

UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH  
Právnická fakulta



**Obchodné a pracovné právo: Na spoločnej vlne**

Zborník príspevkov z VIII. študentského sympózia  
z obchodného, pracovného a medzinárodného práva súkromného

konaného dňa 1. decembra 2023  
na Právnickej fakulte Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Natália Kalinák, Andrej Oriňak (eds.)

Košice 2024

*Študentské sympóziu bolo realizované v rámci riešenia projektov VEGA č. 1/0291/23 „Legislatívne výzvy pre pracovné právo pri tvorbe diverzných a inkluzívnych pracovísk“; VEGA 1/0259/22 „Nové prístupy k riešeniu finančných ťažkostí podnikateľa“*

## **Obchodné a pracovné právo: Na spoločnej vlne**

*Zborník príspevkov z VIII. študentského sympózia z obchodného, pracovného a medzinárodného práva súkromného*

Zostavovatelia:

Mgr. Natália Kalinák

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

Mgr. Andrej Oriňak

*Katedra obchodného práva a hospodárskeho práva  
Právnická fakulta, UPJŠ v Košiciach*

Za odbornú a jazykovú stránku publikácie zodpovedajú autori.

Rukopis neprešiel redakčnou ani jazykovou úpravou.



Tento text je publikovaný pod licenciou CC BY NC ND Creative Commons Attribution-NonCommercial-No-derivates 4.0 („Uved'te pôvod – Nepoužívajte komerčne - Nespracováajte“)

Umiestnenie:

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

<https://unibook.upjs.sk>

Dostupné od: 15. februára 2024

ISBN 978-80-574-0285-5 (e-publikácia)

## Predhovor

Katedra obchodného práva a hospodárskeho práva spolu s Katedrou pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty UPJŠ v Košiciach zorganizovala v poradí už VIII. ročník študentského sympózia, tentokrát z obchodného, pracovného a medzinárodného práva súkromného. Hoci sa pôvodne malo sympóziu konať v učebno-výcvikovom stredisku UPJŠ v Danišovciach, nepriaznivé počasie a snehová kalamita prinútili organizačný tím nájsť alternatívne riešenie. Študentské sympóziu pod názvom *Obchodné a pracovné právo na spoločnej vlne* sa preto uskutočnilo na pôde Právnickej fakulty UPJŠ v Košiciach dňa 1. decembra 2023. Podujatie bolo realizované ako súčasť riešených výskumných projektov VEGA 1/0259/22 a VEGA č. 1/0291/23.

Cieľom každoročne organizovaných sympózií je vytvoriť diskusnú platformu pre študentov a študentky pod dohľadom mentorov z radov členov katedry, a to učiteľov, vedecko-výskumných pracovníkov a doktorandov. Téma tohtoročného sympózia priniesla diskusiu o zaujímavých teoretických a praktických právnych problémoch tematicky zameraných na synergiu obchodného práva a pracovného práva. Študenti sa venovali aktuálnym otázkam súvisiacim s postavením podnikateľov, konaním obchodných spoločností v pracovnoprávných vzťahoch, ako aj povinnosťami a zodpovednosťou zamestnancov. Neopomenuté nezostali ani témy zdieľanej ekonomiky, genderových kvót v orgánoch obchodných spoločností a nekalosúťažného podplácania.

Pri spracovaní jednotlivých tém mali študenti a študentky možnosť zdokonaľiť svoje analytické myslenie a argumentačné schopnosti, pričom si mohli precvičiť písanie právneho odborného textu, ktoré v praxi neraz zvýši úspešnosť každého právnika. Študenti mali možnosť rozvíjať svoje kritické myslenie a naučiť sa jasne formulovať vlastné názory na aktuálne právne otázky. Po prezentácii príspevkov sa do plodnej diskusie zapájal nielen kolektív pedagógov a vedeckých pracovníkov, ale aj samotní študenti, ktorí kládli celý rad originálnych otázok. Každému účastníkovi z radov študentov bol za aktívnu participáciu na sympóziu udelený certifikát. Predkladaný zborník je výstupom prác študentov a študentiek z tohto podujatia. Teší nás, že študenti a študentky aj tento rok vyvinuli náležitú snahu a k spracovaniu jednotlivých tém pristupovali s chuťou a svedomito.

Za ôsmy ročník študentského sympózia patrí poďakovanie všetkým zúčastneným študentom a študentkám, členom a členkám katedier, ktorí prispeli k úspešnému priebehu sympózia.

JUDr. Žofia Mrázová, PhD., MCL

## Obsah

<b>Obchodné vedenie v pracovnoprávných vzťahoch.....</b>	<b>8</b>
<i>Štefan Angelovič</i>	
Úvod .....	8
1. Konanie obchodných spoločností v obchodnom práve.....	8
1.1. Konanie obchodnej spoločnosti pred jej vznikom .....	8
1.2. Konanie obchodnej spoločnosti po jej vzniku a obchodné vedenie .....	10
2. Konanie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch .....	14
3. Obchodné vedenie spoločnosti v pracovnoprávných vzťahoch.....	16
Záver .....	19
<b>Konanie v mene spoločnosti s ručením obmedzeným v pracovnoprávných vzťahoch.....</b>	<b>21</b>
<i>Dominik Werner</i>	
Úvod .....	21
1. Konanie spoločnosti s ručením obmedzeným v pracovnoprávných vzťahoch .....	21
2. Konanie prokuristu v pracovnoprávných vzťahoch .....	26
2.1. Kritizované Uznesenie 6 Cdo 120/2019 z 28. októbra 2021 .....	28
Záver .....	31
<b>Zamestnanec ako faktický orgán .....</b>	<b>33</b>
<i>Rebeca Závatzká</i>	
Úvod .....	33
1. Tendencie vedúce k prijatiu koncepcie faktického člena orgánu .....	35
2. Povinnosti a zodpovednosť faktického riaditeľa .....	36
3. Kto môže byť faktickým riaditeľom ? .....	38
4. Zamestnanec ako faktický orgán obchodnej spoločnosti .....	39
Záver .....	42
<b>Genderové kvóty v manažmente obchodných spoločností.....</b>	<b>44</b>
<i>Andrej Kokavec</i>	
Úvod .....	44
1. Stav de lege lata .....	45
1.1. Stav de lege lata na Slovensku .....	45
1.2. Stav de lege lata v EÚ .....	46
2. Rozširovanie kvót systému .....	52
2.1. Rozšírenie kvót na iné obchodné spoločnosti.....	52
2.2. Rozšírenie kvót na ďalšie pracovnoprávne vzťahy.....	53
3. Benefity kvót systému .....	54
3.1. Nórsko ako príklad pre EÚ .....	55
4. Problémy s kvótami .....	55
4.1. Druhy/typy kvót?.....	57
4.2. Odôvodňovanie kvót EÚ .....	58
Záver .....	60

**Skončenie pracovného pomeru z dôvodu zrušenia zamestnávateľa.....62**

*Adrián Bujňák*

Úvod .....	62
1. Zrušenie zamestnávateľa: pracovné alebo obchodné právo? .....	63
1.1.Zrušenie zamestnávateľa z pohľadu obchodného práva .....	63
1.2.Zrušenie zamestnávateľa z pohľadu pracovného práva.....	67
1.3.Záverečné konštatovania k interpretácii pojmu „zrušenie zamestnávateľa“ .....	68
2. Spôsoby skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom .....	70
2.1.Skončenie pracovného pomeru výpoveďou .....	71
2.2.Skončenie pracovného pomeru dohodou .....	74
Záver .....	75

**Nároky zamestnancov z pracovnoprávných vzťahov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa.....78**

*Bianka Miňová*

Úvod .....	78
1. Platobná neschopnosť zamestnávateľa.....	78
1.1.Postavenie a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa .....	78
2. Finančné nároky zamestnancov .....	79
2.1.Postup zamestnanca pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa.....	80
3. Garančné poistenie .....	82
3.1.Rozsah a priebeh poskytovania garančného poistenia .....	83
4. Konkurz .....	87
4.1.Začatie konkurzného konania .....	88
4.2.Zastavenie konkurzného konania.....	90
Záver .....	92

**Práva a povinnosti zamestnanca po vyhlásení konkurzu na majetok obchodnej spoločnosti – zamestnávateľa .....95**

*Lenka Kozelová*

Úvod .....	95
1. „Veľký“ konkurz obchodnej spoločnosti .....	96
2. Povinnosť zamestnanca po vyhlásení konkurzu.....	97
3. Organizačné zmeny a skončenie pracovného pomeru zamestnanca .....	99
4. Uplatnenie pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi v konkurze.....	100
5. Pracovnoprávne nároky zamestnancov pri konkurze .....	102
5.1.Odstupné.....	104
Záver .....	105

**Oddelenie časti obchodnej spoločnosti od pôvodnej spoločnosti..... 108**

*Peter Kuko*

Úvod .....	108
1. Odštiepenie spoločnosti ako inštitút obchodného práva.....	109
2. Typy odštiepenia a ručenie ako zabezpečovací prostriedok.....	110
3. Aplikačná prax.....	114
Záver .....	116

## ***Nekalosúťažné podplácanie – obchodnoprávne a pracovnoprávne prvky.....119***

*Chiara Jozefčáková*

Úvod .....	119
1. Nekalá súťaž.....	120
1.1. Generálna klauzula.....	120
1.2. Osobitné skutkové podstaty nekalej súťaže .....	122
2. Podplácanie .....	123
2.1. Aktívne a pasívne nekalosúťažné podplácanie .....	124
2.2. Podplácanie podľa Trestného zákona .....	125
3. Nekalosúťažné podplácanie ako závažné porušenie pracovnej disciplíny.....	125
3.1. Pracovnoprávne následky podplácania zamestnancom.....	126
3.2. Obchodnoprávne následky podplácania zamestnancom .....	127
Záver .....	128

## ***Zodpovednosť bývalého zamestnanca za porušenie obchodného tajomstva ....130***

*Bianka Baranová*

Úvod .....	130
1. Zákonná definícia obchodného tajomstva .....	130
2. Vznik, trvanie a zánik obchodného tajomstva .....	133
3. Porušenie obchodného tajomstva .....	133
4. Negatívne vymedzenie porušenia obchodného tajomstva.....	134
5. Ochrana obchodného tajomstva .....	135
5.1. Ochrana obchodného tajomstva podľa obchodného práva .....	135
5.2. Ochrana obchodného tajomstva podľa pracovného práva .....	138
Záver .....	143

## ***Postavenie vodiča na prepravných platformách – zamestnanec alebo podnikateľ? .....146***

*Michal Bartko*

Úvod .....	146
1. Zamestnanie alebo podnikanie? .....	147
1.1. Pojmové znaky závislej práce .....	147
1.2. Pojmové znaky podnikania .....	149
2. Kolaboratívne platformy v odvetví dopravy .....	150
2.1. Platformy Bolt a Uber .....	151
2.2. Platforma BlaBlaCar .....	155
3. Pripravovaná legislatíva.....	157
Záver .....	159

## ***Zdieľaná ekonomika a podnikanie – ubytovacie platformy.....161***

*Vanessa Pálfiová*

Úvod .....	161
1. Zdieľaná ekonomika .....	161
1.1. Subjekty vystupujúce v oblasti poskytovania dočasného ubytovania .....	163
1.2. Ubytovacie platformy .....	165
2. Poskytnutie ubytovania prostredníctvom ubytovacej platformy ako forma podnikania.....	166
Záver .....	168



## Obchodné vedenie v pracovnoprávných vzťahoch

Štefan Angelovič

### Úvod

Obchodná spoločnosť predstavuje inštitút, s ktorým sa stretávame na dennej báze z hľadiska či už výučbového, vedeckého ale aj podnikateľského prostredia. Problematika obchodného vedenia predstavuje neoddeliteľnú súčasť obchodnej spoločnosti, do ktorej spadá takzvané zákulisné rozhodovanie najvyšších predstaviteľov obchodnej spoločnosti. Problém nastáva práve vtedy, keď sa jedna strana domáha porušenia svojich práv inou stranou. Vtedy na prvý pohľad pomerne jednoduchý prvok obchodnej spoločnosti môže spôsobiť značné problémy v rozhodovacej praxi súdov a následnému nesprávnemu interpretovaniu inštitútov z oblasti súkromného práva. Uvedené ale aj ďalšie otázky boli zodpovedané v tomto príspevku, a teda autor si kladie za úlohu zodpovedať nasledujúce : *Čo predstavuje obchodné vedenie v obchodnej spoločnosti a aké ma pravidlá? Je možné využiť inštitút z oblasti obchodného práva na ochranu svojich práv v pracovnoprávných vzťahoch? Má obchodné vedenie právny dopad aj na právne úkony navonok voči tretím osobám?*

## 1. Konanie obchodných spoločností v obchodnom práve

### 1.1. Konanie obchodnej spoločnosti pred jej vznikom

Problematiku obchodných spoločností, ako napríklad postavenie, fungovanie, konanie dovnútra alebo navonok môžeme chápať ako jednu zo základných otázok obchodného práva s ktorou sa stretávame či už v podnikateľskom živote alebo aj napríklad v pracovnoprávnom prostredí. Jednotlivé právne normy, ktoré upravujú otázky v súvislosti s obchodnými spoločnosťami môžeme nazývať aj ako korporáčne právo, respektíve právo obchodných spoločností, ktoré nepredstavujú len samostatné právne odvetvie súkromného charakteru, ale aj vednú disciplínu.<sup>1</sup> Jedným z hlavných okruhov právnej úpravy obchodných spoločností je ich právne postavenie. Obchodnú spoločnosť chápe zákonodarca ako „*právnickú osobu založenou za účelom podnikania.*“<sup>2</sup> V tejto súvislosti sa jedná o právnickú osobu súkromného práva, ktorá

<sup>1</sup> OVEČKOVÁ, O., CSACH, K., ŽITŇANSKÁ, L. *Obchodné právo 2, obchodné spoločnosti a družstvo*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2020, 40 s.

<sup>2</sup> § 56 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník.



spadá do zákonného vymedzenia právnickej osoby podľa Občianskeho zákonníka<sup>3</sup> a ktorá je založená fyzickou alebo právnickou osobou ako zakladateľmi obchodnej spoločnosti. Podstatné je zdôrazniť jej podnikateľský účel<sup>4</sup>, ktorý predstavuje jej neoddeliteľné zameranie. Avšak nestačí, že je splnený účel pri vzniku obchodnej spoločnosti, ale je potrebné aby tento účel spĺňala obchodná spoločnosť počas celej svojej existencie. Na druhej strane môže nastať výnimočný prípad, kedy bude založená obchodná spoločnosť na nepodnikateľské účely.<sup>5</sup> Pri živote obchodnej spoločnosti je potrebné rozlišovať štyri fázy, ktoré nastanú viac či menej v každej spoločnosti. Jedná sa o založenie, vznik, zrušenie a zánik obchodnej spoločnosti. Relevantné pre túto stať, ktorá je venovaná konaniu obchodnej spoločnosti, bude fáza týkajúca sa „narodenia“ obchodnej spoločnosti.

*„Základným prejavom individuálnej autonómie v korporáčnom práve je sloboda založenia obchodnej spoločnosti.“<sup>6</sup> Jedná sa o prepojenie korporáčného práva a práva ústavného, ktoré nachádzame v Ústave SR.<sup>7</sup> Založenie obchodnej spoločnosti je právny úkon, na ktorý musí byť konajúci spôsobilý, pričom zákonodarca stanovil rôzne obmedzenia či zákonné podmienky, ktoré musia byť splnené pre založenie obchodnej spoločnosti.<sup>8</sup> Právnu úpravu nachádzame jednak v § 57 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodného zákonníka, ktorý stanovuje podmienky týkajúce sa zakladateľov a zakladateľských dokumentov, a teda spoločenskej zmluvy alebo zakladateľskej listiny v prípade, ak zakladá spoločnosť jediná osoba. V tejto súvislosti je podstatné konanie v mene spoločností samotnými zakladateľmi ešte pred jej vznikom.<sup>9</sup> „V mene spoločnosti môžu zakladatelia konať až po uzavretí spoločenskej alebo zakladateľskej zmluvy. Konanie pred uzavretím zmluvy je vždy osobným konaním, hoci sa konajúci neskôr stane zakladateľom spoločnosti.“<sup>10</sup> Tieto osoby, teda zakladatelia alebo budúci členovia štatutárneho orgánu môžu konať len v tej oblasti záväzkov, ktoré priamo súvisia so vznikom spoločnosti alebo ide o*

<sup>3</sup> Bližšie pozri § 18 ods. 2 písm. a) zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník

<sup>4</sup> Jedná sa teda o podnikateľa podľa § 2 ods. 2 písm. a) zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník.

<sup>5</sup> Napr. spoločnosť s ručeným obmedzením alebo akciová spoločnosť založená za kultúrnym alebo charitatívnym účelom.

<sup>6</sup> OVEČKOVÁ, O., CSACH, K., ŽITŇANSKÁ, L. *Obchodné právo 2, obchodné spoločnosti a družstvo*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2020, s. 52.

<sup>7</sup> Bližšie pozri článok 29 ústavného zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky.

<sup>8</sup> Zákonné podmienky sa týkajú napr. minimálne počtu zakladateľov pri jednotlivých obchodných spoločnostiach pričom obmedzenia nachádzame napr. v § 56 ods. 4 alebo § 105a a § 105b zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník.

<sup>9</sup> § 64 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník.

<sup>10</sup> Bližšie pozri rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 60bo/28/2009 z 15. mája 2009.

záväzky obsahujúce odkladáciu podmienku účinnosti právneho úkonu, ktorou je dodatočné schválenie spoločníkmi alebo príslušným orgánom vzniknutej obchodnej spoločnosti. Následne je potrebné, aby tieto osoby vyhotovili zoznam jednotlivých právnych úkonov takým spôsobom, aby ich novovzniknutá obchodná spoločnosť schválila do 3 mesiacov odo dňa vzniku, a to prostredníctvom príslušného orgánu obchodnej spoločnosti či spoločníkmi. Takýmto spôsobom dochádza k zákonnému prevodu záväzkov zo zakladateľských subjektov na obchodnú spoločnosť. „Schválenie konania po uplynutí troch mesiacov nemá žiadne právne účinky. Po tejto lehote by bolo možné zo strany spoločnosti prevziať dlhy so súhlasom veriteľa postupom podľa § 531 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka.“<sup>11</sup> V prípade excesov alebo uzavretia záväzku, ktorý zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník vylučuje, sú osoby konajúce v mene spoločnosti pred jej vznikom zodpovedné spoločne a nerozdielne. V tejto fáze označujeme obchodnú spoločnosť ako predbežnú<sup>12</sup>, ktorá je čiastočným nositeľom práv a povinností s obmedzenou právnou subjektivitou, ktorá sa odvíja od konania osôb, ktoré sú oprávnené konať v jej mene.

Samotný proces vzniku obchodnej spoločnosti začína podaním návrhu na zápis obchodnej spoločnosti do obchodného registra<sup>13</sup> v elektronickej forme na príslušný registrový súd, ktorý podávajú spravidla všetci spoločníci, konatelia či členovia predstavenstva pri akciovej spoločnosti. Návrh musí spĺňať obsahové a formálne náležitosti týkajúce sa najmä potrebných príloh k návrhu na zápis do obchodného registra. Samotná obchodná spoločnosť vzniká zápisom do obchodného registra registrovým súdom v prípade, ak sú splnené všetky zákonom stanovené podmienky.<sup>14</sup> O danom zápise registrový súd nevydáva rozhodnutie, ale potvrdenie o vykonaní zápisu.

## 1.2. Konanie obchodnej spoločnosti po jej vzniku a obchodné vedenie

Okrem konania zakladateľmi obchodnej spoločnosti pred jej vznikom, môžeme pozorovať konanie obchodnej spoločnosti po jej založení prostredníctvom

---

<sup>11</sup>ĎURICA, M. In PATAKYOVÁ, M. a kol. *Obchodný zákonník: komentár*. Bratislava: C.H. Beck, 2022. 297 s.

<sup>12</sup>OVEČKOVÁ, O., CSACH, K., ŽITŇANSKÁ, L. *Obchodné právo 2, obchodné spoločnosti a družstvo*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2020. 104 s.

