systéme pracovného práva dovoľujeme uviesť niekoľko poznámok. Podľa nášho názoru je možné skupinu osobitných dohôd (dojednaní) ďalej diferencovať, a to, na jednej strane, na skupinu autonómnych dohôd, ktoré sú zmluvnými typmi, a na strane druhej, na skupinu parciálnych dojednaní, ktoré treba ponímať ako obsahovú súčasť dohody o zmene pracovných podmienok (§ 54 ZP). Zaradenie konkrétnej osobitnej dohody (dojednania) je v každom jednotlivom prípade otázkou osobitného posúdenia. Ako obsahovú súčasť dohody o zmene pracovných podmienok však treba v zásade posudzovať tie dojednania, ktoré sa týkajú otázok vymedzených ustanovením § 43 ZP, najmä podstatných náležitostí pracovnej zmluvy, ale aj iných podmienok uvedených v pracovnej zmluve.

4.2 Niektoré aspekty platnosti osobitných dohôd (dojednaní)

Význam problému osobitných dohôd (dojednaní) je pre otázku posudzovania platnosti pracovnoprávnych úkonov nezanedbateľný. Treba zdôrazniť, že v zmysle rozsudku Najvyššieho súdu SR z 25. októbra 2000, sp. zn. 4 Cdo 85/2000, „*právne predpisy upravujúce pracovnoprávne vzťahy majú zásadne kogentnú povahu, čo znamená, že účastníci týchto vzťahov môžu uzavrieť len zmluvy (dohody), ktoré sú upravené pracovnoprávnymi predpismi (...)*“.

V pracovnom práve sa teda zásadne každý zmluvný typ musí opierať o ustanovenie právneho predpisu, ktoré uzatvorenie príslušného zmluvného typu pripúšťa; zároveň platí, že dané ustanovenie kogentne upravuje náležitosti zmluvy ako podmienky jej platnosti. Záver o kogentnej povahe právnych predpisov pracovného práva dopadá aj na problém miesta vyššie uvedených osobitných pracovnoprávnych dohôd v zmluvnom systéme pracovného práva. Ak totiž takéto dohody predstavujú osobitné zmluvné typy, potom kogentnú úpravu ich náležitostí treba hľadať v ich právnom základe (napr. § 87 ods. 1 ZP, § 111 ods. 5 ZP a pod.). Ak sa však tieto dojednania zaradia do širšieho rámca dohody o zmene

pracovných podmienok, potom treba na ich náležitosti vztiahnuť aj právnu úpravu obsiahnutú v ustanovení § 54 ZP.

V širšom kontexte treba uviesť, že zaradenie osobitných dojednaní do rámca dohody o zmene pracovných podmienok znamená, že so zreteľom na svoju formu patria do režimu tzv. doložky neplatnosti, pretože ustanovenie § 54 ZP vyžaduje písomnú formu dohody o zmene pracovných podmienok (bez sankcie neplatnosti). Ako sme už konštatovali na inom mieste, v otázke formy právneho úkonu má uplatnenie režimu tzv. doložky neplatnosti za následok vylúčenie možnosti subsidiárneho použitia OZ.[14]

V konkrétnejšej rovine je potrebné upozorniť, že vo vzťahu k osobitným dojednaniam ponímaných ako súčasť dohody o zmene pracovných podmienok sa neuplatní ustanovenie § 40 ods. 1 OZ o dohodnutej forme právneho úkonu. Účastníci pracovnoprávnych vzťahov sa teda nemôžu dohodnúť, že tieto dojednania majú mať pod sankciou neplatnosti písomnú formu. Záver pracovnoprávnej teórie, že „*nedodržanie účastníkmi dohodnutej písomnej formy pracovnoprávneho úkonu má za následok neplatnosť právneho úkonu*,“[15] sa totiž vzťahuje len na prípady, ktoré nepatria pod režim § 17 ods. 2 ZP.

Rovnako vo vzťahu k osobitným dojednaniam ponímaných ako súčasť dohody o zmene pracovných podmienok nie je možné použiť ani ustanovenie § 40 ods. 2 OZ. To znamená, že hoci sa tieto dojednania uzatvoria v písomnej forme, na ich platnú zmenu alebo zrušenie sa písomná forma nevyžaduje.

---

[14] KUNDRÁT, I. Uplatňovanie režimu tzv. doložky neplatnosti v pracovnom práve (občianskoprávne aspekty). In *Bulletin slovenskej advokácie*, 2015, roč. XXI, č. 12, s. 18.

[15] BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár.* 4. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2015, s. 291.

Záver

ZP je právnym predpisom, ktorý upravuje pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb. Tieto fyzické osoby, ktoré vykonávajú závislú prácu (zamestnanci), sú častokrát osoby bez odborného právnického vzdelania. Na základe analýzy niektorých aspektov problematiky neplatnosti pracovnoprávnych úkonov vyslovujeme presvedčenie, že tejto početnej skupine zamestnancov je poznanie zmyslu mnohých ustanovení ZP znemožnené.

Kriticky treba uviesť, že v otázkach neplatnosti pracovnoprávnych úkonov ZP nie je predpisom „do každej ruky". Východiskom tejto problematiky je vzťah subsidiarity OZ k ZP, ktorý samotný je pre zamestnanca-laika relatívne ťažko prijateľný, nehovoriac o špecifických situáciách v právnej úprave, na ktoré príspevok poukazuje.

Podľa nášho názoru sa ochranná funkcia pracovného práva nemá prejavovať len v rovine prijatia právnej úpravy pracovnoprávnych vzťahov, ale má mať aj svoj ďalší rozmer, ktorým je zrozumiteľnosť ustanovení pracovnoprávnych predpisov pre ich adresáta. Ak právny predpis tieto kvality nedosahuje, nemá byť vykladaný na ťarchu zamestnanca. Ideu ochrany zamestnanca treba v sporných prípadoch nechať preniknúť interpretáciou práva a ochranu slabšej strany hľadať v procesnoprávnych normách.

Zoznam použitých zdrojov

1. BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár.* 4. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2015. 1240 s. ISBN 978-80-89603-31-2.
2. BARANCOVÁ, H. Zmluvný systém v pracovnom práve. In *Zmluvný a zodpovednostný systém v súkromnom práve.* Bratislava: PF UK, 1995, s. 14-20.
3. BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. *Pracovné právo.* 2. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2013. 598 s. ISBN 978-80-89393-97-8.
4. ILLÁŠOVÁ, M. *Vzory zmlúv a podaní v pracovnoprávnych vzťahoch.* Bratislava: Nová práca, 2013, 510 s. ISBN 978-80-89350-39-1.
5. KNAPP, V. *Teorie práva.* Praha: C. H. Beck, 1995. 247 s. ISBN 80-7179-028-1.

6. KUNDRÁT, I. Uplatňovanie režimu tzv. doložky neplatnosti v pracovnom práve (občianskoprávne aspekty). In: *Bulletin slovenskej advokácie*, 2015, roč. XXI, č. 12, s. 14-22.
7. OLŠOVSKÁ, A. *Jednostranné právne úkony v pracovnom práve*. Bratislava: Veda, 2010. 122 s. ISBN 978-80-224-1145-5.
8. PUDÍK, V. – BENEŠ, J. *Zmluvy a dohody v pracovných vzťahoch*. 3. vyd. Bratislava: Práca, 1985. 223 s.
9. TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014. 390 s. ISBN 978-80-89149-42-1.

Kontakt na autora:
ivan.kundrat@student.upjs.sk

„Prvé zdanie klame“ (*Pracovnoprávne postavenie štatutárnych orgánov*)

Simona Plšková

Úvod

Predložený príspevok sa zaoberá aktuálnym problémom pracovnoprávneho postavenia osôb v pozíciách štatutárnych orgánov obchodných spoločností, ktoré sú zároveň ich zamestnávateľmi. Sumarizuje pretrvávajúce nejasnosti súvisiace s aplikáciou rozdielnych právnych režimov v závislosti od charakteru jednotlivých činností, ktoré takéto osoby vykonávajú. Tieto sú podporené absenciou zmluvného typu, ktorý by umožnil voľnejším spôsobom previazať ich obchodnoprávnu pozíciu s paralelne vykonávanými manažérskymi činnosťami napĺňajúcimi znaky závislej práce, čím sa situácia v podnikovej praxi komplikuje a neistota v právnych vzťahoch prehlbuje.

Samostatná časť príspevku je venovaná predpokladom uzavretia pracovnej zmluvy so štatutárom, ktorý vykonáva túto funkciu samostatne. V tejto situácii je jediným subjektom oprávneným konať za obe strany pracovného pomeru, čím sa zdanlivo vytvára priestor pre dojednanie neopodstatnene výhodných podmienok, uprednostňujúcich záujmy zamestnanca pred záujmami spoločnosti. Z tohto dôvodu predpokladá samotný Zákonník práce dojednanie podstatných náležitostí pracovného pomeru štatutárneho orgánu v súčinnosti s orgánom, ktorý ho do tejto funkcie ustanovil. Táto požiadavka však v praxi ostáva neraz opomenutá, čo znamená, že platnosť pracovnej zmluvy nemôže nastať a je nevyhnutné vysporiadať sa s právnou relevanciou už poskytnutých plnení, a to so zreteľom na účel osobitných podmienok úpravy pracovného pomeru so štatutárnym orgánom a za súčasného zachovania ochrannej funkcie Zákonníka práce, vzťahujúcej sa aj na faktický výkon práce.

Hlavným cieľom je analyzovať prípady a hranice prípustnosti súbežnej existencie obchodnoprávneho a pracovnoprávneho vzťahu,

priblížiť podmienky platnosti pracovných zmlúv týchto osôb, spolu s následkami ich nedodržania, a poskytnúť právne konformné riešenie nesprávnej aplikácie právnych noriem v týchto vzťahoch pri posudzovaní nárokov a plnení, ktoré už boli z tohto dôvodu poskytnuté bez právneho podkladu.

1. Štatutár ako zamestnanec

V podnikovej praxi sú zaužívané prípady, kedy štatutárny orgán spoločnosti pôsobí súčasne ako jej generálny riaditeľ, či zamestnanec s inými riadiacimi kompetenciami na základe pracovnej zmluvy. Najpodstatnejším predpokladom na to, aby mohla osoba popri výkone funkcie štatutára pôsobiť aj v pracovnom pomere, je jednoznačná obsahová odlíšiteľnosť činností vykonávaných z titulu obchodného vedenia spoločnosti a iných, zväčša riadiacich či „manažérskych" kompetencií, majúcich však už charakter závislej práce, ktoré by z pohľadu Zákonníka práce bolo možné klasifikovať prevažne pod výkon činností vedúcich zamestnancov.