<sup>13</sup>Bližšie pozri § 5 zákona č. 530/2003 Z. z. o Obchodnom registri a o zmene a doplnení niektorých zákonov

<sup>14</sup>Prvzápis obchodnej spoločnosti má konštitutívne účinky, pričom dňom zápisu do obchodného registra sa stáva subjektom práva.

tvom jej orgánov. „Právne úkony právnickej osoby vo všetkých veciach robia tí, ktorí sú na to oprávnení zmluvou o zriadení právnickej osoby, zakladacou listinou alebo zákonom (štatutárne orgány).“<sup>15</sup> Orgány obchodnej spoločnosti predstavujú jej vnútornú štruktúru, ktorá je odlišná pri jednotlivých právnych formách obchodných spoločností poznaných právnym poriadkom. „Účelom pravidiel správy a riadenia obchodnej spoločnosti je regulácia konfliktov v rámci obchodnej spoločnosti a poskytnutie prostriedkov na ich obmedzenie.“<sup>16</sup> Je potrebné poznamenať, že samotné orgány obchodnej spoločnosti sú odlišne chápané v osobných spoločnostiach (v tomto prípade sú členovia orgánov spoločníci automaticky bez voľby či menovania) a v kapitálových spoločnostiach (členmi orgánov môžu byť nielen spoločníci, ale aj tretie osoby, ktorý sú volení alebo menovaní). Na druhej strane s určitou formou zjednodušenia môžeme uviesť základnú štruktúru orgánov spoločností, a to najvyšší orgán obchodnej spoločnosti, ktorý predstavuje valné zhromaždenie<sup>17</sup>, štatutárny orgán<sup>18</sup> a dozorný orgán, ktorý môže mať fakultatívnu alebo obligatórnu povahu.<sup>19</sup> Je potrebné poznamenať, že orgány obchodnej spoločnosti plnia pri výkone svojej činnosti rôzne funkcie, pod ktoré môžeme zaradiť „tvorbu vôle obchodnej spoločnosti, prejav vôle navonok, ako aj plnenie práv a povinností vyplývajúcich zo vzťahu medzi spoločnosťou a jej spoločníkmi.“<sup>20</sup>

Obchodná spoločnosť má vo svojej podstate vôľu, ktorú pretavuje do konania navonok voči tretím osobám prostredníctvom svojich orgánov. V rámci obchodnej spoločnosti je potrebné aby existoval mechanizmus rozhodovania v interných veciach spoločnosti, ktoré sa pretavuje do tvorby vôle obchodnej spoločnosti. „Vôľa obchodnej spoločnosti sa potom vytvára tak, že príslušné orgány obchodnej spoločnosti rozhodujú o otázkach, ktoré majú v pôsobnosti.“<sup>21</sup> Tvorba vôle v rámci obchodnej spoločnosti nám predstavuje obchodné vedenie a rozhodovanie vo vnútri obchodnej spoločnosti. Zákonné vymedzenie pojmu obchodné vedenie nenachádzame v Obchodnom zákonníku napriek tomu, že ho nachádzame vyjadrené v rôznych právnych nor-

<sup>15</sup> Bližšie pozri uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3Obdo/65/2020 z 25. novembra 2020.

<sup>16</sup> Správa a riadenie obchodných spoločností, orgány obchodných spoločností [online], [cit. 7.11.2023].

<sup>17</sup> Predstavuje najvyšší orgán spoločnosti tvorený všetkými spoločníkmi obchodnej spoločnosti, ktorý rozhoduje o tých najdôležitejších otázkach života obchodnej spoločnosti (napr. zmena spoločenskej zmluvy, zmena predmetu činnosti obchodnej spoločnosti).

<sup>18</sup> Predstavuje orgán, ktorý je poverený obchodným vedením či konaním v mene spoločnosti navonok.

<sup>19</sup> Predstavuje orgán, ktorého hlavnou úlohou je vykonávanie kontroly obchodnej spoločnosti vždy pri a.s. ale s možnosťou pri s.r.o.

<sup>20</sup> OVEČKOVÁ, O., CSACH, K., ŽITŇANSKÁ, L. *Obchodné právo 2, obchodné spoločnosti a družstvo*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2020. 224 s.

<sup>21</sup> Tamže, 227 s.

mách. V tejto súvislosti objasnenie pojmu obchodné vedenie vytvára judikatura súdnych autorít. „Pod pojmom obchodné vedenie sa rozumie vnútorná pôsobnosť konateľov. Jedná sa o rozhodovanie všetkých otázok, ktoré majú vplyv na riadenie a chod spoločnosti, teda vrátane rozhodovania o obchodnej, personálnej, mzdovej, ekonomickej, účtovnej, technickej a podnikateľskej stratégii.“<sup>22</sup> S určitou mierou zjednodušenia je obchodným vedením „spravovanie každodenných, rutinných záležitostí spoločnosti, najmä rozhodovanie o organizačných, obchodných, personálnych a finančných otázkach bežného života spoločnosti.“<sup>23</sup> Na druhej strane nie každé rozhodovanie v rámci obchodného vedenia sa pretaví do konania spoločnosti navonok a rovnako tak nie každé konanie v rámci vnútorných záležitostí spoločnosti zaradzujeme pod obchodné vedenie. Môže ísť o rozhodovanie v iných otázkach, ktoré sú dané ostatným orgánom spoločnosti.<sup>24</sup> Na základe vyššie uvedeného môžeme konštatovať, že jednoznačné vymedzenie pojmu obchodného vedenia v právnych predpisoch by bolo neúčelové, pričom obchodné vedenie ako konanie spoločnosti do vnútra treba posudzovať v tej–ktorej spoločnosti individuálne s ohľadom najmä na jej veľkosť, predmet podnikania, vymedzenie vnútorných vzťahov orgánov v interných dokumentov. Samotné obchodné vedenie vykonávajú spravidla štatutárne orgány, teda konatelia, kde v § 134 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodného zákonníka je vymedzená potrebná väčšina hlasov na rozhodnutie v tejto oblasti.

V tejto súvislosti treba spomenúť, že rozhodnutie v rámci obchodného vedenie nie je právnym úkonom. To znamená že nedodržanie spôsobu konania konateľov, najmä potrebného kvóra na prijatie rozhodnutia v rámci obchodného vedenia nespôsobuje neplatnosť právneho úkonu, ktorý vykoná štatutárny orgán navonok voči tretím osobám. Na druhej strane nedodržanie postupov spôsobuje vznik zodpovednosti za škodu osôb, ktoré porušujú svoje povinnosti pri výkone činnosti konateľov. V tomto prípade sú konatelia, ktorý porušili svoje povinnosti povinný spoločne a nerozdielne nahradiť škodu, ktorú tým spôsobili. Okrem konateľov môžu vykonávať obchodné vedenie aj iné orgány obchodnej spoločnosti. Valné zhromaždenie v prípade spoločnosti s ručením obmedzením, ktoré v podstate rozhoduje o základných otázkach

---

<sup>22</sup>Bližšie pozri rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4Cdo/60/2019 z 27. mája 2020.

<sup>23</sup>PATAKYOVÁ, Z., GRAMBLIČKOVÁ, B., BARKOCI, S. Obchodné vedenie a jeho (potenciálne?) vplyvy na právne úkony v mene spoločnosti. In *Commercial corporation law* [online]. Olomouc: Iuridicum Olomoucense o.p.s., 2017. [cit. 7.11.2023]. 16 s.

<sup>24</sup>Napríklad zvolávanie valného zhromaždenia, ktoré uskutočňuje konateľ spoločnosti s ručením obmedzením ak nie je ustanovené inak. Pozri bližšie § 128 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník.

života a fungovania spoločnosti, môže podľa zákonného znenia rozhodovať o ďalších otázkach určených zákonom, spoločenskou zmluvou alebo stanovami spoločnosti.<sup>25</sup> Teda samo valné zhromaždenie môže zmenou spoločenskej zmluvy zakotviť, že bude o určitých otázkach obchodného vedenia rozhodovať samostatne. Okrem tejto situácie prichádza do úvahy aj jednorazové vyhradenie rozhodovania o veciach, ktoré sú inak v pôsobnosti iných orgánov v spoločnosti, a teda rozhodovania v rámci obchodného vedenia.<sup>26</sup> Avšak ako bolo uvedené vyššie, jedna sa o konanie vo vnútri spoločnosti, ktoré nespôsobuje neplatnosť právnych úkonov voči tretím osobám v prípade porušenia spôsobu rozhodovania o obchodnom vedení. Rovnako fakt, že obchodné vedenie môže byť zverené inému orgánu obchodnej spoločnosti ako sú konatelia spoločnosti s ručením obmedzeným, nezakladá táto skutočnosť možnosť konania obchodnej spoločnosti navonok. Konatelia spoločnosti s ručením obmedzeným majú preto postavenie „gatekeepers“. Ak teda obchodné vedenie nie je v pôsobnosti konateľov, a táto vytvorená vôľa má byť pretavená do vonkajšieho sveta v podobe konania spoločnosti smerom navonok, spadá táto skutočnosť do pôsobnosti konateľov.<sup>27</sup>

Ako bolo uvedené, v rámci obchodnej spoločnosti treba rozlišovať medzi tvorbou vôle spoločnosti a konaní navonok, čo predstavuje prejavenie vytvorenej vnútornej vôle obchodnej spoločnosti. Takého konanie navonok predstavuje uskutočňovanie právnych úkonov spravidla štatutárnym orgánom obchodnej spoločnosti, výnimočne inými orgánmi v zákonom stanovených prípadoch.<sup>28</sup> V tejto súvislosti je potrebné rozlišovať medzi priamym konaním v mene obchodnej spoločnosti, ktoré patrí štatutárnemu orgánu a nepriame konanie obchodnej spoločnosti, ktoré umožňuje využitie inštitútu zákonného alebo zmluvného zastúpenia. Konanie štatutárneho orgánu ma za následok pripočítanie jeho konania obchodnej spoločnosti, pričom v prípade protiprávnych úkonov zákon vymedzuje podmienky, kedy sa vykonanie protiprávneho úkonu pričíta obchodnej spoločnosti.<sup>29</sup> Treba poznamenať, že konanie navonok má osobný charakter, čo znemožňuje valnému zhromaždeniu využitie § 125 ods. 3 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodného zákonníka, a teda možnosť atrahovať si túto pôsobnosť v prospech valného zhromažde-

<sup>25</sup> Bližšie pozri § 125 ods. 1 písm. k) zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník.

<sup>26</sup> Bližšie pozri § 125 ods. 3 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník.

<sup>27</sup> PATAKYOVÁ, Z., GRAMBLIČKOVÁ, B., BARKOCI, S. Obchodné vedenie a jeho (potenciálne?) vplyvy na právne úkony v mene spoločnosti. In *Commercial corporation law* [online]. Olomouc : Iuridicum Olomoucense o.p.s., 2017. [cit. 7.11.2023]. s. 24 – 25.

<sup>28</sup> Napr. spoločníci, členovia dozornej rady, avšak musí to byť výslovne upravené v zákone.

<sup>29</sup> Bližšie pozri § 420 ods. 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník.

nia. Na druhej strane využitie generálnej delegácie na iného člena štatutárneho orgánu je podľa judikatúry obchádzanie zákona. „*Stav, keď v prípade zakladateľskou listinou zakotveného spoločného konania všetkých (dvoch) konateľov jeden konateľ splnomocní iného konateľa na svoje zastupovanie pri všetkých úkonoch spojených s funkciou konateľa, totiž neguje vôľu spoločníka vyjadrenú v zakladateľskej listine, a tým obchádza aj zákon, ktorý práve spoločníkovi (spoločníkom) zveruje určenie spôsobu konania konateľov spoločnosti.*“<sup>30</sup> Prípustná je však možnosť plnomocenstva daného na určitý právny úkon, ktorým sa realizuje už prijaté rozhodnutie kolektívneho štatutárneho orgánu.<sup>31</sup>

## 2. Konanie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch

Podľa pracovnoprávných predpisov vymedzuje zákonodarca zamestnávateľa ako osobu, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávných alebo iných obdobných pracovnoprávných vzťahoch.<sup>32</sup> „*Avšak s ohľadom na definíciu závislej práce môžeme zjednodušene zhrnúť, že zamestnávateľom je každá osoba, pre ktorú iná fyzická osoba vykonáva závislú prácu.*“<sup>33</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce okrem iného upravuje aj konanie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch. V tejto súvislosti dochádza z nášho pohľadu k prepojeniu inštitútov pracovného práva a práva korporačného, kedy v tej istej osobe môže byť obchodná spoločnosť a zamestnávateľ. Na druhej strane treba dbať nato, že sa jedná o inštitúty rôznych právnych odvetví, a teda „*podnikateľ nemusí mať právny status zamestnávateľa, obdobne zamestnávateľ nemusí byť v právnej pozícii podnikateľa.*“<sup>34</sup> V praxi sa stretávame s tým, že zamestnávateľ má právny status právnickej alebo fyzickej osoby. Jeden z hlavných rozdielov spočíva najmä v tom, že právnická osoba nadobúda spôsobilosť mať práva a povinnosti, respektíve právnu subjektivitu a spôsobilosť na právne úkony okamihom vzniku (teda zápisom do príslušného registra<sup>35</sup>), zatiaľ čo v prípade fyzickej osoby, získava táto právnu subjektivitu narodením, respektíve už počaté, ale nenarodené dieťa môže mať

<sup>30</sup> Bližšie pozri uznesenie Ústavného súdu SR, sp. zn. I ÚS 189/09-9 z 9. júla 2009.

<sup>31</sup> Bližšie pozri nález Ústavného súdu SR, sp. zn. I. ÚS 191/2019 zo dňa 26.11.2019.

<sup>32</sup> Bližšie pozri § 7 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

<sup>33</sup> DOLOBÁČ, M. In DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce: Veľký komentár*. Žilina: Eurokódex, 2023. s. 72.

<sup>34</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. 3., preprac. a dopl. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2016. s. 143.

<sup>35</sup> Bližšie pozri § 19 ods. 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník.

priznanú spôsobilosť na práva a povinnosti.<sup>36</sup> V prípade spôsobilosti na právne úkony, zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník ale aj zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce zhodne upravujú situáciu, kedy fyzickej osobe respektíve zamestnávateľovi, priznávajú plnú spôsobilosť na právne úkony až dovŕšením plnoletosti. Je však potrebné podotknúť, že v prípade fyzických osôb, ktoré ešte nie sú plnoleté, môžu tieto vykonávať iba také právne úkony, „(...) ktoré sú svojou povahou primerané rozumovej a vôľovej vyspelosti zodpovedajúcej ich veku.“<sup>37</sup> Takýto prístup avšak neprichádza do úvahy v pracovnoprávných vzťahoch z pozície zamestnávateľa, ktorý musí byť plnoletý. Do momentu nadobudnutia plnoletosti zo strany zamestnávateľa koná zaň jeho zákonný zástupca.<sup>38</sup> Na druhej strane uzavretie manželstva so súhlasom súdu umožňuje nadobudnutie plnej spôsobilosti na právne úkony ešte pred dosiahnutím plnoletosti fyzickej osoby. „*Takto nadobudnutá plnoletosť sa nestráca ani zánikom manželstva, ani vyhlásením manželstva za neplatné.*“<sup>39</sup> Z vyššie uvedeného teda vyplýva, že okrem splnenia zákonnom stanovených podmienok pre získanie statusu fyzickej alebo právnickej osoby, je potrebná aj hmotnoprávna podmienka, ktorá spočíva v zamestnávaní aspoň jednej fyzickej osoby v pracovnoprávných alebo iných obdobných vzťahoch.

V prípade fyzickej osoby, táto koná ako zamestnávateľ stále osobne. To však nevylučuje možnosť zmluvného zastúpenia fyzickej osoby zamestnávateľa pri splnení zákonných podmienok.<sup>40</sup> V prípade právnickej osoby, táto koná navonok alebo dovnútra prostredníctvom svojho štatutárneho orgánu. Kto je štatutárnym orgánom stanovuje pri jednotlivých druhoch obchodných spoločností samotný zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník, alebo zakladateľské dokumenty či vnútorné predpisy tej-ktorej obchodnej spoločnosti. Spôsob konania štatutárneho orgánu je taktiež upravený v zakladajúcich dokumentoch a je zverejnený vo verejne prístupných registroch. „(...) *Zápisy spôsobu konania kolektívnych štatutárnych orgánov sú rozhodné iba pre konanie právnickej osoby navonok*“<sup>41</sup> Z uvedeného vyplýva, že štatutárny orgán môže mať charakter kolektívneho (viacero osôb) alebo individuálneho (jedna osoba) štatutárneho orgánu. „*Konanie štatutárneho zástupcu sa považuje za osobné konanie právnickej osoby, preto konanie štatutárneho orgánu práv-*

<sup>36</sup>Bližšie pozri § 7 ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v spojení s § 8 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

<sup>37</sup>§ 9 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník.

<sup>38</sup>§ 8 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

<sup>39</sup>ŽULOVÁ, J., BARINKOVÁ, M., DOLOBÁČ, M.. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. 2. dopl. a aktualiz. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017. 89 s.

<sup>40</sup>Bližšie pozri §§ 31 a nasl. zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník.

<sup>41</sup>DOLOBÁČ, M. In DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce: Veľký komentár*. Žilina: Eurokódex, 2023. 81 s.

*nickej osoby nie je konaním v zastúpení. (...) Právna pozícia štatutárneho orgánu je významná nielen z hľadiska jeho vonkajšej pôsobnosti konať v mene právnickej osoby navonok (konateľské oprávnenie), ale najmä vo vzťahu jeho vnútornej pôsobnosti (...).“<sup>42</sup> Okrem osobného konania zamestnávateľa rozoznávame konanie iných osôb na účet fyzickej alebo právnickej osoby v postavení zamestnávateľa. V tejto súvislosti zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v § 9 umožňuje konať povereným zamestnancom na základe poverenia, iným zamestnancom, najmä vedúcim zamestnancom na základe rozsahu ich právomoci vyplývajúcej z funkcií určených organizačnými predpismi. Zamestnávateľ teda môže „(...) písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene.“<sup>43</sup> Je dôležité podotknúť, že poverenie sa vzťahuje iba na vlastného zamestnanca, ktorý je v pracovnoprávnom vzťahu so zamestnávateľom. Od poverenia treba rozlišovať zmluvné zastúpenie zamestnávateľa, ktoré „(...) umožňuje, aby za zamestnávateľa mohli robiť právne úkony aj iné osoby než jeho vlastný zamestnanec (...)“<sup>44</sup>, pričom je dôležité vymedziť rozsah takéhoto zastúpenia v plnomocenstve.<sup>45</sup> Od uvedených možností treba odlišovať osobitný obchodnoprávny inštitút prokúry, ktorým „splnomocňuje podnikateľ prokuristu na všetky právne úkony, ku ktorým dochádza pri prevádzke podniku, aj keď sa na ne inak vyžaduje osobitné plnomocenstvo.“<sup>46</sup> Treba mať na pamäti, že „prokurista nie je orgánom obchodnej spoločnosti, ale je to osoba, ktorá pomáha vedeniu spoločnosti (samotnému štatutárnemu orgánu) zabezpečovať plnenie úloh spoločnosti robením právnych úkonov za spoločnosť a na jej účet.“<sup>47</sup>*

### 3. Obchodné vedenie spoločnosti v pracovnoprávných vzťahoch

Tak ako bolo spomenuté, konanie spoločnosti môžeme rozlišovať na konanie dovnútra obchodnej spoločnosti, a konanie navonok, ktoré spravidla patrí do kompetencie štatutárnych orgánov. Avšak v prípade vnútorných záležitostí, môžu vyplynúť rôzne otázky, ktoré prejudikujú vznik právneho problému. Takáto situácia nastala v prípade obchodného vedenia, ktoré vykonával štatutárny orgán v rámci pracovnoprávných vzťahov. V tejto súvislosti došlo

<sup>42</sup>BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. 3., preprac. a dopl. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2016. 145 s.

<sup>43</sup>Bližšie pozri § 9 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

<sup>44</sup>DOLOBÁČ, M. In DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce: Veľký komentár*. Žilina: Eurokódex, 2023. 85 s.

<sup>45</sup>Bližšie pozri § 31 ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník.

<sup>46</sup>Bližšie pozri §§ 14 a nasl. zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník.