Stále rozšírenejší pojem manažérskej zmluvy však v našom právnom poriadku ako samostatný zmluvný typ neexistuje, v dôsledku čoho v nich spoločnosti neraz kumulujú výkon rôznych riadiacich pôsobností. Činnosti spadajúce pod obchodné vedenie spoločnosti, ako napríklad rozhodovanie o otázkach organizačného charakteru, technických otázkach, o veciach vnútornej prevádzky, podnikateľskom zámere spoločnosti a podobne,[1] nemajú charakter závislej práce a teda ich nie je možné vykonávať v pracovnom pomere ani inom obdobnom pracovnoprávnom vzťahu. Ak sa má manažérska zmluva stať právnym základom pracovného pomeru, zvýrazňujúc riadiaci charakter pracovného zaradenia, je nevyhnutné, aby pokrývala výkon závislej práce a obsahovala nevyhnutné náležitosti pracovnej zmluvy požadované § 43 ods. 1 Zákonníka práce. Nad rozsah stanoveného minima sú v týchto zmluvách často dohodnuté osobitné výhody, v ktorých je premietnutá špecifická povaha

[1] OVEČKOVÁ, O. a kol. *Obchodný zákonník. Komentár*. Druhé doplnené a prepracované vydanie. IURA EDITION. 2008.

riadiacej činnosti a s ňou spojená zvýšená náročnosť a zodpovednosť. Tieto odchýlky sú predpokladané aj ust. § 43 ods. 4 Zákonníka práce, ktorý umožňuje aj dojednanie iných podmienok pracovného pomeru, predovšetkým ďalších hmotných výhod. V súlade s nutnosťou dodržania zásady rovnakého zaobchádzania však musí byť každé výhodnejšie postavenie manažérov objektívne podložené náročnejším charakterom ich pracovnej pozície.

Ustanovenia manažérskej zmluvy zakladajúcej pracovný pomer sa zároveň nesmú dostať do rozporu s kogentnými ustanoveniami Zákonníka práce alebo inými pracovnoprávnymi predpismi. Preto manažérska zmluva v ponímaní pracovného práva nesmie prekračovať rámec daný pracovnoprávnou úpravou, predovšetkým sa v nej zamestnanec nesmie vopred vzdať svojich nárokov, napr. čerpania dovolenky, vyplatenia cestovných náhrad, a iných plnení - ak manažérska zmluva takéto ustanovenie obsahuje, stáva sa neplatným aj v prípade, ak s ním zamestnanec vyslovil súhlas. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť zároveň nepochybne aj v súlade so zákonom i dobrými mravmi. Zodpovednosť vedúceho zamestnanca v pracovnom pomere za škodu spôsobenú zamestnávateľovi sa riadi zákonnými pravidlami bez ohľadu na význam funkcie a nie je možné ju zmluvne znížiť ale ani zvýšiť. Akékoľvek ustanovenie manažérskej zmluvy, ktoré by odporovalo uvedenému, by muselo byť vyhodnotené ako neplatné.

Ak teda dôjde k situácii, kedy štatutár vykonáva v prospech právnickej osoby aj prácu v zmysle Zákonníka práce, tento vzťah je nevyhnutné upraviť mimo režimu obchodného práva v súlade so znením § 1 ods. 3 Zákonníka práce, ktorý neumožňuje vykonávať závislú prácu v zmluvnom občianskoprávnom alebo obchodnoprávnom vzťahu. Ich úprava mimo pracovnoprávneho vzťahu by bola sankcionovaná neplatnosťou za súčasného vzniku faktického pracovného pomeru, z dôvodu, že každá zmluva sa posudzuje podľa svojho obsahu, a preto nie je rozhodujúce, akým pomenovaním ju zmluvné strany označia. To, že účas-

tníci takého právneho vzťahu mylne predpokladajú vyvolanie iných účinkov nemá pre platnosť zmluvy žiadnu relevanciu. V prípade, ak by sa v „pracovnej zmluve" mala premietnuť obchodnoprávna pozícia štatutárneho orgánu, alebo naopak by zmluvou o výkone funkcie mal byť upravený aj výkon činností napĺňajúcich znaky závislej práce, musel by byť každý z takýchto právnych úkonov vyhodnotený ako neplatný a podradený pod právny režim v súlade s objektívnym právom a nie so subjektívnymi predstavami kontrahentov.[2]

V právne akceptovateľnej forme je koexistencia obchodnoprávneho a pracovnoprávneho vzťahu často žiadúca a vhodná, no prax spoločností neraz zvolí postup nesúladný s právnou úpravou a jednoznačným stanoviskom judikatúry týkajúcej sa tejto problematiky. Ide najčastejšie o prípady, kedy je vo formálne uzavretej pracovnej zmluve dohodnutý ako druh práce výkon funkcie štatutárneho orgánu. To často sleduje záujmy samotných funkcionárov v snahe zabezpečiť si výhody plynúce z pracovného pomeru v domnienke, že týmto spôsobom budú môcť napríklad zúžiť rozsah zodpovednosti za výkon svojej funkcie. Takýto právny úkon by napriek svojmu označeniu ako „pracovná zmluva" nenadobudol platnosť a prirodzene nevyvolal mienené pracovnoprávne účinky.[3]

Neprípustnosť výkonu činností štatutárneho orgánu v pracovnom pomere bola potvrdená rozhodovacou činnosťou najvyšších súdov Slovenskej republiky i Českej republiky už v 90. rokoch minulého storočia. Uvedené stanovisko judikoval Najvyšší súd Slovenskej republiky v rozsudku z 26. novembra 1997, sp. zn. 5 Cdo. 92/97 nasledovne: „*V odôvodnení rozsudku vzťahujúcom sa na prejednávaný prípad Najvyšší súd SR konštatuje, že medzi konateľom a spoločnosťou s ručením obmedzeným môže síce byť platne uzavretý pracovný pomer, avšak len za podmienky, že je dohodnutý so všetkými*

---

[2] BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Piate prepracované a doplnené vydanie, Sprint. 2007.

[3] PALA, R. Prípustnosť súbehu výkonu funkcie (člena) štatutárneho orgánu a pracovného pomeru. In: *Bulletin slovenskej advokácie*, č. 9. 2008.

náležitosťami, aby sa náplň práce zamestnanca a súčasne konateľa nezamieňala a aby bolo zrejmé, že došlo aj k uzavretiu pracovného pomeru a že tieto činnosti si vzájomne nekonkurujú. Ak nie je splnená táto podmienka, pracovný pomer nemôže vzniknúť, a to ani konkludentne."[4] Paralelná existencia je tak prípustná iba ak medzi účastníkmi nepochybne došlo aj k formálne a samostatne uzavretému pracovnému pomeru ktorého náplň práce nie je možné zameniť s činnosťou štatutárneho orgánu.

Tento model je navyše podporený aj dikciou § 261 ods. 3 písm. a) Obchodného zákonníka, podľa ktorého má vzťah medzi spoločnosťou a jej štatutárnym orgánom charakter absolútneho obchodnoprávneho vzťahu, v dôsledku čoho sa akékoľvek dohody medzi nimi spravujú príslušnými ustanoveniami Obchodného zákonníka. Tým prirodzene nie je vylúčená možnosť vzniku iných právnych vzťahov medzi spoločnosťou a fyzickou osobou vo funkcii jej štatutára, ktorá by podľa svojho obsahu bola podriadená inému právnemu režimu v súlade s objektívnym právom.

Neplatnosť právneho úkonu, ktorým kontrahenti mienili upraviť výkon funkcie štatutárneho orgánu v pracovnom pomere však nemusí byť absolútna. Za predpokladu, že by spĺňal náležitosti iného právneho úkonu, konkrétne zmluvy o výkone funkcie, súčasne schválenej ustanovujúcim orgánom, môže byť relevantným podkladom obchodnoprávneho vzťahu medzi štatutárom a spoločnosťou. Táto situácia by bola prípustná najmä, ak by neplatná pracovná zmluva bola jediným zmluvným prejavom vôle jej strán, ktorým mienili upraviť výkon a odmeňovanie činností výlučne spadajúci pod pôsobnosť štatutárneho orgánu.

Takéto prekvalifikovanie pôvodne zmýšľanej pracovnej zmluvy je odôvodnené nevyhnutnosťou posudzovať každý právny úkon podľa jeho obsahu a záujmom kontrahentov na zachovaní platnosti určitých

[4] DOLOBÁČ M., BARINKOVÁ M. Pracovnoprávne postavenie a zodpovednosť manažérov. In: *Dane a účtovníctvo*. 2009

zmluvných dojednaní ktoré vyjadrujú ich vôľu a sledujú obdobný hospodársky cieľ. Dojednania ktoré majú ostať v platnosti musí byť zároveň možné oddeliť od neplatných dojednaní z oblasti pracovného práva, ktorých priznanie v obchodnoprávnom vzťahu by nezodpovedalo ich ochrannému účelu.[5]

2. Sám sebe šéfom?

Na základe uvedeného je už zrejmé, že platná právna úprava a judikatúra nevylučuje, aby bola osoba vo funkcii štatutárneho orgánu súčasne zamestnaná v pracovnom pomere so spoločnosťou za predpokladu, že sa náplň tejto práce nebude prekrývať s činnosťou štatutárneho orgánu. Tento postoj je explicitne potvrdený aj znením § 7 ods. 3 ZP, upravujúc, že „*so zamestnancom, ktorý je aj štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu, dohodne podmienky podľa § 43 ods. 1 v pracovnej zmluve orgán alebo právnická osoba, ktorá ho ako štatutárny orgán ustanovila.*"

V prípade zamestnávateľov s viaccčlenným štatutárnym orgánom býva situácia pri úprave ich pracovného pomeru v zásade jednoduchšia, a to najmä vďaka väčšej transparentnosti a kontrole ostatnými členmi štatutárneho orgánu, ktorí predstavujú okrem dohľadu ustanovujúceho orgánu ďalšiu záruku sledovania záujmov spoločnosti ako zamestnávateľa a eliminujú možné zneužívanie nelegitímnych hmotných výhod súvisiacich s pracovným pomerom.

Táto časť príspevku sa venuje analýze a poskytnutiu možných východísk riešenia judikatúrou odmietanej situácie, v rámci ktorej je potrebné upraviť výkon určitých pracovných činností s osobou pôsobiacou vo funkcii štatutárneho orgánu samostatne. Ide o situáciu, kedy funkciu štatutárneho orgánu vykonáva jediná fyzická osoba, oprávnená konať za spoločnosť v celom rozsahu, a teda prirodzene aj v oblasti uzatvárania pracovných pomerov so zamestnancami právnickej osoby. Štatutár sa tak fakticky ocitá v situácii, kedy pracovnú zmluvu uzatvára sám so sebou.

---

[5] BARANCOVÁ, H. K prípustnosti atypických zmlúv v pracovnom práve. IN: *Právny obzor*, č. 81, 1998.

Znenie § 7 ods. 3 ZP je prakticky premietnutím všeobecnej občianskoprávnej zásady, v zmysle ktorej zastupovať nemôže ten, koho záujmy sú v rozpore so záujmami zastúpeného. Situácia, kedy by osoba v pozícii individuálneho štatutárneho orgánu právnickej osoby chcela sama so sebou dohodnúť obsah a náležitosti pracovnej zmluvy bez participácie iných subjektov dohliadajúcich na zachovanie záujmov zamestnávateľa, by bola neakceptovateľná.

Odmietavý postoj k platnosti takýchto zmlúv zaujala aj česká judikatúra, čo však reálne predstavuje ďalšiu brzdu v praktickom fungovaní spoločností, ktorých situácia je už aj tak skomplikovaná zmluvným systémom neodzrkadľujúcim potreby praxe a neumožňujúcim premietnuť právne konformným spôsobom vzťahy s funkcionármi na vedúcich pozíciách spoločností.