<sup>47</sup>Bližšie pozri uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 6Cdo/120/2013 z 15. apríla 2013.



k vzniku sporu medzi zamestnávateľom ako žalovaným a bývalým zamestnancom, ktorý žaloval svojho zamestnávateľa pre neplatné skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodu organizačných zmien<sup>48</sup> pre nedodržanie podmienok týkajúcich sa spôsobu rozhodovania v rámci obchodného vedenia. Samotný spor začal podaním žaloby na okresný súd, ktorý sa plne stotožnil s názorom žalobcu, a teda že na výpoveď z organizačných dôvodov je potrebné dodržať aj spôsob rozhodovania v rámci obchodného vedenia v spoločnosti s ručeným obmedzením. Tento spor pokračoval po odvolaní na krajskom súde, ktorý svojím rozhodnutím zmenil rozsudok 1. stupňového súdu tak, že žalobu zamietol. S takýmto záverom však nebol spokojný žalobca, preto po dovolaní na Najvyšší súd SR došlo znova k potvrdeniu rozhodnutia okresného súdu a to rozsudkom Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4 Cdo 60/2019 z 27. mája 2020. V danom judikáte sa Najvyšší súd SR vyjadril, že je „ (...) nepochybné, že dochádzalo k organizačným zmenám na rôznych úrovniach riadenia, ktoré sa týkali vnútorného vedenia a ďalšej organizácie spoločnosti, a teda rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je rozhodnutím, ktoré spadá do obchodného vedenia spoločnosti, a teda malo byť prijaté súhlasom väčšiny konateľov.“<sup>49</sup> Takýto výklad by v praxi spôsobil viacero nezrovnalostí. Na samotné konanie do vnútra spoločnosti, teda napríklad rozhodovanie o vzniku pracovnoprávneho vzťahu je podľa § 9 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce dané okrem zamestnávateľovi aj vedúcemu organizačných útvarov, ak to vyplýva z ich funkcií určených organizačnými predpismi. Ak by sme teda aplikovali záver Najvyššieho súdu SR, nastala by situácia, kedy by sa na vznik už spomínaného pracovného pomeru uzatváraného konateľom obchodnej spoločnosti vyžadovalo aj splnenie podmienky rozhodovania v rámci obchodného vedenia, pričom v prípade vedúceho organizačných útvarov by takáto podmienka nebola potrebná, čo by značným spôsobom vytvorilo disparitu. „Inak by sa nelogicky kládli vyššie právno-formálne nároky na faktické úkony (rozhodnutie o organizačnej zmene), ktoré sú predpokladom právnych úkonov (výpoveď), než na právne úkony samotné.“<sup>50</sup> Proti takémuto záveru žalovaný podal ústavnú sťažnosť na Ústavný súd SR, ktorý skonštatoval nesprávnosť rozhodnutia Najvyššieho súdu SR. Zo samotného nálezu Ústavného súdu SR, sp. zn. IV. ÚS 512/2020-110 vyplýva, že „ (...) nemožno taký záver Najvyššieho súdu vzťahujúci sa na spornú otázku aplikácie Obchodného zákonníka na pracovno-

<sup>48</sup>Konkrétne išlo o § § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

<sup>49</sup>Bližšie pozri bod 30 rozsudku Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4 Cdo 60/2019 z 27. mája 2020.

<sup>50</sup>STESSL, M. Aplikovať obchodné vedenie na rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene je protiústavné. [online]. In *Lex forum*. [cit. 15.11.2023].

*právne vzťahy (a právny názor, z ktorého vychádza) považovať za správny, a to až v intenciách jeho ústavnej neutržateľnosti.“<sup>51</sup>*

Pre lepšie pochopenie je potrebné pripomenúť, že samotné obchodné vedenie predstavuje „rozhodovanie všetkých otázok, ktoré majú vplyv na riadenie a chod spoločnosti, teda vrátane rozhodovania o obchodnej, personálnej, mzdovej, ekonomickej, účtovnej, technickej a podnikateľskej stratégii“<sup>52</sup> Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník ustanovuje, že ak nie je ustanovené inak vo vnútorných predpisoch obchodnej spoločnosti, patrí rozhodovanie do pôsobnosti konateľov, pričom ustanovuje aj všeobecný spôsob rozhodovania v rámci obchodného vedenia. Tak ako vyplynulo z predchádzajúceho výkladu, obchodné vedenie je konanie dovnútra spoločnosti, ktoré nemá náležitosti právneho úkonu, a teda porušenie obchodného vedenia nemôže spôsobiť neplatnosť právneho úkonu v rámci konania obchodnej spoločnosti navonok. „Takýto právny úkon už nie je súčasťou obchodného vedenia spoločnosti, ale je konaním v mene spoločnosti.“<sup>53</sup> Ako bolo uvedené vyššie, dôsledok nedodržania spôsobu rozhodovania v rámci obchodného vedenia je nanajvýš zodpovednosť člena štatutárneho orgánu, nie však neplatnosť právneho úkonu. Avšak v prípade výpovede danú pre organizačné zmeny je zrejmé, že takáto situácia patrí pod obchodné vedenie, konkrétne rozhodovanie o personálnych otázkach. „Z právnej teórie a ani z doterajšej judikatúry nevyplýva žiaden právne relevantný argument pre vylúčenie rozhodovania o pracovnoprávných vzťahoch z obchodného vedenia.“<sup>54</sup> V prípade pracovnoprávných úkonov sa uplatňuje podobná situácia ako v prípade obchodnoprávných právnych úkonov, a teda platné sú aj tie právne úkony ktoré vykonal čo i len jeden konateľ napriek tomu, že vnútorné predpisy zamestnávateľa požadujú viacčlenné konanie. „Ak porušenie obchodného vedenia nespôsobuje neplatnosť právnych úkonov v obchodných vzťahoch, nebadat' dôvod prečo by sa pre pracovnoprávne vzťahy mal prijať opačný záver.“<sup>55</sup>

Treba poznamenať, že aplikačná prax, ktorá by vyžadovala splnenie ďalšej podmienky týkajúcej sa obchodného vedenia v pracovnoprávných vzťahoch, ktorá by sťažovala ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, by znamenala ešte väčšie sťaženie konania zamestnávateľa v personálnych otázkach a na strane druhej by poskytovala značnejšiu ochranu zamestnanca,

---

<sup>51</sup> Bližšie pozri bod 55 nálezu Ústavného súdu SR, sp. zn. IV. ÚS 512/2020-110 z 20. apríla 2021.

<sup>52</sup> Bližšie pozri bod 23 rozsudku Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4 Cdo 60/2019 z 27. mája 2020.

<sup>53</sup> DOLOBÁČ, M. Obchodné vedenie v pracovnoprávných vzťahoch [online]. In *Justičná revue*, roč. 72, č. 10, 2020, s. 1147. [cit. 15.11.2023].

<sup>54</sup> Tamže.

<sup>55</sup> Tamže.

ako mu ju priznáva pracovnoprávny kódex. Z uvedeného vyplýva, že „*nie je možné svojvoľne pridávať požiadavky pre zamestnávateľov pri procese výpovede nad to, čo je jasne vyžadované Zákonníkom práce.*“<sup>56</sup> Takýto záver vyplýva aj zo samotnej podstaty obchodného vedenia, ktoré má v prvom rade slúžiť na ochranu obchodnej spoločnosti pred neželaným vnútorným konaním členov štatutárneho orgánu spôsobujúcim škodu. V súvislosti s neželaným vonkajším konaním členov štatutárneho orgánu slúži na ochranu tretích osôb napríklad inštitút publicity obchodného registra.<sup>57</sup>

Na druhej strane treba ale dbať nato, že v danej situácii dochádza k prelínaniu pracovnoprávnych a obchodnoprávnych inštitútov. Z nálezu Ústavného súdu je zrejmé, že „*Obchodný zákonník nie je vo vzťahu k Zákonníku práce vo vzťahu subsidiarity, ktorý by umožnil použiť § 134 Obchodného zákonníka na posúdenie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.*“<sup>58</sup> Daný záver vyplýva aj z toho, že zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce vo svojich úvodných ustanoveniach pripúšťa oklieštené subsidiárne aplikovanie všeobecného občianskoprávneho predpisu len za predpokladu, že v pracovnoprávnom kódexe absentuje relevantná právna úprava. Preto použitie zákona č. 513/1991 Zb. Obchodného zákonníka v pracovnoprávnych vzťahoch by malo byť opatrné, pričom pri jeho aplikácii je nevyhnutná podrobná argumentácia súdneho orgánu.

## Záver

Uvedenými staťami je potvrdený názor autora, že obchodne vedenie napriek svojmu pomerne skrytému charakteru vo vnútri spoločnosti je zaujímavý a súdnou praxou judikovaný pojem. Rôzne právne interpretácie môžu spôsobiť jeho nesprávne aplikovanie v praxi, a preto bolo nevyhnutné, aby súdne authority vyjasnili samotný obsah obchodného vedenia a jeho vzťah k pracovnoprávnym inštitútom. Bolo to dôležité najmä z dôvodu, kedy by pri nesprávnej aplikácii ustanovení zákonov dochádzalo k porušovaniu práv a značnej nerovnováhe medzi subjektami práva. V rámci záverečnej časti je potrebné zodpovedať na autorom stanovené otázky :

<sup>56</sup>STESSL, M. Aplikovať obchodné vedenie na rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene je protiústavné. [online]. In *Lex forum*. [cit. 15.11.2023].

<sup>57</sup>Bližšie pozri § 12 zákona č. 530/2003 Z. z. o Obchodnom registri a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>58</sup>Bližšie pozri bod 56 nálezu Ústavného súdu SR, sp. zn. IV. ÚS 512/2020-110 z 20. apríla 2021.

*Čo predstavuje obchodne vedenie v obchodnej spoločnosti a aké ma pravidlá?* Obchodné vedenie predstavuje inštitút obchodného práva, ktorý slúži najmä na rozhodovanie vo vnútorných záležitostiach každej obchodnej spoločnosti. Jeho presné vymedzenie nie je legislatívne zakotvené, ba naopak je to nežiadúce. Určité vodítko v smere vymedzenia obsahu pojmu obchodného vedenia predstavuje judikatúra súdov. Zákonodarca okrem iného vymedzuje väčšinový spôsob rozhodovania konateľov v rámci obchodného vedenia, ktorý môže byť pozmenený vnútroorganizačnými predpismi spoločnosti.

*Je možné využiť inštitút z oblasti obchodného práva na ochranu svojich práv v pracovnoprávných vzťahoch?* Využitie spôsobu rozhodovania v rámci obchodného vedenia na napadnutie platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa z organizačných dôvodov by znamenalo vznik disparity medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Porušenie obchodného vedenia preto nemá za následok neplatnosť výpovede zo strany zamestnávateľa. Daný záver potvrdzuje nielen spomenutý nález Ústavného súdu SR ale aj fakt, že zákonodarca v pracovnoprávných predpisoch nepozná podmienku splnenia spôsobu rozhodovania v rámci obchodného vedenia, ktorá by bola potrebná pre platnosť výpovede.

*Má obchodné vedenie právny dopad aj na právne úkony navonok voči tretím osobám?* Obchodné vedenie nemá charakter právneho úkonu, a teda jeho nedodržanie nemá za následok neplatnosť právnych úkonov navonok, ale aj dovnútra, pričom jeho hlavnou úlohou je ochrana obchodnej spoločnosti pred neželajúcim konaním konateľov, ktorý sú pre prípad porušenia obchodného vedenia sankcionovaný vznikom zodpovednosti za škodu spôsobenú týmto konaním.

## Konanie v mene spoločnosti s ručením obmedzeným v pracovnoprávných vzťahoch

Bc. Dominik Werner

### Úvod

Príspevok so zreteľom na predpísaný rozsah poskytuje vo svojej úvodnej časti stručný exkurz naprieč subjektmi oprávnenými konať v pracovnoprávných vzťahoch a poukazuje na základné špecifiká pri jednotlivých subjektoch. Nosná časť príspevku je však venovaná osobitnej časti problematiky – konaniu prokuristu v pracovnoprávných vzťahoch. V rámci toho príspevok rozoberá jednak právnu úpravu prokúry podľa Obchodného zákonníka vo vzájomnej súvislosti s úpravou v zákonníku práce a občianskom zákonníku a túto problematiku prepája so závermi Uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6 Cdo 120/2019.

### 1. Konanie spoločnosti s ručením obmedzeným v pracovnoprávných vzťahoch

Vo všeobecnosti, na konanie právnickej osoby ako také je nutné nahliadať optikou § 20 ods. 1 Zákona č. 40/1964 Zb. – Občianskeho zákonníka (ďalej len ako „OZ“), ktorý znie nasledovne: „*Právne úkony právnickej osoby vo všetkých veciach robia tí, ktorí sú na to oprávnení zmluvou o zriadení právnickej osoby, zakladacou listinou alebo zákonom (štatutárne orgány)*<sup>1</sup>.“ Z citovaného ustanovenia OZ možno vyvodiť, že za konanie samotnej právnickej osoby možno považovať konanie jej štatutárneho orgánu. Na to nadväzuje aj § 9 ods. 1 prvá veta pred bodkočiarkou Zákona č. 311/2001 Z. z. – Zákonníka práce (ďalej len ako „ZP“) „*v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu*“<sup>2</sup>. V prípade spoločnosti s ručením obmedzeným (ďalej len ako „s. r. o.“) je štatutárnym orgánom jeden alebo viacero konateľov, ktorí sú oprávnení konať v mene právnickej osoby spravidla samostatne, za predpokladu, že sa nedohodli inak v spoločenskej zmluve<sup>3</sup>. Súčasne však treba spomenúť aj judikatúru Najvyššieho súdu, konkrétne rozhodnutie 4 Cdo 118/98, ktorým najvyšší súd povedal, že zápisy spôsobu konania kolektívnych štatutárnych orgánov sú rozhodné iba pre konanie právnickej osoby navonok.

<sup>1</sup> Zákon č. 40/1964 Zb. – Občiansky zákonník v z. n. p., § 20 ods. 1

<sup>2</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z. – Zákonník práce v z. n. p., § 9 ods. 1

<sup>3</sup> Pozri bližšie: Zákon č. 513/1991 Zb. – Obchodný zákonník v z. n. p., § 133 ods. 1

Konanie v pracovnoprávných veciach je však konaním dovnútra, ergo pre pracovnoprávne úkony uplatnil najvyšší súd voľnejší výklad, keď uznal, že platné sú aj tie právne úkony, ktoré uskutočnil čo i len jeden štatutár, hoci spoločenská zmluva alebo iná zakladacia listina ustanovuje povinnosť spoločného konania viacerých štatutárov. Toto rozhodnutie preto možno chápať tak, že zápis spôsobu konania štatutárneho orgánu v obchodnom registri nie je záväzný pre pracovnoprávne úkony<sup>4</sup>.

Vyššie opisované konanie štatutárneho orgánu – konateľ’a – v mene právnickej osoby býva naprieč odbornou verejnosťou označované za tzv. „*vlastné konanie právnickej osoby*“. Okrem situácie, kedy za „*s.r.o.-čku*“ koná jej konateľ však zákonodarca myslel aj na iné subjekty, ktoré môžu za určitých okolností konať za právnickú osobu, berúc však na zreteľ šírku tejto problematiky treba konštatovať, že vzhľadom na predpísaný rozsah tohto príspevku nebudeme venovať pozornosť komplexnej analýze tejto problematiky, ale skôr si dávame za cieľ poukázať na niektoré vybrané aspekty tejto matérie, predovšetkým sa pozrieme na otázku možnosti prokuristu konať za právnickú osobu v pracovnoprávných vzťahoch v kontexte Uznesenia Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 6 Cdo 120/2019 z 28.10.2021.

Ešte predtým, než prejdeme k nosnej časti problematiky však považujeme za vhodné aspoň v stručnosti poukázať aj na ostatné subjekty, ktoré môžu konať v pracovnoprávných vzťahoch za zamestnávateľa. Za tým účelom sa preto vrátíme k už vyššie spomínanému § 9 ods. 1 ZP, ktorý ďalej hovorí, že okrem štatutárneho orgánu [konateľ’a] môžu namiesto neho konať v pracovnoprávných vzťahoch aj iní, nimi poverení zamestnanci, predovšetkým vedúci zamestnanci organizačných útvarov zamestnávateľa<sup>5</sup>.

Vedúci organizačných útvarov zamestnávateľa, oprávnení za zamestnávateľa uskutočňovať právne úkony, tak môžu robiť len v rozsahu im priznaného oprávnenia, ktoré im vyplýva z organizačných predpisov zamestnávateľa. Vedúci zamestnanec, oprávnený konať v mene zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch je pritom viazaný splnením dvoch podmienok, ktoré možno vyextrahovať z § 9 ods. 1 ZP i z judikatúry samotnej. Jednak sa vyžaduje, aby šlo o takého zamestnanca, ktorý riadi aspoň jedného ďalšieho zamestnanca, voči ktorému je tento vedúci zamestnanec oprávnený priebežne a sústavne ukladať pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať jeho

<sup>4</sup> Pozri bližšie: DOLOBÁČ, M. In: Dolobáč, M. a kol.: *Zákonník práce. Veľký komentár*. 1. vydanie. Žilina: EUROKÓDEX, 2023. s. 81-82.

<sup>5</sup> Pozri bližšie: Zákon č. 311/2001 Z. z. – Zákonník práce v z. n. p., § 9 ods. 1

prácu a dávať mu na tento účel záväzné pokyny<sup>6</sup>. Súčasne druhou podmienkou je existencia oprávnenia v organizačných predpisoch zamestnávateľa, ktoré priamo nadväzuje na funkciu zamestnanca, ktorú tento u zamestnávateľa zastáva.

Ďalšou kategóriou subjektov, oprávnených vystupovať za zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch sú písomne poverení zamestnanci. Táto kategória subjektov sa od tej predchádzajúcej líši tým, že sa pri nich nevyžaduje, aby išlo o vedúcich zamestnancov, ale môže ísť o iných zamestnancov, ktorým zamestnávateľ na základe písomného poverenia zveril oprávnenie robiť právne úkony za zamestnávateľa. Zaujímavou nám v tomto prípade prišla tiež skutočnosť, na ktorú poukazuje docent Dolobáč v komentári k Zákonníku práce, že zamestnávateľ nemusí poveriť len zamestnanca v pracovnom pomere, ale môže ísť aj o zamestnanca, ktorý vykonáva prácu na základe nejakej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru<sup>7</sup>. V praxi ide prevažne o jednorazové poverenie, zväčša obmedzené na jeden právny úkon<sup>8</sup>, no nie je vylúčené ani poverenie na viac právnych úkonov, resp. aj poverenie na neurčitý čas, samozrejme len do momentu, kým trvá pracovnoprávny vzťah povereného zamestnanca<sup>9</sup>. Typickým príkladom môže byť situácia, kedy zamestnávateľ so sídlom v Košiciach písomne poverí zamestnankyňu svojej prevádzky v Prešove, aby zaňho viedla pohovory a dojednala pracovné podmienky s uchádzačmi o uprázdnené pracovné miesto, ktoré má zamestnávateľ v záujme obsadiť.

Okrem explicitne menovaných subjektov v § 9 ZP, ktoré môžu konať za zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch považujeme za vhodné na tomto mieste spomenúť i iné subjekty, ktoré v špecifických prípadoch môžu konať v mene zamestnávateľa v pracovnoprávnej oblasti.

Prvým z tejto kategórie, je vedúci organizačnej zložky podniku, ktorý je zapísaný v obchodnom registri SR. Vedúci organizačnej zložky (ktorý je zapísaný v obchodnom registri SR) disponuje v zmysle právnej úpravy obsiahnutej

---

<sup>6</sup>Pozri bližšie: BARANCOVÁ H. In: Barancová, H. a kol.: *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydanie. Bratislava: C.H.BECK, 2022. s. 241.

<sup>7</sup>Pozri bližšie: BARANCOVÁ H. In: Barancová, H. a kol.: *Zákonník práce. Veľký komentár*. 1. vydanie. Žilina: EUROKÓDEX, 2023. s. 85.

<sup>8</sup>Pozri bližšie: BARANCOVÁ H. In: Barancová, H. a kol.: *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydanie. Bratislava: C.H.BECK, 2022. s. 241.

<sup>9</sup>Pozri bližšie: DOLOBÁČ, M. In: Dolobáč, M. a kol.: *Zákonník práce. Veľký komentár*. 1. vydanie. Žilina: EUROKÓDEX, 2023. s. 85.

v zákone č. 513/1991 Zb. – Obchodnom zákonníku (ďalej len „OBZ“) oprávnením na všetky právne úkony týkajúce sa organizačnej zložky<sup>10</sup>.

Druhým takýmto subjektom v poradí je likvidátor. Ten sa „*k slovu*“ dostáva v prípadoch, kedy je podnikateľský subjekt [s. r. o.] v likvidácii. Vychádzajúc z § 70 ods. 3 OBZ, pôsobnosť štatutárneho orgánu konať v mene obchodnej spoločnosti prechádza zo zákona na likvidátora<sup>11</sup>. Likvidátor je počas likvidácie oprávnený v prípade potreby najat' zamestnancov, či prepustiť zamestnancov a podobne. Okrem toho likvidátorovi počas procesu likvidácie vyplýva aj osobitná povinnosť z § 31 ods. 6 ZP, v zmysle ktorej je likvidátor povinný uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa<sup>12</sup>.