V kontexte ust. § 7 ods. 3 ZP je však možné považovať za legislatívne schodnú cestu úpravy pracovného pomeru s individuálnym štatutárnym orgánom podmienenie platnosti pracovnej zmluvy súhlasom orgánu, ktorý štatutárny orgán kreoval. Tento predpoklad umožňuje odstrániť obavy plynúce z faktickej rozdielnosti záujmov zmluvných strán tým, že poskytuje kontrolu a záruku sledovania záujmov spoločnosti na strane zamestnávateľa. Vzhľadom na znenie samotného § 7 ods. 3 ZP sa však môžu vyskytnúť nejasnosti o rozsahu potrebnej súčinnosti ustanovujúceho orgánu pri uzatváraní pracovnej zmluvy.

Formulácia predmetného ustanovenia obmedzujúca súčinnosť ustanovujúceho orgánu iba na dojednanie pracovnej zmluvy podľa § 43 ods. 1 ZP, teda iba podstatných náležitostí, sa zdá byť príliš reštriktívna a môže vytvárať priestor pre zneužitie voľnosti pri úprave ostatných náležitostí, či dojednaní, ktorými by si štatutárny orgán v pracovnom pomere mohol zabezpečiť neopodstatnené hmotné výhody. Ich dojednanie v prospech štatutárov súvisiace so zvýšenou náročnosťou pracovných pozícií, ktoré spravidla obsadzujú, je na jednej strane prirodzené a odôvodnené, no ponechanie ich úpravy vo výlučnej kompetencii samotných štatutárov bez možnosti kontroly a schválenia ustanovujúcim orgánom

sa javí prinajmenšom nelogické. Takýto výklad by sa vymykal jednak významu samotného § 7 ods. 3 ZP, ktorého zámerom je podmieniť určenie obsahu pracovnej zmluvy súčinnosťou s orgánom či právnickou osobou, ktorý štatutárny orgán do funkcie ustanovil, a predovšetkým by takýto postup výrazne nekorešpondoval so zásadou zákazu konfliktu záujmov. Práve so zreteľom na to by pracovné zmluvy uzatvárané so štatutárnymi orgánmi mali byť schvaľované ustanovujúcim orgánom v celom ich rozsahu. Túto súčinnosť je potrebné vnímať ako podmienku platnosti samotného právneho úkonu a je nevyhnutná pri každej ďalšej modifikácii pracovného pomeru. Domnievame sa, že iba extenzívnym poňatím participácie ustanovujúceho orgánu pri uzatváraní pracovnej zmluvy je možné zabezpečiť sledovanie najlepších záujmov subjektov na strane zamestnávateľa i zamestnanca.

Podmienka schválenia všetkých obsahových častí pracovnej zmluvy ustanovujúcim orgánom by mohla preklenúť odmietavý postoj judikatúry v záujme často nevyhnutnej úpravy takýchto vzťahov v podnikovej praxi. Ak by naopak nastala situácia, kedy by náležitosti pracovnej zmluvy neboli dohodnuté či aspoň schválené takýmto orgánom, pracovnú zmluvu by nebolo možné považovať za platnú, s čím je spojený rad komplikácií, predovšetkým vrátenie neoprávnene vyplatených plnení, ktorými by sa štatutár bezdôvodne obohatil. Ak by k takejto situácii došlo, je potrebné korektným spôsobom posúdiť všetky nároky poskytnuté na základe neplatnej pracovnej zmluvy.

Vzhľadom na to, že štatutári v tomto období prácu reálne vykonávali, ich pracovný pomer so spoločnosťou fakticky existoval. Tento rozdiel sa v porovnaní s neplatnosťou pracovnej zmluvy z dôvodu zamýšľanej neprípustnej pracovnoprávnej úpravy činností nemajúcich charakter závislej práce, kedy pracovný pomer nemohol vzniknúť ani vo faktickej rovine, prejavuje v zachovaní niektorých nárokov za vykonanú prácu, ktoré by štatutárovi mali patriť podľa Zákonníka práce.

Plná ochrana je zamestnancovi zabezpečená za predpokladu, že vady spôsobujúce neplatnosť pracovnej zmluvy nespôsobil. V súlade s § 17 ods. 3 ZP mu preto neplatnosť nemôže byť na ujmu a poskytnuté

nároky by mali byť zachované. Najmä zahraničné vetvy teoretikov pracovného práva považujú za vhodné hľadieť na všetky v minulosti vzniknuté vzťahy súvisiace s výkonom práce v rámci faktického pracovného pomeru ako na platné a následky neplatnosti pracovnej zmluvy zohľadňovať až do budúcna.[6] Toto zdanlivo jednoduché riešenie by však prakticky nepredstavovalo nijakú preventívnu hrozbu sankcie za konanie nesúladné so zákonom, čím by sa záujem štatutárnych orgánov na nedodržaní podmienky súčinnosti ustanovujúceho orgánu na dojednaní pracovnej zmluvy mohol zvýšiť.

So zreteľom na to, že neplatnosť pracovnej zmluvy bola spôsobená konaním subjektu vystupujúceho aj v pozícii zamestnanca, ktorý v rozpore so zákonom aj dobrými mravmi pravdepodobne sledoval vlastný prospech, ochrana nárokov plynúcich z takého právneho úkonu v plnej miere nie je prípustná. Poskytnuté plnenia je potrebné posúdiť prísnejšie za súčasného zachovania minimálnych nárokov bezprostredne súvisiacich s výkonom práce v súlade s ochrannou funkciou pracovného práva. Nesporne by ostal zachovaný nárok zamestnanca na mzdu, náhradu mzdy pri prekážkach v práci, dovolenku, či náhradu škody. Po zohľadnení rizika, že výška vyplatenej mzdy podľa neplatnej pracovnej zmluvy bola určená neobjektívne, zachovanie, prípadne modifikáciu tohto nároku by bolo vhodné podmieniť dodatočným schválením alebo dohodou s ustanovujúcim orgánom. Iný prospech, ktorý si štatutár mienil nelegitímne zabezpečiť neplatnou pracovnou zmluvou, je možné posudzovať podľa ustanovení Zákonníka práce o bezdôvodnom obohatení, ktoré predpokladajú vrátenie neprávom poskytnutých súm vyplatených s vedomím zamestnanca o ich neopodstatnenosti.

Záver

[6] BARANCOVÁ H. Faktický pracovný pomer. In: *Societas et iurisprudentia*, ročník II, č. 4. 2014.

Nedostatočné povedomie o právnom riešení situácie, kedy osoba vo funkcii štatutárneho orgánu súčasne vykonáva prácu v pracovnom pomere, spôsobuje neistotu v usporiadaní vzťahov medzi štatutárnym orgánom a spoločnosťou. Pre ich korektné právne posúdenie je potrebné vždy individuálne zohľadnenie reálne vykonávaných činností a ich podradenie pod zodpovedajúci právny režim. Z dôvodu absencie zmluvného typu, ktorý by umožnil jednoznačne upraviť postavenie osôb na vedúcich pozíciách spoločností však v praxi neraz dochádza k nesprávnej kvalifikácii právneho statusu osôb podliehajúcich režimu obchodného i pracovného práva, s čím je spojená neplatnosť právnych úkonov, ktorými mienili tieto vzájomné vzťahy upraviť a potreba vysporiadať sa s nárokmi, ktoré v dôsledku toho nemajú právny podklad.

Pomenovanie manažérskej zmluvy ako samostatného zmluvného typu by v praxi prinieslo podstatné zjednodušenie zohľadňujúce individuálne potreby spoločnosti a možnosť prehľadne upraviť status týchto osôb, obsahovú náplň ich činností a zodpovednosť za nich. Mimo rámca inštitútov poskytovaných pracovným právom je prítomná aj potreba širšieho spektra zabezpečovacích prostriedkov, či modifikácia miery zodpovednosti za škodu, neopomínajúc ani úpravu sprísnených a jednoznačných požiadaviek na formu zmluvy a podmienenie jej platnosti schválením ustanovujúcim orgánom, prípadne iným štatutárom. Túto podmienku, pomerne nedôsledne premietnutú aj v aktuálnej legislatívnej úprave, ktorá predstavuje záruku spravodlivého dojednania pracovnoprávneho vzťahu, je však aj v súčasnosti nevyhnutné vykladať extenzívne a platnosť celého obsahu pracovnej zmluvy podmieniť súčinnosťou orgánu, ktorý štatutára kreoval. Iba tento výklad je spôsobilý odstrániť obavy zo zneužitia oprávnenia konať za zamestnávateľa, a preto dojednania, ktoré by neboli dohodnuté, či aspoň dodatočne schválené ustanovujúcim orgánom, nemôžu byť považované za platné.

Zoznam použitých zdrojov:

1. BARANCOVÁ, H. Faktický pracovný pomer. In: *Societas et iurisprudentia*, ročník II, č. 4. 2014. ISSN 1339-5467

2. BARANCOVÁ, H. K prípustnosti atypických zmlúv v pracovnom práve. In: *Právny obzor*, 81, č. 6. 1998. ISSN 0032-6984
3. BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Piate prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint. 2007. ISBN 8089085941
4. BARANCOVÁ H., SCHRONK R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva. 2016. ISBN 9788089710263
5. DEÁK, M.: Causa finita a jej neočakávané pokračovanie. Sú súbehy v kapitálových obchodných spoločnostiach skutočne vylúčené? In: *Justičná revue*, 69, č. 2. 2017. ISSN 1335-6461
6. DOLOBÁČ M., BARINKOVÁ M. Pracovnoprávne postavenie a zodpovednosť manažérov. In: *Dane a účtovníctvo*. 2009. ISSN 1335-7034
7. PALA, R. Prípustnosť súbehu výkonu funkcie (člena) štatutárneho orgánu a pracovného pomeru. In: *Bulletin slovenskej advokácie*, č. 9. 2008. ISSN 1335-5864
8. OVEČKOVÁ, O. a kol. *Obchodný zákonník. Komentár*. Druhé doplnené a prepracované vydanie. Bratislava: Iura edition. 2008. ISBN 9788080784348
9. TINÁKOVÁ, E. Kumulácia funkcií riaditeľa a štatutárneho orgánu spoločnosti v aktuálnej judikatúre. In: *Práca, mzdy a odmeňovanie*, č. 3-4. 2017. ISSN 1335-7115

Kontakt na autorku:
simona.plskova@student.upjs.sk

Z recenzných posudkov

doc. JUDr. Gabriela Dobrovičová, CSc.

Posudzovaný zborník študentských prác je výstupom z druhého ročníka študentského sympózia, ktorého ústrednou témou je „Lingvistika a sankcie v pracovnom práve“. Zborník vznikol ako jeden z čiastkových výstupov riešenia projektu VEGA č. 1/0526/17 „Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva.“

Možno konštatovať, že všetky príspevky obsahovo korešpondujú s témou a cieľom sympózia. Ako recenzentka by som rada vyzdvihla snahu študentov o spracovanie odborne náročnej témy, ktorá zatiaľ v odbornej a vedeckej literatúre nie je dostatočne riešená. Študenti sa pri spracovaní príspevkov vyhli stručným komentárom a zhrnutiam, nebáli sa vlastných záverov a preukázali schopnosť samostatne analyticky myslieť a pracovať s právnym textom. Z hľadiska obsahu jednotlivých príspevkov preto možno konštatovať, že nie sú len zhrnutím doterajších poznatkov, ale predstavujú aj skutočný a želateľný prínos pre ďalšie vedecké bádanie.