Odišnou optikou nahliada Zákonník práce na právne postavenie správcu konkurznej podstaty v prípade vyhlásenia konkurzu. Zatiaľ čo v prípade likvidátora stanovuje už spomínaný § 31 ods. 6 ZP, že práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov prechádzajú v niektorých situáciách zo štatutárneho orgánu na iný subjekt (v prípade § 31 ods. 6 ZP na likvidátora), v prípade konkurzu prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov explicitne vylučuje v § 31 ods. 9 ZP, kedy hovorí, že „*Ustanovenia o prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz*<sup>13</sup>.“ Aj napriek tomu sa však domnievame, že v špecifických prípadoch, kedy by to bolo potrebné, povedzme na zabezpečenie priebehu konkurzu, je správca konkurznej podstaty oprávnený najat' aj zamestnancov, čím by predsa len mohol vstúpiť aj do sféry pracovnoprávných vzťahov.

V kontexte uvedeného by sme sa ešte záverom tejto časti radi pokúsili vyriešiť na tomto mieste otázku prípustnosti prípadného splnomocnenia na zastupovanie v pracovnoprávných vzťahoch. Súčasný ZP neobsahuje žiadnu úpravu zastúpenia, avšak zákonník práce v § 1 ods. 4 zakladá subsidiárnu pôsobnosť OZ k prvej časti ZP za predpokladu, že ZP vo svojej prvej časti neustanovuje inak. Máme za to, že z § 9 ZP ani iných súvisiacich nemožno vyvodiť, že tým, že ZP mlčí o možnosti zamestnávateľa nechať sa zastúpiť v pracovnoprávných vzťahoch ide o vylúčenie subsidiárnej pôsobnosti OZ. *Vice versa*, prikláňame sa k názoru doktora Hlušáka, ktorý v tejto súvislosti poukazuje aj na predošlý Zákonník práce z roku 1965, ktorý obsahoval aj

<sup>10</sup> Pozri bližšie: BARANCOVÁ H. In: Barancová, H. A kol.: *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydanie. Bratislava: C.H.Beck, 2022. 1624 s. 244

<sup>11</sup> Pozri bližšie: Zákon č. 513/1991 Zb. – Obchodný zákonník v z. n. p., § 70 ods. 3

<sup>12</sup> Pozri bližšie: Zákon č. 311/2001 Z. z. – Zákonník práce v z. n. p., § 31 ods. 6

<sup>13</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z. – Zákonník práce v z. n. p., § 31 ods. 9



podrobnú úpravu zastúpenia zamestnávateľa. V nadväznosti na to doktor Hlušák uvádza, že vypustenie tejto úpravy dost' pravdepodobne reflektovalo skutočnosť, že zákonodarca práve s ohľadom na komplexnú úpravu zastúpenia v OZ nepovažoval za účelné ponechať túto úpravu aj v aktuálnom ZP, nakoľko predpokladal, že práve cez ustanovenie § 1 ods. 4 ZP je možné použiť v tomto prípade aj ustanovenia občianskeho zákonníka<sup>14</sup>. Na základe uvedeného preto vzbudil búrlivú diskusiu rozsudok Najvyššieho súdu SR (ďalej len „NS SR“) z roku 2012<sup>15</sup>, ktorým judikoval, že § 9 ZP treba považovať za uzavretý celok, ktorý nepripúšťa, a to ani subsidiárne, pôsobnosť Občianskeho zákonníka. NS SR vtedy povedal, že osoby splnomocnené zamestnávateľom „...neboli osobami oprávnenými robiť právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch za žalovaného ani na základe udeleného splnomocnenia.“<sup>16</sup> NS SR sa totiž vyjadril, že v čase, kedy im zamestnávateľ udelil toto splnomocnenie, neboli tieto osoby zamestnancami tohto zamestnávateľa. Názor NS SR následne poopravil Ústavný súd SR nálezom<sup>17</sup>, ktorým povedal, že nemožno pojmovo spájať, či stotožňovať poverenie so zastúpením, nakoľko ide o odlišné právne inštitúty s rozdielnymi potenciálnymi právnymi následkami. Záverom, ktorý tak možno vyvodit' z nálezu Ústavného súdu je teda názor, že zastúpenie na základe plnej moci v zmysle § 31 a nasl. OZ dopĺňa právnu úpravu § 9 ZP a dotvára tak komplexný rámec konania za zamestnávateľa<sup>18</sup>.

Na margo predchádzajúceho odseku tak možno uzavrieť, že konať za zamestnávateľa môžu aj osoby mimo okruhu jeho zamestnancov, ktoré môže zamestnávateľ na základe písomného splnomocnenia splnomocniť na konanie v pracovnoprávných vzťahoch, a to podobne, ako tomu je v prípade situácie poverenia zamestnancov v zmysle § 9 ods. 2 ZP.

---

<sup>14</sup>Pozri bližšie: HLUŠÁK, M.: Uznesenie NS SR sp. zn. 6 Cdo 120/2019 z 28.10.2021 (konanie prokuristu v pracovnoprávných vzťahoch). In *Súkromné právo*. č. 5/2022. Bratislava: Wolters Kluwer, 2022.

<sup>15</sup>Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 Cdo 120/2012 z 16. augusta 2012

<sup>16</sup>Pozri bližšie: DOLOBÁČ, M.: Uznesenie NS SR sp. zn. 6 Cdo 120/2019 zo 28.10.2021 (konanie prokuristu v pracovnoprávných vzťahoch). In *Súkromné právo*. č. 5/2022. Bratislava: Wolters Kluwer, 2022.

<sup>17</sup>Ide o Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. I. ÚS 155/2017 z 31.8.2017

<sup>18</sup>Pozri bližšie: DOLOBÁČ, M.: Uznesenie NS SR sp. zn. 6 Cdo 120/2019 z 28.10.2021 (konanie prokuristu v pracovnoprávných vzťahoch). In *Súkromné právo*. č. 5/2022. Bratislava: Wolters Kluwer, 2022.

## 2. Konanie prokuristu v pracovnoprávných vzťahoch

Úmyselne sme v predchádzajúcej časti príspevku vynechali otázku konania prokuristu v pracovnoprávných vzťahoch. *Prima facie* sa nám môže zdať, že oprávnenie prokuristu konať v pracovnoprávných vzťahoch nie je vôbec náročné odvodiť už zo samotnej podstaty prokúry, ktorú vieme vyvodiť ako z odbornej literatúry, tak aj zo samotnej legálnej definície tohto inštitútu. Odborná literatúra hovorí, že „*prokúra je špeciálnym druhom zastúpenia podnikateľa, ktorú upravuje výlučne OBZ*“<sup>19</sup>. Súčasne býva právom označovaná za najširšiu možnú formu zastúpenia podnikateľa<sup>20</sup>, ktorú môže podnikateľ – právnická osoba – udeliť v zásade akejkoľvek fyzickej osobe spôsobilej na právne úkony. Legálna definícia prokúry ju pritom definuje nasledovne: „*Prokúrou splnomocňuje podnikateľ prokuristu na všetky právne úkony, ku ktorým dochádza pri prevádzke podniku, aj keď sa na ne inak vyžaduje osobitné plnomocenstvo. Prokúru možno udeliť len fyzickej osobe.*“<sup>21</sup> Okrem pozitívneho vymedzenia oprávnení prokuristu v zmysle § 14 ods. 1 OBZ možno vyvodiť aj isté obmedzenia prokúry. Predovšetkým možno uviesť dispozitívnu reštrikciu, týkajúcu sa oprávnenia scudzovať a zaťažovať nehnuteľnosti, ktorú explicitne upravuje OBZ v § 14 ods. 2<sup>22</sup>. Aj toto oprávnenie však môže byť prokuristovi priznané za predpokladu, že v udelení prokúry bolo výslovne uvedené aj právo scudzovať a zaťažovať nehnuteľnosti. Súčasne odborná literatúra uvádza aj ďalšie limity, ktoré možno vyextrahovať zo samotnej podstaty prokúry. Jednak ide o tú skutočnosť, že prokurista je oprávnený realizovať v rámci prokúry len také právne úkony, ktoré sú spojené s prevádzkou podniku podnikateľa. Toto vecné obmedzenie rozsahu prokúry však nemusí byť každému úplne jasné, nakoľko môže ísť o veľmi širokú oblasť právnych úkonov, pričom treba dôsledne individuálne posudzovať, či sa jedná o úkon súvisiaci s prevádzkou podniku, alebo o iný úkon, ktorý s podnikom nesúvisí. Vhodným príkladom je na jednej strane zápis nového predmetu podnikania do OR SR (nepochybne úkon súvisiaci s prevádzkou podniku), v kontraste so zápisom zmeny obchodného mena spoločnosti

<sup>19</sup>JURČOVÁ, M. In: JURČOVÁ, M. a kol.: *Zastúpenie v súkromnom práve*. 2. vydanie. Praha: C.H.Beck, 2021, s. 195.

<sup>20</sup>Pozri bližšie: PATAKYOVÁ, M. In: PATAKYOVÁ, M. a kol.: *Obchodný zákonník. Komentár*. Bratislava: C.H.Beck, 2022. s. 81.

<sup>21</sup>Zákon č. 513/1991 Zb. – Obchodný zákonník v z. n. p., § 14 ods. 1

<sup>22</sup>Pozri bližšie: Zákon č. 513/1991 Zb. – Obchodný zákonník v z. n. p., § 14 ods. 2

(úkon súvisiaci so statusom spoločnosti samotnej, nie s jej podnikom)<sup>23</sup>. Pre ďalšie obmedzenie si požičiame výrok docenta Csacha: „...*prokurista nemôže robiť ani tie právne úkony, ktoré môže robiť len sám podnikateľ osobne – napríklad udeliť prokúru.*“<sup>24</sup> Posledným nevyhnutným predpokladom pre prokuristu, ktorý musí spĺňať ak chce konať za právnickú osobu je zápis prokúry do obchodného registra, ktorý má konštitutívny charakter, teda právne účinky nastávajú až momentom, kedy je prokurista zapísaný v obchodnom registri, teda na konanie tu nepostačuje samotná listina o udelení prokúry.

Vychádzajúc z uvedeného možno podľa nás dospieť k názoru, že prokurista je oprávnený konať v mene právnickej osoby vo všetkých oblastiach, pokiaľ ide o úkony súvisiace s prevádzkou podniku, samozrejme berúc na zreteľ všetky vyššie enumerované limity konania prokuristu. Možno si teda klásť otázku, či úkon v pracovnoprávných vzťahoch je možné považovať za úkon súvisiaci s prevádzkou podniku. Je nepochybné, a k podobnému názoru dochádza aj odborná literatúra, že s prevádzkou podniku nepochybne súvisí potreba využívať k riadnemu zabezpečeniu prevádzky podniku aj ľudskú prácu, s ktorou sa nepochybne spája aj potreba na tento účel zakladať, meniť, či rušiť pracovnoprávne vzťahy. Z tohto pohľadu máme za to, a súhlasíme aj so všeobecne panujúcimi *názormi odbornej verejnosti*<sup>25</sup>, že nesmie existovať najmenšia pochybnosť o tom, či možno konanie v pracovnoprávnej oblasti považovať za konanie pri prevádzke podniku. Súčasne sa preto patrí dodať, že pracovnoprávne vzťahy by mali nepochybne spadať do rámca právomoci prokuristu, v rámci ktorých môže vyplývajúc z udelenej prokúry konať bez potreby akéhokoľvek osobitného splnomocnenia, či poverenia<sup>26</sup>.

Napokon by sme na tomto mieste chceli poukázať aj na skutočnosť, že prokúra predstavuje osobitný druh splnomocnenia, v ktorom sú inkorporované všetky osobitné plné moci, ktoré sú pri prevádzke podniku potrebné, a to aj vtedy, ak zákon vyžaduje osobitné splnomocnenie. Uvedené možno zovšeobecniť tak, že nakoľko sa prokúra s výnimkou šírky svojej pôsobnosti zásadne nelíši od štandardného splnomocnenia, možno so zreteľom na závery Nálezu Ústavného súdu sp. zn. I. ÚS 155/2017 z 31.8.2017, ktorý sme rozoberali

<sup>23</sup>Pozri bližšie: PATAKYOVÁ, M. In: Patakyová, M. a kol.: *Obchodný zákonník. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C.H.Beck, 2022. s. 192.

<sup>24</sup>CSACH, K. In: OVEČKOVÁ, O., CSACH, K. *Obchodné právo 1. Všeobecná časť a súťažné právo*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2019, s. 187.

<sup>25</sup>K tomu napríklad: GRAMBLIČKOVÁ, M., PATAKYOVÁ, M., PATAKYOVÁ, M. T. In: Patakyová, M. a kol.: *Obchodný zákonník. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C.H.Beck, 2022. § 5.

<sup>26</sup>Podobne: HLUŠÁK, M.: Uznesenie NS SR sp. zn. 6 Cdo 120/2019 z 28.10.2021 (konanie prokuristu v pracovnoprávných vzťahoch). In *Súkromné právo*. č. 5/2022. Bratislava: Wolters Kluwer, 2022.

v predchádzajúcej časti príspevku povedať, že nakoľko inštitút prokúry je len akýmsi špeciálnym druhom splnomocnenia, aké pozná OZ, malo by sa naňho nahliadať rovnako ako na iné splnomocnenia a nemalo by tak byť vylúčené oprávnenie prokuristu konať ani v pracovnoprávných vzťahoch.

## 2.1. Kritizované Uznesenie 6 Cdo 120/2019 z 28. októbra 2021

Najvyšší súd SR v októbri 2021 vydal uznesenie, v ktorom sa zaoberal oprávnením prokuristu konať v pracovnoprávných vzťahoch. V konkrétnej veci, ktorá bola predmetom konania pred Najvyšším súdom SR, predtým inštančne nižšie postavené súdy rozhodli, že výpoveď daná prokuristom z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP bola platná nakoľko obsahovala všetky predpísané formálne aj obsahové náležitosti<sup>27</sup>. Najvyšší súd bol však opačného názoru, keď zrušil rozhodnutia oboch nižších súdov. Najvyšší súd tvrdí, že je potrebné brať na zreteľ povahu inštitútu prokúry, pričom skúma, akú povahu má konanie prokuristu v pracovnoprávných vzťahoch. V tejto súvislosti poukazuje na staršiu judikatúru, v zmysle ktorej je konanie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch judikované ako tzv. „konanie dovnútra“. Najvyšší súd však vyslovil názor, že prokurista je oprávnený konať za zamestnávateľa vo všetkých právnych úkonoch, týkajúcich sa prevádzky podniku, pričom konanie prokuristu vyhodnotil v tomto kontexte ako „konanie navonok“. Na základe uvedeného dospel k názoru, že prokúra udelená podľa ustanovení Obchodného zákonníka neoprávňuje prokuristu konať za právnickú osobu „dovnútra“ spoločnosti v pracovnoprávných vzťahoch<sup>28</sup>.

Opäť raz tak nadviažeme na naše skoršie závery. Inštitút prokúry, tak ako je upravený, podľa nášho názoru nijakým spôsobom nevylučuje, aby bol prokurista oprávnený konať okrem iného aj v pracovnoprávných vzťahoch. Súčasne, ako sme poukazovali vyššie, máme tiež za to, že je tu splnený predpoklad, aby šlo o taký úkon prokuristu, ktorý súvisí s prevádzkou podniku. Riadne fungovanie podniku totiž v drivej väčšine zabezpečujú zamestnanci, ktorí plnia zverené úlohy. Za účelom zabezpečenia pracovnej sily tak je nepochybne potrebné konanie prokuristu v pracovnoprávných vzťahoch vyhodnotiť ako realizovanie právnych úkonov pri prevádzke podniku. Súčasne sa tiež domnievame, tak ako uvádzame vyššie, že oprávnenie prokuristu konať

<sup>27</sup>Pozri bližšie: Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 6 Cdo 120/2019 z 28. októbra 2021, bod 2.

<sup>28</sup>DOLOBÁČ, M.: Uznesenie NS SR sp. zn. 6 Cdo 120/2019 z 28.10.2021 (konanie prokuristu v pracovnoprávných vzťahoch). In *Súkromné právo*. č. 5/2022. Bratislava: Wolters Kluwer, 2022. Zdroj: Uznesenie NS SR, sp. zn. 6 Cdo 120/2019 z 28.10.2021.

v pracovnoprávných vzťahoch je možné vyvodit' aj z Nálezu Ústavného súdu, sp. zn. I. ÚS 155/2017 z 31. augusta 2017.

Záver Najvyššieho súdu sa nestretáva s pochopením ani v radoch odbornej verejnosti, koniec koncov, niet sa čomu čudovať. Odborníci boli dlhodobo toho názoru, že zo samotnej povahy inštitútu prokúry je nepochybné, že prokurista je okrem iného oprávnený konať aj v pracovnoprávných vzťahoch. Uvedené sme mali možnosť overiť aj pohľadom do viacerých „časových“ verzií komentára k Zákonníku práce. Vo verziách totožného Zákonníka práce za sledované obdobie 2015 – 2019 tu možno nájsť totožný záver, ktorý vo vzťahu ku konaniu prokuristu v pracovnoprávných vzťahoch hovorí nasledovne: „*Prokúrou splnomocňuje podnikateľ prokuristu na všetky právne úkony, ku ktorým dochádza pri činnosti podniku, vrátane tých právnych úkonov, na ktoré je potrebné splnomocnenie. Prokurista je oprávnený robiť aj pracovnoprávne úkony za podnikateľa.*“<sup>29</sup> Následne, verzia toho istého komentára k zákonníku práce z roku 2022 už reflektuje aj rozoberané uznesenie, keď uvádza, že „*Prokúra udelená podľa OBZ neopravňuje [neopravňuje] prokuristu konať za právnickú osobu dovnútra spoločnosti v pracovnoprávných vzťahov [vzťahoch].*“<sup>30</sup>

Za nás považujeme argumentáciu NS SR v predmetnom uznesení, a celkovo toto uznesenie za nešťastné, až z neho možno nadobudnúť dojem, že súd sa svojou argumentáciou úmyselne snažil vylúčiť možnosť prokuristu konať v pracovnoprávných vzťahoch.

V prvom rade, argumentácia NS SR, ktorou tvrdí, že úkony v pracovnoprávných vzťahoch sú úkonmi *dovnútra*, zatiaľ čo prokurista disponuje výlučne právomocou konať *navonok*. Uvedenú argumentáciu najvyššieho súdu považujeme za absolútne nesprávnu. V tejto súvislosti sa hodí poukázať aj na vyjadrenie docenta Dolobáča, ktorý sa na margo uvedeného vyjadril, že je zaujímavé, že Najvyšší súd sprvu vo svojej staršej judikatúre konanie obchodnej spoločnosti *dovnútra* a *navonok* judikoval v prospech zamestnávateľa, a následne o vyše dvadsať rokov neskôr opísané konanie „*dovnútra*“ vyhodnotil v neprospech zamestnávateľa<sup>31</sup>. Súčasne uvedieme aj názor doktora Hlušáka, ktorý poukazuje na tú skutočnosť, že rozlišovanie

---

<sup>29</sup>BARANCOVÁ H. In: BARANCOVÁ H. a kol.: *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Bratislava: C.H.Beck, 2019. § 9.

<sup>30</sup>BARANCOVÁ H. In: BARANCOVÁ H. a kol.: *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydanie. Bratislava: C.H.Beck, 2022. § 9.

<sup>31</sup>DOLOBÁČ, M.: Uznesenie NS SR sp. zn. 6 Cdo 120/2019 z 28.10.2021 (konanie prokuristu v pracovnoprávných vzťahoch). In *Súkromné právo*. č. 5/2022. Bratislava: Wolters Kluwer, 2022.