Hoci je publikácia výsledkom práce viacerých autorov, ako celok je obsahovo logicky a konzistentne usporiadaná.

Pokiaľ ide o formálnu stránku, mám za to, že citačné normy boli dodržané a použité zdroje sú korektne citované. Na prvý pohľad sa v niektorých príspevkoch zdá byť zoznam použitej literatúry krátky. Mám však za to, že to na kvalite odborných príspevkov neuberá a uvedený „nedostatok“ je spôsobený nízkym počtom vedeckých a odborných prác venovaných danej téme.

Drobné štylistické nedostatky podľa môjho názoru neznižujú hodnotu a prínos publikácie a pri ďalšom vedeckom smerovaní autorov príspevkov môžu byť ľahko odstrániteľné.

Záverom preto zborník v predloženej podobe **odporúčam publikovať** a študentom želám v ich ďalšej práci vytrvalosť a zanietenosť.

JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Po uplynutí jedného roka recenzent s potešením i zadosťučinením nazerá do pripravovaného zborníka z ďalšieho, v poradí II. ročníka študentského sympózia z pracovného práva, ktoré sa konalo v dňoch 12. – 13. mája 2017 v Danišovciach. Po premiérovom ročníku, keď sa študenti vo svojich príspevkoch zamerali na ochranu súkromia zamestnanca, tohto roku stála pred nimi podstatne väčšia výzva zhmotnená v téme „Lingvistika a sankcie v pracovnom práve". Väčšie výzvy mnohokrát plodia i väčšie úsilie a recenzent je rád, že bolo tomu tak i v tomto prípade. Študenti sa za pomoci svojich školiteľov zhostili náročnej a originálnej témy vskutku kvalitným spôsobom.

Zborník študentských prác je na základe obsahového zamerania rozdelený do dvoch častí, v prvej časti sú zoradené príspevky týkajúce sa lingvistiky v pracovnom práve. Študenti v rámci tohto bloku poskytli zaujímavú a poctivú analýzu etymológie pracovnoprávnych termínov a pojmov (Zuzana Beňadiková), zamerali sa na jazykovo-gramatický výklad výrazov používaných v pracovno-právnych normách a ich syntax (Dávid Danočko, Martin Puci) v kontraste s laickým slangom (Lukáš Macko), predmetom príspevkov boli aj úvahy týkajúce sa synoným, ktoré nemusia byť v právnom jazyku synonymami (Martin Rusnák) či rodovej rovnosti vyjadrenej v jazyku práva (Vladimír Doša). Túto časť uzatvára článok, ktorý poodkrýva zložitosť prekladov pojmov bez právnej ekvivalencie (Patrícia Mihalíková). Druhý blok príspevkov je obsahovo zameraný na sankcie v pracovnom práve, pričom medzi nimi nájdeme širšie teoretické výklady sankcií v predzmluvných vzťahoch (Richard Buraš) a zmluvných pracovnoprávnych vzťahoch (Filip Balla, Ivan Kundrát), vždy však so snahou i na poukázanie aplikačných problémov, ako aj užšie zamerané náhľady na špecifické témy štatutárov (Simona Plšková) či disciplinárneho konania na vysokých školách (Oliver Göndor).

Istotne nemožno od študentov prvého a druhého stupňa štúdia očakávať, že nepochybne (aj pre samotného recenzenta) zvládnu zložitú tému na tej najvyššej vedeckej úrovni. Recenzent však skladá kompliment, príspevky v tomto zborníku predčia mnohé tie, pod ktorými sú podpísaní skúsenejší doktorandi či akademici. Otvorená myseľ a odvaha viedla študentov často k originálnym záverom, s ktorými nemusíme vždy súhlasiť, nemožno im však odoprieť podnetnosť. Ak teda recenzent záverom posudku k prvému ročníku sympózia želal autorom veľa energie

a entuziazmu do ďalšej práce, teraz si k tomu dovolí doplniť, nech im spomínaná odvaha a otvorená myseľ vydrží čo najdlhšie, a to nielen do ďalšej tvorivej vedeckej práce.

Zborník **odporúčam** publikovať v predloženom znení bez zmien.

Príloha: Dotazník

Vážená respondentka, vážený respondent,
obraciame sa na Vás s prosbou o vyplnenie krátkeho testovacieho dotazníka pre účely riešenia grantového projektu Vega č. 1/0526/17: „*Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva*“. Vyplnenie dotazníka je anonymné a bez možnosti spätnej identifikácia respondenta.

*použitá skratka ZP= ZÁKONNÍK PRÁCE

I. časť

1. Pohlavie:

□ žena □ muž

2.Vek:

□ menej ako 20 □ od 20 do 35
□ od 36 do 50 □ od 51 do 62
□ viac ako 62

3. Dosiahnuté vzdelanie:

□ základné
□ stredoškolské
□ vysokoškolské ► □ právnického charakteru
□ neprávnického charakteru

4. V súčasnosti som:

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

II. časť

1. otázka

Osamelý zamestnanec je zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena.
Vyberte, ktoré tvrdenie/tvrdenia vyplýva/jú z textu:

a) osamelým zamestnancom je muž, ktorý žije sám, pretože ho opustila manželka
b) osamelým zamestnancom je ovdovený muž, ktorý žije s rozvedenou ženou
c) osamelou zamestnankyňou je slobodná matka, ktorá žije so svojimi rodičmi
d) osamelou zamestnankyňou je vdova bývajúca sama

2. otázka
Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom (ZP).
Rozhodnite, čo z textu vyplýva:

a) zamestnávateľ so sídlom v ČR postupuje podľa slovenského ZP, ak na území SR zamestnáva cudzinca
b) zamestnávateľ so sídlom v ČR postupuje podľa slovenského ZP, ak na území ČR zamestnáva Slováka
c) zamestnávateľ so sídlom v SR postupuje podľa slovenského ZP, ak na území ČR zamestnáva Slováka
d) zamestnávateľ so sídlom v SR postupuje podľa slovenského ZP, ak na území ČR zamestnáva cudzinca alebo osobu bez štátnej príslušnosti

Vyznačte stupeň sústredenia sa, ktorý ste potrebovali vyvinúť, na pochopenie textu:
□ 1 – minimálny stupeň □ 2 – stredný stupeň □ 3 – maximálny stupeň

3. otázka
Prečítajte si texty A, B, C:

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

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

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

a) názov užívateľského zamestnávateľa;

b) sídlo užívateľského zamestnávateľa;
c) deň, keď dočasné pridelenie vznikne;
d) dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo;
e) druh práce;
f) miesto výkonu práce;
g) mzdové podmienky a
h) podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia.

Vyznačte jednu z možností - najzrozumiteľnejšie je uvedený:
□ Text A □ Text B □ Text C

4. otázka
V nasledujúcich kombináciách vyberte jednu možnosť, v ktorej je text vyjadrený zreteľnejšie:

□	Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.	□	Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, tak sa na právne vzťahy podľa odseku 1 vzťahujú všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.
□	Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.	□	Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, tak ním nemôže byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.
□	Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, tak je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.	□	Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť

5. otázka
Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách.

Vyberte možnosti vyplývajúce z textu. Viac ako jedna odpoveď je správna.
Na pracovisku môžu pôsobiť:

- □ len odborový orgán
- □ len zamestnanecká rada
- □ len zamestnanecký dôverník
- □ súbežne odborový orgán aj zamestnanecká rada
- □ súbežne odborový orgán aj zamestnanecký dôverník
- □ súbežne zamestnanecká rada aj zamestnanecký dôverník
- □ súbežne odborový orgán aj zamestnanecká rada, aj zamestnanecký dôverník

6. otázka

Na uzatvorenie pracovnej zmluvy s mladistvým je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu. Zákonným zástupcom mladistvého je v zmysle predpisov rodinného práva spravidla jeho rodič.

Vyberte, ktoré tvrdenie vyplýva z textu:

- □ Zamestnávateľ smie uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým, ak rodič mladistvého nesúhlasí s uzatvorením pracovnej zmluvy.
- □ Zamestnávateľ nesmie uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým, ak rodič mladistvého nesúhlasí s uzatvorením pracovnej zmluvy.
- □ Zamestnávateľ nesmie uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým, ak sa rodič mladistvého vôbec nevyjadril.
- □ Zamestnávateľ nesmie uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým, ak jeden rodič súhlasí a druhý nesúhlasí s uzatvorením pracovnej zmluvy.

7. otázka

Práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov možno zabezpečiť dohodou o zrážkach zo mzdy. Ak napríklad zamestnanec spôsobí zamestnávateľovi škodu, zamestnávateľ si môže jej náhradu zabezpečiť a uspokojiť postupným zrážaním súm zo mzdy zamestnanca.

Vyznačte možnosti, ktoré podľa vedomia považujete za správne. Správna je viac ako jedna odpoveď.

Zamestnávateľ môže zamestnancovi zrážať zrážky z:

- □ naturálnej mzdy
- □ odstupného
- □ odchodného
- □ cestovných náhrad
- □ náhrady za pracovnú pohotovosť
- □ náhrady za prácu vo sviatok
- □ odmeny poskytnutej za skvelý pracovný výkon
- □ zamestnaneckej prémie
- □ odmeny za životné jubileum

III. časť
Vyznačte jednu odpoveď:

1. Zásadu *„Ignorantia legis non excusat"* (Neznalosť zákona neospravedlňuje) vnímam ako:
□ všeobecnú frázu bez konkrétneho významu pre môj bežný život
□ nespravodlivú a ťažko zvládnuteľnú úlohu pre občana bez právnického vzdelania
□ podnet k tomu, aby som sa zaujímal o vydávané právne predpisy

2. Označte správne napísaný tvar:
□ zákonník práce □ Zákonník práce

3. Je podľa Vášho názoru možné pochopiť slovenské právne predpisy bez právnického vzdelania?

□ jednoznačne áno
□ áno, ale s právnickým vzdelaním je to jednoduchšie
□ nie, bez právnického vzdelanie je to nemožné

Zákonník práce do každej ruky alebo lingvistika a sankcie v pracovnom práve
Zborník vedeckých študentských príspevkov

Jana Žuľová (ed.)

Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
Odborné poradenstvo: Univerzitná knižnica UPJŠ v Košiciach
http://www.upjs.sk/pracoviska/univerzitna-kniznica
Rok vydania: 2017
Náklad: 80 ks
Rozsah strán: 182 s.
Rozsah: 8,5 AH
Vydanie: prvé
Tlač: EQUILIBRIA, s. r. o.

ISBN 978-80-8152-518-6 (tlačená publikácia)
ISBN 978-80-8152-519-3 (e-publikácia)

ZÁKONNÍK PRÁCE DO KAŽDEJ RUKY

ALEBO

LINGVISTIKA A SANKCIE V PRACOVNOM PRÁVE

ISBN 978-80-8152-518-6