úkonov na úkony *dovnútra* a úkony *navonok* nemá v praxi žiaden význam. Totiž zamestnanec je pre zamestnávateľa rovnakým zmluvným partnerom, ako napríklad dodávateľ nejakej služby, rozdiel je len v úprave vzťahu medzi nimi<sup>32</sup>. My sa domnievame, že zo samotnej definície prokúry reštrikciu, spočívajúcu v delení právnych úkonov na tie, realizované *dovnútra* a *navonok* vyvodit' nemožno. Prokurista je s výnimkou dispozitívneho obmedzenia týkajúceho sa oprávnenia scudzovať a zaťažovať nehnuteľný majetok limitovaný prakticky len vecnou podmienkou, v zmysle ktorej prokurista môže realizovať právne úkony len v súvislosti s prevádzkou podniku. Z tohto dôvodu považujeme záver súdu za nesprávny. Sme tiež toho názoru, že pokiaľ ide o otázku rozsahu oprávnenia prokuristu konať, nemali by sme umelo vytvárať ďalšie prekážky a obmedzenia než tie, ktoré sú obsiahnuté v legislatívnom texte. Ak teda § 14 ods. 1 OBZ stanovuje, že prokurista je oprávnený na všetky právne úkony, ku ktorým dochádza pri prevádzke podniku, a súčasne ak nejde o právny úkon, ktorým sa scudzuje alebo zaťažuje nehnuteľný majetok, potom by mal byť prokurista na taký právny úkon, nehľadiac na kritérium účinkov právneho úkonu *navonok*, resp. *dovnútra*, oprávnený.

Súčasne, v predmetnom uznesení možno bádať sklon súdu k poukazovaniu na komplexnosť právnej úpravy § 9 ZP. Totiž, v prípade, že by NS SR označil úpravu obsiahnutú v § 9 ZP za komplexnú, mohol by so zreteľom na § 1 ods. 4 ZP vylúčiť subsidiárnu pôsobnosť občianskeho zákonníka a označiť tak výpočet subjektov oprávnených konať v pracovnoprávných vzťahoch za zamestnávateľa za konečný. Tu však treba brať na zreteľ staršiu judikatúru, predovšetkým nález ÚS, ktorým ÚS uznal, že okrem subjektov podľa § 9 ZP možno tieto subjekty rozšíriť aj o splnomocnenú osobu v zmysle § 31 a násl. OZ. Opäť možno pripomenúť, že prokúra sa od občianskoprávneho inštitútu zastúpenia pri pracovnoprávných úkonoch zásadne nelíši. Nakoľko prokúra je označovaná ako najširšie splnomocnenie, ktoré v sebe inkorporuje všetky ostatné splnomocnenia vrátane všetkých osobitných splnomocnení, ktoré sú inak vyžadované na základe osobitných právnych predpisov. Z tohto dôvodu máme za to, že prokurista by mal mať jednoznačne právomoc konať v pracovnoprávných vzťahoch. Obdobne uvádza aj docent Dolobáč s poukazom na závery nálezu Ústavného súdu, ktorým Ústavný súd ozrejmil právne dovolené konanie splnomocnenca v pracovnoprávných vzťahoch: „*Prokúra je osobitné plnomocnenstvo, nie je zřejmé, prečo by sa na ňu mal*

<sup>32</sup>Pozri bližšie: HLUŠÁK, M.: Uznesenie NS SR sp. zn. 6 Cdo 120/2019 z 28.10.2021 (konanie prokuristu v pracovnoprávných vzťahoch). In *Súkromné právo*. č. 5/2022. Bratislava: Wolters Kluwer, 2022.

*uplatňovať iný právny režim*<sup>33</sup>.“ Máme za to, že zo súčasnej právnej úpravy nemožno spoľahlivo vyvodit' záver, že by malo byť v úmysle zákonodarcu vylúčiť možnosť prokuristu konať v pracovnoprávných vzťahoch. Uvedené nemožno vyvodit' ani z dôvodových správ, či iných príloh k právnym predpisom. Túto skutočnosť pritom zákonodarca mohol jednoducho zapracovať do právneho textu, ak by skutočne takýto cieľ sledoval.

Na margo rozoberanej problematiky možno za nás uzavrieť, že Uznesenie Najvyššieho súdu sp. zn. 6 Cdo 120/2019 z 28. októbra 2021 sa bude musieť odborná verejnosť naučiť akceptovať, podľa nášho názoru však toto uznesenie nerešpektuje právnu praxou dlhodobo osvojené právne východiská. Rovnako tak podľa nás týmto rozhodnutím dochádza k nie práve najšťastnejšiemu obmedzeniu rozsahu právomocí prokuristu, ktorý mu je zverený v zmysle § 14 OBZ, pričom v tomto rozhodnutí tak celkom nevidíme logiku ani nenachádzame odpoveď na otázku, *cui bono* toto rozhodnutie je. Úplným záverom sa teda stotožňujeme s prezentovaným názorom docenta Dolobáča, že pri výkladových kolíziách by mal dostať priestor teleologický výklad, pričom v tomto konkrétnom prípade, ak by najvyšší súd použil na výklad právnej normy prokúry v tejto veci spomínanú metódu výkladu, nepochybne by dospel k záveru, ktorý by nahrával v prospech konania prokuristu v pracovnoprávných vzťahoch<sup>34</sup>.

## Záver

Príspevkom sme v úvode poukázali na všetky subjekty, ktoré sú oprávnené konať v mene spoločnosti s ručením obmedzeným. Celkovo v rámci prvej časti sme dospeli k záveru, že primárne v mene „s.r.o-čky“ je oprávnený konať v pracovnoprávných vzťahoch jej konateľ, čo by jej štatutárny orgán, ktorého konanie považujeme za vlastné konanie právnickej osoby. Okrem neho možno v zmysle právnej úpravy obsiahnutej v § 9 Zákonníka práce vyvodit' aj ďalšie osoby, predovšetkým vedúcich organizačných útvarov zamestnávateľa, prípadne iných zamestnancov zamestnávateľa, ak títo disponujú písomným poverením od zamestnávateľa. Okrem nich nie je vylúčené ani konanie iných subjektov. V zmysle OBZ treba počítat' s vedúcim organizačnej zložky podniku, ktorý je zapísaný v obchodnom registri, avšak tu treba zdôrazniť, že tento je oprávnený konať iba v mene tejto organizačnej zložky, nie v mene celej právnickej osoby. Ďalej do úvahy pripadajú aj likvidátor a správca kon-

<sup>33</sup>DOLOBÁČ, M. In: dolobáč, M. a kol.: *Zákonník práce. Veľký komentár*. 1. vydanie. Žilina: EUROKÓDEX, 2023. s. 86.

<sup>34</sup>Pozri bližšie: DOLOBÁČ, M. In: Dolobáč, M. a kol.: *Zákonník práce. Veľký komentár*. 1. vydanie. Žilina: EUROKÓDEX, 2023. s. 86.

kurznej podstaty, ktorí sa k slovu dostávajú ak má dôjsť k zániku obchodnej spoločnosti likvidáciou, resp. v konkurznom konaní. Napokon judikatúrou možno dospieť aj k ďalšiemu subjektu, ktorý by mohol konať v mene s.r.o.-čky v pracovnoprávných vzťahoch – splnomocnencovi na základe splnomocnenia udeleného na základe § 31 a nasledujúcich OZ.

V druhej, nosnej časti príspevku analyzujeme právnu úpravu a postavenie prokuristu v pracovnoprávných vzťahoch a zaoberáme sa otázkou, či je prokurista oprávnený taktiež konať v pracovnoprávných vzťahoch. V tejto súvislosti sa dostávame k Uzneseniu NS SR Cdo 120/2019, ktorého závery bližšie za pomoci dostupnej odbornej literatúry kriticky rozoberáme.



## Zamestnanec ako faktický orgán

Rebeca Závatzká

### Úvod

Téma zamestnanec ako faktický orgán ponúka priestor pre mnohé úvahy. Je témou medziodborovou s prvkami korporáčného a pracovného práva. Právna úprava faktického riadenia bola do slovenského právneho poriadku zavedená novelou Obchodného zákonníka č. 264/2017 Z.z. s účinnosťou od 1.1.2018. Táto novela zaviedla inštitút tzv. šedej eminencie- faktický orgán obchodnej spoločnosti,<sup>1</sup> a predstavuje boj proti osobám, ktoré boli formálne ustanovené do riadiacich orgánov obchodnej spoločnosti (tzv. „biele kone“) ak je spoločnosť riadená osobami, ktoré stoja v pozadí a spoločnosť fakticky riadia a rozhodujú o obchodnom vedení spoločnosti v takej intenzite, že bez účasti takejto osoby sa neprijme žiadne zásadné rozhodnutie týkajúce sa obchodného vedenia.<sup>2</sup> V dôvodovej správe k predmetnej novele zákonodarca uvádza, že novela bola inšpirovaná nemeckou a rakúskou judikatúrou a právom common law.<sup>3</sup> Táto problematika je zahraničným právom dlhodo- bo riešená a môžeme ju nájsť v judikatúre, no postupne aj v rámci legislatívneho uchopenia.<sup>4</sup>

Faktickým orgánom (tzv. „bielym koňom“) je osoba, ktorá je riadne do funkcie ustanovená no z objektívnych alebo subjektívnych dôvodov nevykonáva svoju funkciu inak ako formálne, pričom v rozsahu v ktorom bude faktický štatutár vykonávať pôsobnosť štatutárneho orgánu de iure, v takom rozsahu ju nebude vykonávať formálny štatutár.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup>Mgr. Bartek, D., Mgr. Bašistová, M.: *Kto je faktický štatutár alebo šedá eminencia obchodnej spoločnosti?*. 15.3.2018. [citované 18.11.2023]. Dostupné z <<https://www.epravo.sk/top/clanky/kto-je-fakticky-statutar-alebo-seda-eminencia-obchodnej-spolocnosti-4018-html>>.

<sup>2</sup>PINTEROVÁ, D. *Faktický člen orgánu obchodnej spoločnosti – zdroje inšpirácie a očakávané riešenia v rámci rekonštrukcie*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2022. s.45.

<sup>3</sup>Dôvodová správa k § 66 ods. 7 v rámci novely č. 264/2017 Z. z.

<sup>4</sup>PINTEROVÁ, D. *Faktický člen orgánu obchodnej spoločnosti – zdroje inšpirácie a očakávané riešenia v rámci rekonštrukcie*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2022. s.44.

<sup>5</sup>PINTEROVÁ, D. *Faktický člen orgánu obchodnej spoločnosti – zdroje inšpirácie a očakávané riešenia v rámci rekonštrukcie*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2022. s.45

Legálna definícia pojmu faktického riaditeľa v našom právnom poriadku neexistuje.<sup>6</sup> V Obchodnom zákonníku nájdeme výlučne legislatívno-právny konštrukt tohto pojmu a to konkrétne v § 66 ods. 7 : „*Povinnosti mandátára má aj osoba, ktorá fakticky vykonáva pôsobnosť štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu bez toho, aby bola do takejto funkcie vymenovaná alebo ustanovená. Taká osoba je najmä povinná konať s odbornou starostlivosťou v súlade so záujmami spoločnosti a všetkých jej spoločníkov. Pri porušení týchto povinností má rovnakú zodpovednosť ako štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu.*“<sup>7</sup> Paragraf 66 ods.7 Obchodného zákonníka, na určitú osobu, prípadne aj na viacero osôb vo vzťahu k spoločnosti, kladie povinnosť mandátára, ktoré má zvyčajne štatutárny orgán obchodnej spoločnosti. Takúto osobu zaťažuje aj zodpovednosť, ktorú má štatutárny orgán obchodnej spoločnosti (§566 a nasl. Obchodného zákonníka).<sup>8</sup> Tento paragraf plní funkciu preventívnu pretože faktickí štatutári pod hrozbou uplatnenia zodpovednosti upustia od aktívneho konania, ktoré by spôsobilo škodu spoločnosti.<sup>9</sup>

Faktický orgán/ faktický riaditeľ je osoba, ktorá z rôznych dôvodov nemá záujem vystupovať ako člen štatutárneho orgánu. Je to osoba v pozadí, ktorá de facto vykonáva funkciu člena orgánu (formálneho štatutára) aj keď formálne do tejto funkcie nie je ustanovená ani vymenovaná. Takáto osoba fakticky vykonáva pôsobnosť štatutárneho orgánu a fakticky riadi spoločnosť a rozhoduje o jej obchodnom vedení. Je najmä povinná konať s odbornou starostlivosťou a v súlade so záujmami všetkých spoločníkov,<sup>10</sup> pričom v

<sup>6</sup> Mgr. Bartek, D., Mgr. Bašistová, M.: *Kto je faktický štatutár alebo šedá eminencia obchodnej spoločnosti?*. 15.3.2018. [citované 18.11.2023]. Dostupné z <<https://www.epravo.sk/top/clanky/kto-je-fakticky-statutar-alebo-seda-eminencia-obchodnej-spolocnosti-4018-html>>.

<sup>7</sup> § 66 ods. 7 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

<sup>8</sup> Mgr. Bartek, D., Mgr. Bašistová, M.: *Kto je faktický štatutár alebo šedá eminencia obchodnej spoločnosti?*. 15.3.2018. [citované 18.11.2023]. Dostupné z <<https://www.epravo.sk/top/clanky/kto-je-fakticky-statutar-alebo-seda-eminencia-obchodnej-spolocnosti-4018-html>>.

<sup>9</sup> PINTEROVÁ, D. *Faktický člen orgánu obchodnej spoločnosti – zdroje inšpirácie a očakávané riešenia v rámci rekodifikácie*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2022.s.48.

<sup>10</sup> PINTEROVÁ, D. *Faktický člen orgánu obchodnej spoločnosti – zdroje inšpirácie a očakávané riešenia v rámci rekodifikácie*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2022.s.45-46.

rozsahu v ktorom bude faktický štatutár vykonávať pôsobnosť štatutárneho orgánu de iure, v takom rozsahu ju nebude vykonávať formálny štatutár.<sup>11</sup>

## 1. Tendencie vedúce k prijatiu koncepcie faktického člena orgánu

Pred zavedením §66 ods.7 Obchodného zákonníka bolo taktiež možné vyvodiť súkromnoprávnu zodpovednosť voči faktickému orgánu za spôsobenú škodu. Existovali minimálne tri možnosti vyvodenia zodpovednosti. Prvú možnosť predstavoval §13a Obchodného zákonníka, ktorý upravuje vylúčenie člena orgánu spoločnosti<sup>12</sup> a stanovuje, že: „Rozhodnutím súdu alebo rozhodnutím iného orgánu, ktoré je preskúmateľné súdom, ak tak ustanoví osobitný predpis, môže byť určené, že po dobu uvedenú v rozhodnutí, alebo na základe rozhodnutia súdu po dobu troch rokov od právoplatnosti rozhodnutia (ďalej len „rozhodnutie o vylúčení“), fyzická osoba nesmie vykonávať funkciu člena štatutárneho orgánu alebo člena dozorného orgánu v obchodnej spoločnosti alebo družstve (ďalej len „vylúčený zástupca“). To platí rovnako aj pre pôsobenie ako vedúci organizačnej zložky podniku, vedúci podniku zahraničnej osoby, vedúci organizačnej zložky podniku zahraničnej osoby alebo prokurista.“<sup>13</sup> Ide o diskvalifikáciu fyzických osôb, ktoré sú oprávnené konať v mene obchodných spoločností alebo družstva alebo ich kontrolovať alebo sú oprávnené zastupovať podnikateľa titulom prokúry alebo titulom zastupovania v záležitostiach týkajúcich sa podniku alebo organizačnej zložky podniku.<sup>14</sup> Ak je vylúčený člen orgánu, no dotknutá osoba naďalej pôsobí ako člen štatutárneho orgánu, ručí za splnenie záväzkov spoločnosti z uzatvorených zmlúv.<sup>15</sup>

Druhú možnosť predstavovala všeobecná úprava zodpovednosti za škodu zakotvená v § 420 a nasl. Občianskeho zákonníka. Ustanovenie § 420 stanovuje, že: „Každý zodpovedá za škodu, ktorú spôsobil porušením právnej povin-

<sup>11</sup>PINTEROVÁ, D. *Faktický člen orgánu obchodnej spoločnosti – zdroje inšpirácie a očakávané riešenia v rámci rekodifikácie*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2022.s.45.

<sup>12</sup>CSACH, K. *Faktický orgán obchodnej spoločnosti a jeho zodpovednosť podľa § 66 ods. 7 Obchodného zákonníka*. In: bulletin slovenskej advokácie. 2018, s.15.

<sup>13</sup>§13a zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

<sup>14</sup>PATAKYOVÁ, M. In Patakyová, M. a kol.: *Obchodný zákonník. Komentár*. C.H. Beck, 2022.s.76-80.

<sup>15</sup>CSACH, K. *Faktický orgán obchodnej spoločnosti a jeho zodpovednosť podľa § 66 ods. 7 Obchodného zákonníka*. In: bulletin slovenskej advokácie. 2018, s.16.

nosti.“<sup>16</sup> Pri tejto možnosti vyvedenia zodpovednosti, kvôli absencii zmluvného vzťahu medzi faktickým orgánom a spoločnosťou by šlo o deliktuálnu zodpovednosť a kvôli nesplneniu podmienok § 261 a §757 Obchodného zákonníka pôjde o občianskoprávnu zodpovednosť za škodu spôsobenú porušením zákonnej povinnosti. Tento spôsob vyvedenia zodpovednosti bol zjavne nedostatočný, pretože poškodená spoločnosť musela preukazovať predpoklady zodpovednosti, existenciu a porušenie prevenčnej povinnosti- úmyselné konanie v rozpore s dobrými mravmi.<sup>17</sup>

Analógia predstavuje tretiu možnosť, ktorou bolo možné založiť zodpovednosť faktického orgánu za spôsobenú škodu. Osoby v postavení faktického orgánu analogicky zodpovedali k riadne ustanoveným orgánom, pričom nastávala otázka či skutočne existuje medzera v zákone, ktorá viedla k použitiu analógie a tiež otázka na ktoré osoby by sa mala zodpovednosť analogicky vzťahovať. V praxi sa táto možnosť neuplatnila. Okrem týchto možností do úvahy prichádzalo aj vyvedenie zodpovednosti za škodu spôsobenú porušením prevenčnej povinnosti alebo za úmyselné konanie v rozpore s dobrými mravmi.<sup>18</sup> Aj keď v Slovenskom právnom poriadku určité mechanizmy na vyvedenie zodpovednosti existovali, nešlo o také mechanizmy, ktoré by funkčne boli schopné postihovať osoby stojace v pozadí obchodnej spoločnosti.<sup>19</sup> Csach v článku Faktický orgán obchodnej spoločnosti a jeho zodpovednosť vymedzil aj problém týkajúci sa zodpovednosti faktického člena orgánu. V obchodnej spoločnosti môže nastať situácia kedy veritelia, minoritní spoločníci alebo dozorný orgán či správca v konkurze budú vyvodzovať zodpovednosť za nesprávne riadenie alebo obchodné rozhodnutia. Tu má právna úprava zabezpečiť vyvedenie zodpovednosti aj voči faktickým orgánom/faktickým riaditeľom a má zabezpečiť aby oni boli za svoje činy zodpovední a nedokázali sa zbaviť zodpovednosti tým, že formálne je do funkcie ustanovená iná osoba.<sup>20</sup>

## 2. Povinnosti a zodpovednosť faktického riaditeľa

Právny poriadok Slovenskej republiky faktickému orgánu neukladá práva ale povinnosti, čo možno vidieť napríklad na skutočnosti, že nemá právo na od-

<sup>16</sup>§ 420 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.

<sup>17</sup>CSACH, K. *Faktický orgán obchodnej spoločnosti a jeho zodpovednosť podľa § 66 ods. 7 Obchodného zákonníka*. In: bulletin slovenskej advokácie. 2018, s.16.

<sup>18</sup>Tamtiež.

<sup>19</sup>CSACH, K. *Faktický orgán obchodnej spoločnosti a jeho zodpovednosť podľa § 66 ods. 7 Obchodného zákonníka*. In: bulletin slovenskej advokácie. 2018, s.14.

<sup>20</sup>Tamtiež.

menu za faktický výkon pôsobnosti člena štatutárneho orgánu.<sup>21</sup> Podľa § 66 ods. 7 Obchodného zákonníka má faktický riaditeľ povinnosti mandátára, ktoré sú zakotvené v § 566 a nasl. Obchodného zákonníka. Predpokladá sa, že faktický riaditeľ nemá uzatvorenú zmluvu o výkone funkcie a tak sa na neho aplikujú pravidlá o mandátnej zmluve ale len do rozsahu jeho povinností.<sup>22</sup> Jednou z jeho povinností podľa § 567 Obchodného zákonníka je povinnosť postupovať pri zriaďovaní záležitostí s odbornou starostlivosťou.<sup>23</sup> Odborná starostlivosť je základnou zásadou, ktorú je mandatár povinný dodržiavať pri plnení povinností, ktoré mu ustanovuje mandátna zmluva<sup>24</sup> a ktorá je zvýraznená výslovnou úpravou v § 66 ods.7 Obchodného zákonníka.<sup>25</sup> Ďalšou jeho povinnosťou je uskutočňovanie činnosti na ktorú sa zaviazal podľa pokynov mandanta a v súlade s jeho záujmami. V rámci tejto povinnosti je povinný oznámiť mandantovi všetky okolnosti, ktoré zistil pri zriaďovaní záležitostí.<sup>26</sup> Mandatár sa od pokynov mandanta môže odchyliť len ak je to naliehavo nevyhnutné v záujme mandanta a nie je možné aby mandatár včas dostal jeho súhlas. Ak zmluva alebo mandant zakazuje odchylenie od pokynov, tak sa mandatár nesmie odchyliť ani v spomenutých prípadoch.<sup>27</sup> Faktický orgán/ faktický riaditeľ nesie zodpovednosť za škodu podľa pravidiel o zodpovednosti členov orgánu za škodu v režime klasickej zodpovednosti člena štatutárneho orgánu za škodu, pričom neplatí žiadna odchyľka v rámci predpokladov, dôkazného bremena alebo procesných zástupcov.<sup>28</sup> Už aj pracovné návrhy paragrafových znení nového Občianskeho zákonníka obsahujú v § 30 s názvom Faktický orgán: „*Rovnaké povinnosti a zodpovednosť ako člen orgánu má aj osoba, ktorá vykonáva činnosti, akoby bola členom orgánu.*“<sup>29</sup> Pri výkone pôsobnosti na seba preberá možné riziko zodpovednosti za konanie,

<sup>21</sup>CSACH, K. *Faktický orgán obchodnej spoločnosti a jeho zodpovednosť podľa § 66 ods. 7 Obchodného zákonníka*. In: bulletin slovenskej advokácie. 2018, s.19.

<sup>22</sup>PINTEROVÁ, D. *Faktický člen orgánu obchodnej spoločnosti – zdroje inšpirácie a očakávané riešenia v rámci rekodifikácie*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2022.s.47.

<sup>23</sup>§ 567 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

<sup>24</sup>BARTOVÁ, M. In Patakyová, M. a kol.: *Obchodný zákonník. Komentár*. C.H. Beck, 2022.s.1556-1557.

<sup>25</sup>CSACH, K. *Faktický orgán obchodnej spoločnosti a jeho zodpovednosť podľa § 66 ods. 7 Obchodného zákonníka*. In: bulletin slovenskej advokácie. 2018, s.19.

<sup>26</sup>§ 567 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

<sup>27</sup>Tamtiež.

<sup>28</sup>CSACH, K. *Faktický orgán obchodnej spoločnosti a jeho zodpovednosť podľa § 66 ods. 7 Obchodného zákonníka*. In: bulletin slovenskej advokácie. 2018, s.20.

<sup>29</sup>PINTEROVÁ, D. *Faktický člen orgánu obchodnej spoločnosti – zdroje inšpirácie a očakávané riešenia v rámci rekodifikácie*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2022.s.46.

pričom nenahrádza zodpovednosť riadneho štatutára<sup>30</sup> s ktorým je zodpovední spoločne a nerozdielne. Pri ich solidárnej zodpovednosti nebude dôležité či privodili škodný následok aktívne alebo pasívne, no budú zodpovední všetci tí čo svoju povinnosť zanedbali.<sup>31</sup> Postihovanie faktického riaditeľa za jeho činy sa riadi podľa všeobecných pravidiel zodpovednosti za škodu zakotvených v §420 Občianskeho zákonníka, no taktiež podlieha zodpovednosti podľa osobitných pravidiel o zodpovednosti za škodu štatutárnym orgánom zakotvenej v § 135a Obchodného zákonníka, respektíve v § 194 Obchodného zákonníka.<sup>32</sup>

Voči faktickému riaditeľovi je možné si uplatniť nárok na náhradu škody za splnenia hmotnoprávných podmienok, ktorými sú:

1. porušenie povinnosti člena faktického štatutárneho orgánu konať s odbornou starostlivosťou
2. vznik škody na majetku spoločnosti
3. kauzálny nexus medzi porušením povinnosti člena faktického štatutárneho orgánu konať s odbornou starostlivosťou a vznikom škody spoločnosti.

Ak sa faktický riaditeľ chce liberovať zo zodpovednosti za škodu, ktorú spôsobil obchodnej spoločnosti, musí preukázať, že konal s odbornou starostlivosťou a v dobrej viere, že koná v záujme spoločnosti a že zväžil všetky riziká a zaobstaral a vyhodnotil potrebné informácie relevantné pre prijatie rozhodnutia. V opačnom prípade sa má za to, že škodu spôsobil a zodpovedá za ňu v zmysle § 135a ods.2 a § 194 ods. 6 Obchodného zákonníka.<sup>33</sup>

### 3. Kto môže byť faktickým riaditeľom ?

Zákonná úprava výpočet osôb, ktoré môžu byť faktickým orgánom/ faktickým riaditeľom neobmedzuje a skôr sa zameriava na fakt riadenia spoločnosti, nie jej právny status.<sup>34</sup> Faktickým štatutárom/ faktickým riaditeľom

<sup>30</sup>Mgr. Bartek, D., Mgr. Bašistová, M.: *Kto je faktický štatutár alebo šedá eminencia obchodnej spoločnosti?*. 15.3.2018. [citované18.11.2023]. Dostupné z <<https://www.epravo.sk/top/clanky/kto-je-fakticky-statutar-alebo-seda-eminencia-obchodnej-spolocnosti-4018-html>>.

<sup>31</sup>CSACH, K. Faktický orgán obchodnej spoločnosti a jeho zodpovednosť podľa § 66 ods. 7 Obchodného zákonníka. In: bulletin slovenskej advokácie. 2018, s.21.

<sup>32</sup>PINTEROVÁ, D. *Faktický člen orgánu obchodnej spoločnosti – zdroje inšpirácie a očakávané riešenia v rámci rekodifikácie*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2022.s.45.

<sup>33</sup>PINTEROVÁ, D. *Faktický člen orgánu obchodnej spoločnosti – zdroje inšpirácie a očakávané riešenia v rámci rekodifikácie*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2022.s.48.

<sup>34</sup>CSACH, K. *Faktický orgán obchodnej spoločnosti a jeho zodpovednosť podľa § 66 ods. 7 Obchodného zákonníka*. In: bulletin slovenskej advokácie. 2018. s.17.

môže byť prakticky ktokoľvek.<sup>35</sup> Môže ísť o právnickú osobu, o kolektív viacerých právnických či fyzických osôb alebo ním môže byť aj fyzická osoba pričom na posúdenie faktického riadenia je prípustné aby medzi touto osobou a spoločnosťou bol korporatívny ale aj zmluvný vzťah.<sup>36</sup> Z toho vyplýva, že môže ísť aj o vzťah pracovnoprávny, založený pracovnou zmluvou alebo obdobnou zmluvou. V takomto prípade môže ísť aj o zamestnanca.<sup>37</sup> Fyzickou osobou ako faktickým orgánom môže byť osoba s interným (napr. manažér, generálny riaditeľ, zamestnanec) alebo externým vzťahom (napr. veriteľ, právnik, daňový poradca) k spoločnosti.<sup>38</sup> Rovnako ako pri fyzickej osobe, aj pri právnickej osobe môže ísť o osobu s interným (napr. väčšinový spoločník) alebo externým vzťahom (napr. zmluvný partner, banka poskytujúca úver) k obchodnej spoločnosti.<sup>39</sup> Ak je faktickým orgánom kolektívny subjekt, obchodná spoločnosť je riadená viacerými osobami-skupinou osôb, pričom nie je podstatné, že kolektív nemá právnu subjektivitu.<sup>40</sup> Môže ísť napríklad o generálneho riaditeľa spolu s právnikom obchodnej spoločnosti.<sup>41</sup> Faktickým orgánom môže byť aj štát ako právnická osoba vystupujúca v súkromnoprávných vzťahoch.<sup>42</sup>

#### 4. Zamestnanec ako faktický orgán obchodnej spoločnosti

Keďže už vieme, že medzi faktickým riaditeľom a riadenou spoločnosťou môže byť pracovnoprávny alebo iný zmluvný vzťah, faktickým riaditeľom

<sup>35</sup>PINTEROVÁ, D. *Faktický člen orgánu obchodnej spoločnosti – zdroje inšpirácie a očakávané riešenia v rámci rekodifikácie*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2022. s.46.

<sup>36</sup>Tamtiež.

<sup>37</sup>CSACH, K. *Faktický orgán obchodnej spoločnosti a jeho zodpovednosť podľa § 66 ods. 7 Obchodného zákonníka*. In: bulletin slovenskej advokácie. 2018. s.17.

<sup>38</sup>PINTEROVÁ, D. *Faktický člen orgánu obchodnej spoločnosti – zdroje inšpirácie a očakávané riešenia v rámci rekodifikácie*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2022. s.46.

<sup>39</sup>Tamtiež

<sup>40</sup>CSACH, K. *Faktický orgán obchodnej spoločnosti a jeho zodpovednosť podľa § 66 ods. 7 Obchodného zákonníka*. In: bulletin slovenskej advokácie. 2018. s.17.

<sup>41</sup>PINTEROVÁ, D. *Faktický člen orgánu obchodnej spoločnosti – zdroje inšpirácie a očakávané riešenia v rámci rekodifikácie*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2022. s.46.

<sup>42</sup>CSACH, K. *Faktický orgán obchodnej spoločnosti a jeho zodpovednosť podľa § 66 ods. 7 Obchodného zákonníka*. In: bulletin slovenskej advokácie. 2018. s.17.

môže byť aj zamestnanec.<sup>43</sup> Podľa § 11 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce je zamestnanec: „*fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa **závislú prácu***.“<sup>44</sup> Pojem závislá práca, ustanovený v § 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce: „*je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom*.“<sup>45</sup>

V prípade porovnania závislej práce zamestnanca a faktického výkonu pôsobnosti faktického orgánu, prídeme na to, že pokým faktické plnenie úloh zahŕňa najmä obchodné vedenie spoločnosti v mene spoločnosti, závislá práca predstavuje výkon práce podriadeného zamestnanca pre nadriadeného zamestnávateľa a podľa jeho pokynov. Tieto obsahovo rozdielne inštitúty sa však navzájom nevyklučujú. Ďalším rozdielom medzi výkonom práce zamestnanca a činnosťou faktického riaditeľa je ich právna úprava. Právnu úpravu pracovného pomeru zamestnanca nájdeme v zákone č.311/2001 Z.z. Zákonník práce a výkon funkcie štatutárneho orgánu zas v zákone č.513/1991 Obchodný zákonník a v zakladajúcich listinách spoločnosti.<sup>46</sup>

Ak má byť zamestnanec posudzovaný ako faktický orgán, musia byť splnené predpoklady faktického riadenia. Musí ísť o osobu, ktorá vykonáva pôsobnosť štatutárneho orgánu pričom nebola riadne vymenovaná.<sup>47</sup> Pod vykonávaním pôsobnosti štatutárneho orgánu rozumieme činnosť zahrňujúcu faktické plnenie úloh obchodnej spoločnosti, ktoré patria štatutárnemu orgánu. Ide najmä o obchodné vedenie spoločnosti. Keďže ide o **vykonávanie** pôsobnosti ide o činnosť opakovanú a sústavnú, pričom nestačí jednorazový zásah do vedenia.<sup>48</sup> Dôvodová správa k §66 ods.7 stanovuje :

*„... musí ísť o vykonávanie pôsobnosti, teda o opakovanú, sústavnú činnosť. Jednorazový vplyv na transakciu nie je postačujúci na splnenie predpokladov*

<sup>43</sup>PINTEROVÁ, D. *Faktický člen orgánu obchodnej spoločnosti – zdroje inšpirácie a očakávané riešenia v rámci rekodifikácie*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2022. s.46.

<sup>44</sup>§ 11 zákona č. 311/2001 Zákonník práce

<sup>45</sup>§ 1 zákona č.311/2001 Zákonník práce

<sup>46</sup>Vavro, T.: *Súbeh funkcie štatutárneho orgánu a pracovného pomeru*. 9.4.2014. [citované 21.11.2023]. Dostupné z <<https://www.podnikajte.sk/sro/clen-statutarneho-organu-zamestnancom>>.

<sup>47</sup>PINTEROVÁ, D. *Faktický člen orgánu obchodnej spoločnosti – zdroje inšpirácie a očakávané riešenia v rámci rekodifikácie*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2022. s.47.

<sup>48</sup> Tamtiež.



právnej normy. To však nevylučuje jeho prípadný postih podľa deliktneho práva.“<sup>49</sup>

Osoba faktického riaditeľa nemusí vystupovať navonok. Navonok vystupuje v mene spoločnosti čo je aj indíciou pre faktický vplyv osoby na riadenie spoločnosti.<sup>50</sup> Faktický orgán vie samostatne existovať rovnako v spoločnosti ktorá nemá dočasne ustanovený štatutárny orgán, ale aj v spoločnosti, ktorá má plne obsadený štatutárny post. Môže to byť osoba vo vnútri spoločnosti alebo aj mimo nej.<sup>51</sup> Rozsah vykonávania pôsobnosti štatutárneho orgánu je regulovaný ustanoveniami Obchodného zákonníka, ustanoveniami iných právnych predpisov a taktiež korporačnými dokumentami spoločnosti.<sup>52</sup> Faktické konanie faktického riaditeľa je ťažké dokázať pretože je potrebné dokázať opakovanosť a sústavnosť vykonávania jeho pôsobnosti, ktorá je v prípade riadneho štatutára vyvoditeľná ex lege, no pre faktického riaditeľa to neplatí.<sup>53</sup> Druhou podmienkou považovania osoby za faktický orgán je výkon funkcie bez vymenovania. Vymenovanie osoby znamená akýkoľvek riady a platný spôsob získania funkcie člena štatutárneho orgánu. Zodpovednosť faktického štatutára sa tak vzťahuje (pri splnení ostatných predpokladov) aj na neplatne zvolené osoby.<sup>54</sup>

Na základe vyššie spomenutých faktov môžeme konštatovať, že ak osoba spĺňa spomenuté podmienky, môže súčasne stáť v pozícii zamestnanca aj faktického orgánu. Okrem obsahového prekryvania inštitútov taktiež dochádza ku konfliktu záujmov. Pokým si osoba v pozícii zamestnanca háji záujmy svoje, faktický orgán je povinný hájiť záujmy spoločnosti, pričom oddeliť záujmy v prípade zamestnanca ako faktického orgánu môže byť náročné.<sup>55</sup>

<sup>49</sup>Dôvodová správa k § 66 ods. 7 v rámci novely č. 264/2017 Z. z.

<sup>50</sup>PINTEROVÁ, D. *Faktický člen orgánu obchodnej spoločnosti – zdroje inšpirácie a očakávané riešenia v rámci rekonštrukcie*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2022.s.47.

<sup>51</sup>Mgr. Bartek, D., Mgr. Bašistová, M.: *Kto je faktický štatutár alebo šedá eminencia obchodnej spoločnosti?*. 15.3.2018. [citované 18.11.2023]. Dostupné z <<https://www.epravo.sk/top/clanky/kto-je-fakticky-statutar-alebo-seda-eminencia-obchodnej-spolocnosti-4018-html>>.

<sup>52</sup>Tamtiež.

<sup>53</sup>Tamtiež.

<sup>54</sup>MAŠUROVÁ, A. *Kapitola 2: Konceptia externého poradcu obchodných spoločností ako faktického štatutára v nemeckej judikatúre a doktríne a jej možné uplatnenie v slovenskom právnom prostredí*. In: Poskytovanie právnych služieb v kontexte skupín spoločností (teoretické a aplikčné problémy). 1. vyd. – Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2020, s. 41.

<sup>55</sup>Vavro, T.: *Súbeh funkcie štatutárneho orgánu a pracovného pomeru*. 9.4.2014. [citované 21.11.2023]. Dostupné z <<https://www.podnikajte.sk/sro/clen-statutarneho-organu-zamestnancom>>.

Zákonník práce v ôsmej časti upravuje zodpovednosť zamestnanca. Zamestnanec nesie všeobecnú zodpovednosť za škodu, zodpovednosť za schodok na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať a zodpovednosť za stratu zverených predmetov.<sup>56</sup> Pričom ak je zamestnanec faktickým orgánom, jeho zamestnanecký režim nemá za následok zníženie jeho zodpovednosti za spôsobenú škodu. Právna úprava totiž viaže zodpovednosť na faktickú okolnosť a je irelevantné či má osoba so spoločnosťou uzatvorenú pracovnú zmluvu na závislú prácu.<sup>57</sup> V konečnom dôsledku ani existencia iného právneho vzťahu medzi orgánom a spoločnosťou nezabavuje osobu zodpovednosti za škodu podľa §66 ods.7 Obchodného zákonníka.<sup>58</sup>

## Záver

V rámci bližšieho skúmania témy zamestnanec ako faktický orgán, sme dospeli k niekoľkým východiskovým tézám. Pri skúmaní faktického zamestnanca z pohľadu legislatívnej úpravy SR sme zistili, že inštitút faktického orgánu a jeho škodlivé konanie voči obchodnej spoločnosti boli pred novelou Obchodného zákonníka č. 264/2017 Z.z. s účinnosťou od 1.1.2018 ťažko postihovateľné a mechanizmy na vyvodzovanie zodpovednosti voči faktickému riaditeľovi zjavne nedostatočné. Predmetná novela zaviedla inštitút šedej eminencie a predstavuje boj proti osobám, ktoré zo zákulisia fakticky riadia a rozhodujú o obchodnom vedení spoločnosti a ktorých povinnosti zodpovedajú povinnostiam mandatára podľa §566 a nasl. Obchodného zákonníka. Osoba faktického riaditeľa, na to aby bola za faktického riaditeľa považovaná musí vykonávať pôsobnosť štatutárneho orgánu spoločnosti a to bez formálneho vymenovania do tejto funkcie, pričom jeho činnosť musí byť sústavná a to a bez jeho vystupovania navonok. Pomocou vymedzenia znakov takejto osoby sme dospeli k záveru, že faktickým riaditeľom môže byť aj zamestnanec za splnenia stanovených podmienok. V rámci skúmania zodpovednosti zamestnanca zakotvenej v zákone č. 311/2001 Zákonníka práce sme dospeli k záveru, že zamestnancova zodpovednosť za škodu spôsobenú pri výkone funkcie faktického riaditeľa nie je zamestnaneckým pomerom ovplyvnená. Zodpovednosť za škodu spôsobenú pri výkone faktického riadenia spoločnosti tak budeme voči nemu vyvodzovať podľa ustanovení zákona č. 513/1991 Zb. Obchodného zákonníka v znení neskorších predpisov,

---

<sup>56</sup>§ 179- 184 zákona č.311/2001 Zákonníka práce

<sup>57</sup>CSACH, K. *Faktický orgán obchodnej spoločnosti a jeho zodpovednosť podľa § 66 ods. 7 Obchodného zákonníka*. In: bulletin slovenskej advokácie. 2018, s.17.

<sup>58</sup>CSACH, K. *Faktický orgán obchodnej spoločnosti a jeho zodpovednosť podľa § 66 ods. 7 Obchodného zákonníka*. In: bulletin slovenskej advokácie. 2018, s.14.

o zodpovednosti faktického riaditeľa čiže o zodpovednosti štatutárneho orgánu.

## Genderové kvóty v manažmente obchodných spoločností

*Bc. Andrej Kokavec*

### Úvod

Už od nepamäti sa stretávame s nerovnosťou pohlaví. Táto nerovnosť sa rozprestiera naprieč celou spoločnosťou. V dnešných dňoch môžeme našťastie povedať, že táto nerovnosť sa oslabuje avšak pomalšie ako by to bolo žiadúce. Boj voči tejto nerovnosti, a v podstate každej nerovnosti nie je, a nikdy ani nebol jednoduchý. Na to, aby sme vedeli efektívne bojovať, musíme za prvé chápať, prečo táto nerovnosť vznikla a trvá. Dôvody pre jej existenciu a trvanie sú viaceré.

Prvým dôvodom je dlhodobé pretrvávanie patriarchálneho charakteru v našej spoločnosti, ktorý dominuje posledných pár tisícročí. Patriarchálna teória samotná a jej predstavitelia, vychádzajú z predstavy, že vládnuce skupiny vznikajú z rodiny a rodinných zväzkov, v ktorých určujú úlohu zohrávajú hlavy rodín – muži.<sup>1</sup>

Druhý dôvod, ktorý by sme mohli uviesť, je spôsob akým sme vzdelávaní celý život. Od detstva sme submisívne učený, ktoré pohlavie má vykonávať aké zamestnanie. Pre príklad môžeme uviesť napr. zamestnanie smetiara, alebo zdravotnej sestry a pod., ktoré automaticky zosúladiť a zblížujeme s konkrétnym pohlavím. Možno to nie je zámerom, no tento nežiadúci jav stále existuje a pretrváva vo všetkých vrstvách našej spoločnosti.

Namiesto spomínania singulárneho tretieho dôvodu by sme radi zahrnuli väčšie množstvo teórií a výskumov, ktoré sa venujú množstvu ďalších dôvodov nerovnosti, vysvetľujú súčasný stav v spoločnosti, a aj tento stav rozoberajú hlavne zo sociologického hľadiska.<sup>2</sup> Ako fascinujúci príklad by sme radi uviedli starší výskum zo Slovenska z roku 1995, podľa ktorého si nerovnosti žien a mužov v spoločnosti boli viac vedomí muži ako ženy, a práve ženy tieto nerovnosti považovali za dôvodnú samozrejmosť.<sup>3</sup>

Tieto stereotypy sa bohužiaľ pretavujú zo spoločnosti aj do práva samotného, kde rovnako pretrvávajú. Jedným z následkov vyššie načrtnutých stereotypov v práve, ktorý na ne reaguje, a snaží sa ich odstrániť je, mimo iného, aj feministická teória právnej vedy, ako prúd postmoderného právneho myslenia.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> BRÖSTL, A. Všeobecná štátoveda. Košice: ŠafárikPress, 2023. s. 35 – 36.

<sup>2</sup> VLACH, J. a kol. Gender v Managementu. Praha: VÚPSV, 2007. s. 9 - 17

<sup>3</sup> BÚTOROVÁ, Z. a kol. Ona a on na Slovensku. Bratislava: USPO, 1996. s. 60

<sup>4</sup> ŠOLTYS, D. Prí(r)učka právneho feminizmu. Košice: ŠafárikPress, 2022, s. 51 - 69

V dnešnej modernej dobe dochádza k náprave nerovností a odstraňovaní stereotypov, pričom v Európe (samozrejme aj na Slovensku) je hlavným lídrom v tejto oblasti Európska Únia (ďalej len EÚ) inšpirovaná obrovským pokrokom v Nórsku.

Naším cieľom je v tomto článku na agendách vytvorených EÚ, judikatúre EÚ, legislatívnej iniciatíve EÚ, a stavu právnych predpisov *de lege lata* ukázať, ako sa EÚ snaží vyššie uvedené stereotypy a nerovnosti odstraňovať. Rovnako sa budeme zaoberať transponovaním práva EÚ do slovenského právneho poriadku, a nakoniec poukážeme aj na mnohé problémy kvót systémov.

## 1. Stav de lege lata

### 1.1. Stav de lege lata na Slovensku

Pojem kvóta systém nie je pre náš právny systém úplne nový. Na Slovensku poznáme takzvaný „nepravý kvóta systém“, ktorý ale nie je zameraný na rozdiel v pomere zamestnanosti v oblasti pohlavia, ale upravuje postavenie zdravotne postihnutých zamestnancov.<sup>5</sup> Tento systém je upravený v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.<sup>6</sup> Ani zákon samozrejme zavedený systém nenazýva „kvóta systémom“.

Napriek skutočnosti, že na Slovensku gender kvóty upravené zatiaľ nemáme, neznamená to že nepoznáme žiadnu úpravu, ktorá nepožadovala rodovú rovnosť. Naopak, potrebu zavedenia gender (a iných kvót) môžeme argumentovať zo zásad obsiahnutých v množstve medzinárodnoprávných, európskych, ale aj vnútroštátnych právnych predpisoch. Ako prvú zásadu, ktorú je určite potrebné spomenúť je zásada rovnosti. EÚ tejto zásade dáva takú silnú váhu, že ju upravila aj v ZEÚ, ZFEÚ a aj v Charte základných práv EÚ. V našom právnom poriadku je upravená aj zásada zákazu diskriminácie, a to hneď v čl. 1 Zákonníka práce, aj zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v čl. 6 Zákonníka práce.<sup>7</sup> Zákazu diskriminácie sa ďalej venuje aj zákon č. 365/2004 Z. z. – Antidiskriminačný zákon.<sup>8</sup> Napriek obsiahnutej právnej úprave, Slovensko je jeden z najhorších štátov v Gender Equality indexe EÚ.<sup>9</sup>

<sup>5</sup> DOLOBÁČ, M. Kvóta systém v pracovnom práve. In: Jurčová, M., Olšovská, A., Štefanko, J. (eds.). Diskriminácia v zmluvnom práve. Bratislava: TYPI UNIVERSITATIS TYRNAVIENSIS, 2015. s. 249 [online]

<sup>6</sup> Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších právnych predpisov

<sup>7</sup> Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších právnych predpisov

<sup>8</sup> Zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (Antidiskriminačný zákon) v znení neskorších právnych predpisov

<sup>9</sup> Dostupné online: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/SK>

Kde sa podľa aktuálneho rebríčku sa nachádza na 23. mieste spomedzi krajín EÚ.

## 1.2. Stav de lege lata v EÚ

EÚ sa v oblasti rodovej rovnosti snaží ísť príkladom pre členské štáty. Aktívne hľadanie riešení k tejto problematike môžeme vidieť napríklad aj v jej stratégii pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025.<sup>10</sup> Samozrejme, že táto stratégia má viac politický, ako právny charakter, no predkladá množstvo myšlienok *de lege ferenda*, o ktorých môžeme skôr či neskôr očakávať aj návrhy ich úpravy v právnej forme. Práve v tejto stratégii je vytvorený rámec pre činnosť Európskej komisie v oblasti rodovej rovnosti. Komisia v nej stanovuje aj svoje ciele a kľúčové opatrenia na roky 2020 až 2025. Jej obsahom pritom nie je iba oblasť zamestnanosti. EÚ sa snaží odstrániť aj rodovo motivované násilie, rodové stereotypy, rozširovať prosperitu v hospodárstve prostredníctvom rodovej rovnosti a to vo všetkých odvetviach, odstrániť nerovnosti oblasti starostlivosti, odstrániť nerovnosti v dôchodkoch atď.<sup>11</sup>

Vykonávanie Stratégie 2020-2025 je založené na dvojitom prístupe. Prvý sa zameriava na opatrenia zacielené na dosiahnutie rodovej rovnosti a druhý na intenzívnejšie uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti. Základnou zásadou, ktorú EÚ využíva je využívanie tzv. prierezového charakteru – intersekcionality. Jedná sa o kombináciu rodu s inými osobnými charakteristikami alebo identitami a toho, ako táto kombinácia prispieva ku konkrétnym skúsenostiam s diskrimináciou.<sup>12</sup>

EÚ na dosiahnutie vyššie stanovených cieľov už prijala 6 smerníc, ktoré sa týkajú rovnosti medzi ženami a mužmi na pracovisku a ďalších oblastiach. Polemizujeme teda, čo ak sa štátom nepodarí zaviesť dostatočné opatrenia pre splnenie cieľov smerníc? Môže nastať aj situácia, kedy štáty zavedú opatrenia, ktoré by podľa štátov mali byť dostačujúce, aj sankcie za ich nedodržanie, no ciele napriek tomu nedosiahnu. Za takej situácie možno uvažovať nad úpravou priamo cez nariadenie. Prostredníctvom nariadenia EÚ vie upraviť ako cieľ, ktorý chce aby členské štáty dosiahli, tak aj konkrétne opatrenia, ktoré budú podľa EÚ efektívne a dostačujúce. Otázka takejto úpravy, ale naráža na samotný charakter toho, čo upravujeme. V mnohých štátoch EÚ

---

<sup>10</sup>Oznámenie komisie Európskemu Parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov, Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 - 2025, dostupné online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

<sup>11</sup> Tamže

<sup>12</sup> Tamže – s. 2

je predostretá otázka nanešťastie stále zväčša otázkou kultúrnou. Ak by sa teda EÚ okúsila upraviť rodovú rovnosť priamo cez nariadenie, a nie len bokom cez ciele smerníc, predpokladáme, že by narazila na odpor konzervatívnejších štátov, medzi ktoré Slovensko určite patrí. Medzi smernice, ktoré EÚ prijala v tejto oblasti môžeme napríklad spomenúť aj smernicu 2006/54/ES o vykonaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania, a smernicu 2010/41/EÚ o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice rady 86/613/EHS.

Súčasný stav, ktorú sme opísali je stále viac v rovinách iniciatív, stratégií, projektov naprieč EÚ, a len pomaly sa pretavuje do práva, ako tomu je so smernicou upravujúcou kvóty pre riadiacich pracovníkov pre kótované spoločnosti, ktorú budeme rozoberať v ďalšej podkapitole.

V oblasti riadenia obchodných spoločností, sa viacero myšlienok spomenutých v iniciatívach EÚ podarilo pretvoriť aj do práva so snahou riešiť až transparentnosť v súvislosti s výberovými konaniami do vedúcich pozícií spoločností. Je ale na mieste sa zamyslieť: čo ak základom problému je niečo úplne iné? Napríklad fakt, že slabšie zastúpené pohlavie nemá záujem o štúdium v danej oblasti zo strachu, že bude slabšie zastúpené? Čo ak sa dané pohlavie obáva vôbec ísť cestou, ktorá by ho viedla na vedúcu pozíciu spoločnosti z dôvodu, že sa obáva diskriminácie? Tá diskriminácia tam nemusí ani vôbec existovať, aj keď pre vonkajší svet to tak môže vyzerať. Môžeme, ale uvažovať aj presne o opačnej situácii. Čo ak sa osoba zo slabšie zastúpeného pohlavia rozhodne ísť touto cestou za snahou dostať sa na vrcholnú pozíciu v spoločnosti, a bude diskriminovaná už oveľa skôr, napríklad už pri štúdiu? Pri hľadaní na tento fakt sa preto musíme opýtať aj na to, či nie je potrebné pomáhať slabšie zastúpenému pohlaviu už skôr. Neexistujú teda príležitosti, kde by vedela EÚ zakročiť skôr? Hlavne vo fáze vzdelávania by podľa nášho názoru iniciatíva alebo agenda EÚ mohla zožať oveľa väčší úspech ako až vo fáze výberových konaní do zamestnania. Všetky tieto nastolené otázky EÚ vo svojej stratégii spomína, ale rieši ich pomerne separátne tak, že síce vytvára iniciatívy v aj spomenutých oblastiach, no tie na seba poriadne nenadväzujú. EÚ chce docieľiť, zvýšenie počtu žien hlavne v oblasti techniky, inžinierstva a matematiky, teda ináč povedané, chce vidieť určitý počet čísel v každom odbore a to, či už na univerzitách ženy nie sú odrádzané od ďalšieho štúdia alebo pôsobenia v týchto slabo zastúpených oblastiach EÚ pri úprave vzdelávania v stratégii nespomína.

EÚ je potrebné aj chváliť, pretože v tejto oblasti ide správnym smerom a snaží sa tlačiť aj na ostatné členské štáty. Veríme, že viac myšlienok z týchto iniciatív sa podarí pretaviť do práva. EÚ podľa nášho názoru postupuje

správne, aj napriek tomu, že v tejto oblasti postupuje pomaly, keďže veľké množstvo otázok ešte len treba zodpovedať, a po ich zodpovedaní často vzniká ešte viac otázok.

### 1.2.1. Smernica 2022/2381

Po dekáde dlhom vyjednávaní a legislatívnom procese EÚ prijala smernicu Európskeho Parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach.<sup>13</sup> Cieľom tejto smernice je dosiahnuť vyváženejšie zastúpenie žien a mužov medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností. To sa snaží dosiahnuť zavedením dočasných účinných opatrení, ktoré sa majú zamerať na urýchlenie pokroku v oblasti rodovej vyváženosti.

Samotná smernica, ale vo svojom vnútri vymedzuje svoju pôsobnosť iba na určitý veľmi úzky okruh obchodných spoločností – kótovaných spoločností, pričom na mikropodniky, malé a stredné podniky sa nevzťahuje. Kótovanú spoločnosť smernica definuje ako spoločnosť so sídlom v členskom štáte, ktorej akcie sú v jednom alebo viacerých členských štátoch prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu.<sup>14</sup> Mikropodniky, malé a stredné podniky zas smernica definuje ako spoločnosti, ktoré zamestnávajú menej ako 250 osôb a ktorých ročný obrat nepresahuje 50 miliónov eur alebo celková ročná súvaha nepresahuje 43 miliónov eur. Pokiaľ ide o taký podnik so sídlom v členskom štáte, ktorého menou nie je euro, tieto sumy nemôžu dosahovať ekvivalentné sumy, ktoré ale budú vyjadrené v mene tohto členského štátu.

Smernica, a ani samotná transponovaná právna úprava nebude aktívne pôsobiť na kótované spoločnosti automaticky, ihneď po jej implementácii do nášho právneho poriadku. Smernica spoločnostiam zavádza dve alternatívy, ktorými vedia dosiahnuť jej ciele a to tým, že:

- a) príslušníci menej zastúpeného pohlavia budú zastávať najmenej 40% pozícií nevýkonných pracovníkov, alebo
- b) príslušníci menej zastúpeného pohlavia budú zastávať najmenej 33% všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, a to výkonných aj nevýkonných riadiacich pracovníkov.

---

<sup>13</sup>smernica Európskeho Parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach

<sup>14</sup>Tamže – čl. 3



Pričom ak sa pre spoločnosti nevzťahuje cieľ v písmene b), spoločnosť si má stanoviť individuálne kvantitatívne ciele na účel zlepšenia rodovej vyváženej medzi výkonnými pracovníkmi. Koho sa má na mysli pod pojmom výkonný a nevýkonný riadiaci pracovník, smernica upravuje v článku 3 pri výklade pojmov.

Smernica je pritom nastavená tak, že členské štáty zasiahnu opatreniami do fungovania spoločností až vtedy, keď tie samy od seba nedosiahnu požadované výsledky. Čas na transpozíciu tejto smernice do nášho právneho poriadku máme do 28. decembra 2024 a samotné kótované spoločnosti pritom majú ešte viac času t. j. do 30. júna 2026. Ak kótované spoločnosti nespĺnia ciele stanovené smernicou do toho dátumu, na základe článku 6 štát zabezpečí, aby spoločnosti upravili proces výberu kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozície riadiacich pracovníkov.<sup>15</sup>

Článok 6 obsahuje aj ďalšiu zaujímavú právnu úpravu. Podľa odseku 2, členské štáty majú zabezpečiť v situáciách, keď je potrebné zvoliť medzi kandidátmi, ktorí sú rovnako kvalifikovaní z hľadiska vhodnosti, spôsobilosti a profesionálnych výsledkov, aby sa uprednostnil kandidát menej zastúpeného pohlavia. V nasledujúcej vete je hneď zakotvená aj výnimka, keď existujú u kandidáta dôvody s vyššou právnou váhou ako je uplatňovanie politik rozmanitosti. Táto formulácia je podľa nášho názoru zbytočne nejasná, keďže smernica nedefinuje ani príkladmo čo môžu dôvody s vyššou právnou váhou byť. Tieto dôvody majú byť chápané v kontexte objektívneho posúdenia zohľadňujúceho špecifickú situáciu kandidáta druhého pohlavia, pričom toto posúdenie je založené na nediskriminačných kritériách. Môžeme sa teda opýtať, či ak po transpozícii tohto ustanovenia do nášho právneho poriadku, by sa uchádzali o post riadiaceho pracovníka zdravotné postihnutý a osoba slabšie zastúpeného pohlavia, či fakt zdravotného postihnutia predstavuje takýto dôvod s vyššou právnou váhou. Podľa nášho názoru tento pojem určite bude musieť časom vyložiť SD EÚ, a aspoň z časti ho pozitívne enumerovať, aby spoločnosti vedeli, aké skutočnosti konštituuju takéto dôvody. Ak dôjde k sporu medzi kandidátom a spoločnosťou, na základe odseku 4 je práve na spoločnosti, aby dokázala, že nedošlo k diskriminácii, a teda bude musieť argumentovať buď:

- a) že kandidát menej zastúpeného pohlavia nebol dostatočne kvalifikovaný,
- b) že kandidát bol rovnako kvalifikovaný ale existuje dôvod s vyššou právnou váhou.

<sup>15</sup> Tamže – čl. 6

Pri rozoberaní článku 6 ods. 2 môžeme uvažovať, či možno uprednostniť kandidáta druhého pohlavia pred kandidátom slabšie zastúpeného pohlavia z dôvodu s vyššou právnou váhou aj v prípade, keď kandidát druhého pohlavia bude slabšie kvalifikovaný, ako osoba slabšie zastúpeného pohlavia. To znamená, či existujú také dôvody s vyššou právnou váhou, ktoré by mali takú právnu silu, že by museli byť uprednostnené pred kvalifikáciou kandidátov. Ďalej môžeme uvažovať, či dôvod s vyššou právnou váhou nemôže zakladať osobitný ďalší kvóta systém. Povedzme pre príklad, že dôvod z vyššou právnou váhou by bola rasa. Na základe znenia čl. 6 ods. 2, by v prípade ak kandidáti mali rovnakú kvalifikáciu, jeden kandidát by bol zástupca slabšie zastúpenej rasy, a druhý by bol zástupca slabšie zastúpeného pohlavia, prednosť by mal zástupca rasy. V tomto prípade by už podľa nášho názoru išlo o rasové kvóty, pričom o problematike viacerých druhov a typov kvót budeme viac rozprávať v osobitnej kapitole. Môže nastať aj situácia, že na oboch kandidátov sa budú vzťahovať dôvody s vyššou právnou váhou. Čo ak ale pôjde o rozdielne? Má nejaký dôvod vyššiu právnu váhu ako iný? Môžeme to vôbec nejak klasifikovať keď nevieme čo pod týmto pojmom máme chápať? Obávame sa, že odpovede na všetky tieto otázky bude musieť hľadať až SD EÚ. Smernica neupravuje ani situáciu, keď by viacerí kandidáti boli rovnako kvalifikovaný a zároveň zástupcovia slabšie zastúpeného pohlavia. Neustanovuje žiadne druhotné kritérium na výber teda nevybratý alebo nezvolený kandidáti sa stále môžu domnievať, že boli diskriminovaný. Uplatňovanie článku 6 ale môže členský štát pozastaviť. Aby mohol tak urobiť, musia byť splnené podmienky článku 12.<sup>16</sup>

Smernica zavádza aj ďalšie povinnosti pre kótované spoločnosti. V článku 7 je upravená povinnosť podávať príslušným orgánom raz ročne informácie o rodovom zastúpení vo svojich vrcholných orgánoch. V tejto správe majú poskytnúť informácie, aké opatrenia prijali na dosiahnutie cieľov tejto smernice, aké opatrenie ešte má v pláne prijať, a dôvody prečo tieto ciele nedosiahli. Všetky tieto informácie majú byť pritom zároveň jednoducho dostupné aj na webovom sídle.<sup>17</sup>

### 1.2.2. Transponovanie smernice 2022/2381

Ďalší problém nastáva v zmysľaní, ako túto smernicu transponujeme do nášho právneho poriadku. Ide o inštitút pracovného práva, obchodného práva alebo nejaký hybridný inštitút? Pri úvahách, či by sa malo jednať o inštitút

---

<sup>16</sup> Tamže – čl. 12

<sup>17</sup> Tamže – čl. 7

obchodného práva, musíme myslieť na už skôr spomenutý fakt, že kvóty sa budú týkať len veľmi úzkeho okruhu spoločností. Tieto spoločnosti nie sú, ale enumerované na základe ich právnej formy, ale na základe ich veľkosti. Preto, ak by sme chceli tento systém upraviť v obchodnom práve, bolo by to potrebné urobiť istým všeobecným ustanovením, ktoré by platilo pre všetky obchodné spoločnosti. Môžeme uvažovať, či úprava v obchodnom práve bude účelová z dôvodu zámeru EÚ rozširovať tieto opatrenia v podobe kvóta systémov na ďalšie, menšie obchodné spoločnosti. S existenciou takéhoto všeobecného ustanovenia pre všetky obchodné spoločnosti, by potom bola potrebná už len novela, v ktorej by sa rozsah obchodných spoločností rozšíril, alebo zúžil.

Naopak keď uvažujeme nad týmto inštitútom, ako inštitútom pracovného práva, hneď nám z logiky môže vyplývať to, že smernica v podstate upravuje predzmluvné pracovnoprávne vzťahy v podobe transparentnosti výberových konaní. Z tohto dôvodu by sme mohli uvažovať o úprave týchto kvót systémov práve pri predzmluvných vzťahoch Zákonníka práce.<sup>18</sup> Argument prečo by táto úprava ale nemala byť priamo v Zákonníku práce pri predzmluvných vzťahoch je hlavne ten, že smernica sa netýka všetkých pracovnoprávných vzťahov, ale len na pracovnoprávných vzťahov výkonných a nevýkonných riadiacich pracovníkov samozrejme za predpokladu, že vôbec majú pracovnoprávny vzťah, a nie sú zamestnávaný na základe mandátnej alebo obdobnej zmluvy. Právna úprava v Zákonníku práce by teda musela byť veľmi dôsledne špecifikovaná, aby nemohlo dôjsť k nesprávnemu výkladu tohto inštitútu aj na ďalšie pracovnoprávne vzťahy. Stále pritom netreba zabúdať na fakt, že v prípade úpravy tohto inštitútu v Zákonníku práce, bolo by v danom ustanovení potrebné definovať aj kótované spoločnosti, na ktoré sa budú tieto predzmluvné vzťahy vzťahovať.

Z vyššie uvedených pozitív a negatív teda navrhujeme nasledujúce alternatívy:

Za prvé, tento inštitút by mohol byť upravený buď v osobitnom zákone presne pre tento účel. Ak by bol prijatý osobitný zákon o výberových konaniach a pomere riadiacich pracovníkov kótovaných spoločností, ten by veľmi jednoducho vedel na úvod definovať kótovanú spoločnosť, predzmluvné vzťahy na ktoré sa smernica vzťahuje, a aj úpravy zvyšných smernicou nariadených povinností.

Druhá alternatíva by bola úprava v antidiskriminačnom zákone, keďže inštitút gender kvót je založený hlavne na zásade rovnosti a na zásade zákazu

---

<sup>18</sup> §41 Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce

diskriminácie. V našej vnútroštátnej právnej úprave je práve tento právny predpis *lex generalis* v danej problematike. Ďalší argument, ktorý by mohol odôvodňovať úpravu kvót práve v tomto zákone, je fakt, že ak dôjde k sporu v tejto oblasti, bude sa jednať o antidiskriminačný spor, kde spoločnosť bude musieť dokazovať, že kandidáta zastupujúceho slabšie pohlavie nediskriminovala. Právna úprava tohto zákona je ale naozaj všeobecného charakteru, aby vedela siahať čo najširšie, a z tohto dôvodu by sme preto detailnú úpravu kvót pre kótované spoločnosti v tomto právnom predpise považovali za neúčelnú.

Tretia alternatíva, ktorú by sme mohli zvážiť, je aj úprava kvót systému v zákone, ktorý u nás už podobnú problematiku pozná, a to už skôr spomínaný zákon 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. Logiku úpravy v tomto zákone môžeme hľadať v dôvode, aby všetky existujúce typy kvót, ktoré máme, boli upravené v jednom právnom predpise pre prehľadnosť.

Podľa nášho názoru je prvá alternatíva tá najlepšia, a najefektívnejšia v prípade potreby prijatia neskoršej, rozširujúcej právnej úpravy. Z dôvodu potreby pomerne veľmi detailnej úpravy by podľa nášho názoru nebolo najlepšie upravovať tento inštitút v kódexoch, akými sú Zákonník práce a Obchodný zákonník.

## 2. Rozširovanie kvót systému

Pri úvahách nad rozširovaním kvót systémov, ako sú zavedené v smernici 2022/2381 nám logicky prichádzajú do úvahy dva smery:

- rozširovanie kvót na ďalšie obchodné spoločnosti
- rozširovanie kvót na ďalšie pracovnoprávne vzťahy

Môžeme pritom uvažovať aj nad rozširovaním oboma smermi zároveň.

### 2.1. Rozšírenie kvót na iné obchodné spoločnosti

Úprava kvót systému pre ďalší, širší rozsah obchodných spoločností podľa nášho názoru predstavuje logický nasledujúci krok EÚ. Ako už sme spomínali skôr, kótované spoločnosti predstavujú veľmi malý okruh obchodných spoločností. Ak by sa kvóty preukázali ako efektívne a správne riešenie, EÚ vie obdobne veľmi jednoducho zaviesť rovnaký systém pre všetky obchodné spoločnosti, keďže jej stačí, v podstate, zmeniť slová „kótované spoločnosti“ na „obchodné spoločnosti“. Tým, že smernica používa širší pojem „riadiaci pracovník“ nebude problémom to, že rôzne typy obchodných spoločností

majú rôzne vrcholné orgány a vnútornú stavbu. V prípade sporu ohľadom rozsahu výkladu tohto pojmu bude samozrejme poskytovať autonómny výklad SD EÚ.

Keď rozprávame o obchodných spoločnostiach, musíme spomenúť, že štatutárnym orgánom verejnej obchodnej spoločnosti je každý zo spoločníkov, pokiaľ spoločenská zmluva neurčuje, že konajú spoločne, alebo že štatutárnym orgánom sú len niektorí spoločníci.<sup>19</sup> To znamená ak sa, po rozšírení smernice na všetky obchodné spoločnosti, viacero osôb rovnakého pohlavia rozhodne založiť obchodnú spoločnosť, pričom si neupravujú spoločenskú zmluvu ináč, ako aby každý z nich bol štatutárny orgán, môžu byť so smernicou v rozpore. Je potreba preto riešiť, či by sa takouto úpravou neobmedzovala sloboda, a zmluvná voľnosť založiť si obchodnú spoločnosť so spoločníkmi podľa vlastnej úvahy. Budú musieť budúci spoločníci už v štádiu pred založením spoločnosti uvažovať nad rodovým zastúpením medzi sebou navzájom? Smernica by pre takéto prípady mala navrhnúť alternatívu, ktorá by odstránila vyššie spomínané problémy, a to aj napríklad poskytnutím istej lehoty na zosúladenie.

Ako ďalší možný problém, na ktorý možno pri rozširovaní kvót na všetky obchodné spoločnosti je existencia rodinných podnikov. Tento inštitút má už od 1. júla 2023 v našom právnom poriadku legálnu definíciu v zákone č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch.<sup>20</sup> Vzniká tu samozrejme otázka, čo ak sú v rodinnom podniku nepomerne zastúpené pohlavia s tým, že všetci, alebo drvivá väčšina, sú členmi jednej rodiny? Bude nutné pre tieto spoločnosti prelomiť rodinný charakter podniku, len aby sa dostal do súladu so smernicou? V tomto prípade by sme mohli uvažovať, že práve v tomto prípade by sa mohlo jednať o dôvod vyššej právnej váhy. Ten je ale upravený v smernici len v súvislosti s výberovým konaním. Je teda otázkou výkladu, či dôvod vyššej právnej váhy môžeme využiť aj pri existujúcom stave obsadenia spoločnosti.

## 2.2. Rozšírenie kvót na ďalšie pracovnoprávne vzťahy

Rozšírenie kvót systémov na ďalšie pracovnoprávne je prirodzený možný nasledujúci krok pri úprave rodovej rovnosti. EÚ sa snaží dosiahnuť rovnosť na všetkých úrovniach, a veľmi správne na to ide pomaly, od riadiacich pracovníkov. Je podľa nášho názoru korektné snažiť sa o rodovú rovnosť úpra-

<sup>19</sup>SUCHOŽA, J., HUSÁR, J. a kol. *Obchodné právo*. Bratislava: IURA EDITION, 2009. s. 347

<sup>20</sup>§15a zákona č. 112/2018 Z.z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch v znení neskorších právnych predpisov

vou pracovných vzťahov zhora, keďže práve prostredníctvom riadiacich pracovníkov sa konformnejšie vedia upraviť aj vzťahy na ďalších úrovniach.

Otázka, ktorá bude musieť byť riešená je ale tá, čo ak sa proste v niektorých zamestnaniach nenájde dostatok členov slabšie zastúpeného pohlavia, aby bola dosiahnutá rodová rovnosť? Ako už sme v úvode načrtli, už od malička sme vychovávaný s myšlienkami, ktoré pohlavie ma zastávať, ktoré zamestnanie. Je ťažké očakávať dosiahnutie plnej rodovej rovnosti v zamestnaní smetiara, ktoré je samozrejme spájané s mužským pohlavím. Snaha o dosiahnutie rodovej rovnosti v tomto zamestnaní je sťažená aj tým, že na zamestnanie nie je potrebné veľké vzdelanie, teda priestor kde by mohla EÚ pôsobiť a lákať aj slabšie zastúpené pohlavie. Vzdelanie je pritom len jeden z faktorov, na ktoré treba brať ohľad. Podobne ako v zamestnaniach ako je robotník, skladník a pod. sú podstatné aj fyzické predispozície, ktoré ovplyvňujú obe pohlavia. Vzhľadom na charakter takýchto zamestnaní, a zložitosti určenia hraníc čo je, a čo nie je stereotypom pre jednotlivé zamestnania predpokladáme, že EÚ sa o to ani snažiť nebude.

Je teda namieste sa pýtať, či bude vôbec možné snažiť sa o dosiahnutie rodovej rovnosti v každej oblasti a zamestnaní? Ak je odpoveď napriek načrtnutému príkladu áno, potom sa treba opýtať, či je reálne za nesplnenie kvót v týchto prípadoch ukladať sankcie? Podľa nášho názoru nie.

### 3. Benefity kvót systému

Benefity kvót systému sú väčšinou opisované prostredníctvom kladných výsledkov, ktoré majú priniesť. Veľké množstvo textu v spomínanej stratégii 2020-2025 EÚ sa venuje opisu následkom, ktoré nastanú ak sa dosiahne rodová rovnosť.

Smernica spomedzi benefity rodovej rovnosti spomína zásadný význam pre hospodársky rast, prosperitu a konkurencieschopnosť. Rastúca účasť žien na trhu práce má byť základným predpokladom posilnenia rastu a riešenia demografických výziev v Európe. Rovnako sa očakáva, že posilnenie účasti žien na hospodárskom rozhodovaní, hlavne vo vrcholných orgánoch, bude mať pozitívny multiplikačný účinok vo vzťahu k zamestnanosti žien v spoločnostiach a v hospodárstve. Zásadne sa má zlepšiť aj hospodárska konkurencieschopnosť EÚ. V plnom rozsahu sa očakáva aj skvalitnenie návratnosti investícií do vzdelávania, a to ako pre jednotlivcov, tak aj pre verejný sektor. Prítomnosť viacerých žien vo vrcholových orgánoch spoločností má zlepšiť správu a riadenie spoločností, keďže rôznorodejšie

a kolektívnejšie zmýšľanie, ktoré zahŕňa širšiu škálu perspektív posilňuje výkonnosť tímu a kvalitu rozhodovania.

Vyššie spomínané benefity predstavujú len malú, vybranú časť toho, čo EÚ v svojich odôvodneniach uvádza ako benefity rodovej rovnosti. Takýto pozitívny hospodársky rast sa následne podľa očakávaní má premietnuť aj do ďalších oblastí života. Má pomôcť vo vyrovnávaní mzdy medzi pohlaviami, vyrovnávaní dôchodkov, odstraňovať rozdiely vo vzdelávaní a motivovať slabšie zastúpené pohlavie k štúdiu daných oblastí. To či k tomu dôjde, alebo v akej miere k týmto pozitívnym následkom dôjde, uvidíme ale až po dosiahnutí rodovej rovnosti.

### 3.1. Nórsko ako príklad pre EÚ

Ukážkovou krajinou v oblasti gender kvót je Nórsko. To keďže nie je členom EÚ zaviedlo gender kvóty z vlastnej iniciatívy. V roku 2003 Nórsko prijalo právnu úpravu, na základe ktorej oba pohlavia majú tvoriť aspoň 40% predstavenstiev spoločnosti. Pri navrhovaní tejto úpravy sa zákonodarcovia stali terčom obrovskej kritiky. Podľa nej by prijatie tejto úpravy znamenalo katastrofu. Medzi argumenty tejto kritiky patrili tvrdenia, že spoločnosti budú musieť vyberať menej kvalifikovaných ľudí, že kvóty budú diskriminovať mužov a že spoločnosti budú obmedzované na svojej slobode zamestnávať koho chcú. Spoločnosti mali čas na dosiahnutie tohto cieľa do roku 2005, čo nestihli a dosiahli len 24%. Nórsko teda zaviedlo tvrdé sankcie za nespĺnenie kvót, a predĺžilo čas na ich implementovanie do roku 2008, kde ich už spoločnosti dosiahli. Aj napriek prísnyh sankciám zavedením na dosiahnutie požadovaných kvót, Nórsku sa takýto dobrý výsledok podaril aj vďaka exemplárnemu plneniu obchodných spoločností ako je Statoil.<sup>21</sup> To poukazuje na skutočnosť, že okrem hrozby prísnyh sankcií je potrebný aj pozitívny prístup spoločností, ktoré potom následne pre ostatné obchodné spoločnosti pôjdu príkladom bez toho či musia, alebo nie.

## 4. Problémy s kvótami

Problém gender kvót, ale v podstate akýchkoľvek kvót nespočíva v ich právnej úprave, teoretických myšlienkach, ktoré za nimi stoja, ale spočíva v ich prenesení do praxe. Problém ich prenesenia do praxe nie je žiadnou novín-

<sup>21</sup> GIERULSKA, I., Gender balance in companies. Important or not? *Zeszyty Studenckie Wydziału Ekonomicznego „Nasze Studia”*. 2013, (6), s. 313–315.

kou, a ani výhradne problémom EÚ. Pre príklad by sme radi uviedli prípad z USA – *Equal Employment Opportunity Commission v. Sears (1986)*.

Sears uskutočňoval dva druhy predaja a to provízny (lepšie platený) a neprovízny predaj. Účasť žien v províznom predaji predstavoval iba 27% a v neprovíznom až 72%. Spoločnosť Sears pritom už od roku 1968 prostredníctvom dočasných vyrovnávacích opatrení podporovala menšiny a snažila sa o vytvorenie rovnosti. Obdobne, ako vo vyššie spomínanej smernici, Sears si stanovila ciele aby: v roku 1969 aspoň 38% všetkých zamestnancov tvorili ženy, a aby za desať rokov, do roku 1979 ženy tvorili už aspoň 50% všetkých zamestnancov. S ohľadom na provízny predaj, Sears dala ženám, ak mali záujem, prednosť pred mužmi na províznom predaji, rovnako im spoločnosť poskytovala rôzne školenia, ktoré mali preplatené a v pracovnom čase.

Napriek týmto opatreniam spoločnosť Sears svoje ciele nenaplnila, dokonca bola žalovaná komisiou pre rovnaké pracovné príležitosti. Komisia jednoducho na základe vyššie uvedených štatistík argumentovala, že spoločnosť Sears diskriminuje ženy. Odôvodňovala to tým, že aktívne opatrenia spoločnosti Sears sú nedostatočné, nefungujú, a preto by mala hľadať iné. V žalobe pritom komisia neposkytla žiadne vlastné návrhy opatrení. Okrem toho, vo svojej obžalobe nenavrhol ani jednu zamestnankyňu ako svedka, ktorý by potvrdil neposkytnutie rovnakých možností, ako sú poskytované mužom. Súd teda jednoznačne v rozsudku uviedol, že Sears ženy nediskriminuje, a štatistiky nie sú všetko, ale musia sa interpretovať v kontexte.<sup>22</sup>

Vyššie spomenutý prípad otvára cestu mnohým otázkam. Čo ak sa do výberového konania akokoľvek transparentného neprihlási žiadna žena? Alebo sa prihlásia pohlavia vo veľkom nepomere? V tomto spomenutom prípade mali ženy všetky dostupné možnosti, a aj preferenciu na to, aby sa posunuli kariérne vyššie a napriek tomu ostali tam kde boli. Tento fakt sa dá chápať z jasne sociologického uhla pohľadu, kde ženy sa už od detstva cítia v určitých oblastiach menejcenné ako už sme naznačili v úvode.

Okrem tohto prípadu z USA ale môžeme odkázať aj na judikatúru SD EÚ<sup>23</sup>, ktorý vo veciach zamestnávania v súvislosti s rodovou rovnosťou rozhodoval už tiež pomerne dávno. Táto problematika pre neho nie je nová a s prijatím, a následnou transpozíciou smernice 2022/2381 očakávame nielen zavádza-

---

<sup>22</sup>Rozsudok U.S. District Court for the Northern District of Illinois - 628 F. Supp. 1264 (N.D. Ill. 1986)

January 31, 1986, Dostupné online: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/628/1264/2595936/>

<sup>23</sup> Vec C-450/93 - Kalanke/Freie Hansestadt Bremen



nie kvót kótovanými spoločnosťami v EÚ, ale aj vznik sporov pri zamestnávaní, ktoré budú musieť riešiť ako vnútroštátne súdy, tak určite aj SD EÚ.

#### 4.1. Druhy/typy kvót?

Problém prenesenia kvót do praxe sa ale netýka iba gender kvót, ale všetkých, či už do praxe z časti zahrnutých, alebo len v teórii načrtnutých druhov kvót systémov.

Ako už sme vyššie spomínali, keď diskutujeme o systémoch kvót, nediskutujeme len o gender kvótach. V myšlienkach, alebo už aj v nejakej istej forme spracovania, existuje viacero druhov/typov kvót. Stretávame sa so spomínaním gender kvót, rasových kvót, kvót pre ľudí so zdravotným postihnutím, náboženských kvót atď.<sup>24</sup> V USA sa v poslednej dobe hovorí aj o LGBTI+ kvótach. Tieto rôzne diferenciačné znaky osobnosti by sa dali nazvať aj ako kvótové kvality. Každá osoba má všetky tieto kvality – nejaké pohlavie, rasu, sexuálnu orientáciu, náboženstvo atď. Pri plnení kvót sa budú zohľadňovať len kvality tých osôb, ktorých kvality majú menšie zastúpenie, alebo len tie kvality, ktoré budú kvótované.

Prečo by toto rozdelenie malo predstavovať problém? Človek je odrazom svojich kvalít, a nikdy nezastáva iba jednu kvalitu. Logicky sa teda môže stať, že človek bude zároveň zdravotne postihnutý, menšina čo sa týka rasy, náboženstva a k tomu aj člen slabšie zastúpeného pohlavia. Tento extrémny, ale stále plne reálny prípad, zavádza množstvo ďalších otázok. Majú sa tieto druhy kvót kumulovať? Má sa do ohľadu zobrať len jedna „najpodstatnejšia“ črta daného človeka, a ak áno o ktorú pôjde? Je viac rasa alebo pohlavie? Máme u každého brať rovnakú črtu rovnako vážne? Čo ak sa niekto kto je zároveň menej zastúpenej rasy a náboženstva, no náboženstvo je pre neho podstatnejšia črta ako rasa, alebo naopak? Množstvo takto vytvorených kombinácií je enormný. Ak následne pridáme do situácie, keď sa o jedno pracovné miesto uchádza viacero uchádzačov, každý z inou menej zastúpenou kvalitou, ktorá sa ma uprednostniť? A ak majú rovnaké niektoré kvality a rozdielne zas iné kvality, máme brať do úvahy len tie? Čo ak má niekto viac kvótových kvalít ako iný?

Rovnako treba uvažovať nad tým, či pri zohľadňovaní množstiev možných kvót sa nebude znehodnocovať vzdelanie a skúsenosti. To by mohlo mať za následok zamestnávanie omnoho menej skúsených a vzdelaných osôb z dôvodu, že spĺňajú čo najviac kvót. SD EÚ pritom viac krát rozhodol, že

<sup>24</sup>Napr. JOHNSON, T. The legal use of Racial Quotas and Gender Preferences by Public and Private employers, In *Labour Law Journal*, 1989, roč. 40, č.7, s. 419

uprednostňovanie osôb čisto na základe pohlavia predstavuje diskrimináciu, a dá sa logicky očakávať, že pri ostatných typoch kvót by rozhodol rovnako.<sup>25</sup>

Ak by sa zaviedli tieto ďalšie typy kvót, veľká problematika ktorá sa začína automaticky dostávať do popredia je ochrana osobných údajov. Rasa, náboženstvo, etnický pôvod, sexuálna orientácia atď. sú považované za citlivé osobné údaje, ktorých spracovávanie sa zakazuje, pretože zneužitie týchto údajov môže predstavovať väčší zásah do základných práv a slobôd osôb, ktoré ich poskytli.<sup>26</sup> Pri zavedení kvót v týchto oblastiach by teda dochádzalo k porušovaniu tohto zákazu, ak by dotknutá osoba nevyjadrila výslovný súhlas na ich spracovanie. Ak by tak aj urobila, môžeme sa domnievať, že toto konanie by bolo následkom slabšieho postavenia uchádzača o zamestnanie, a stále teda porušením predzmluvných vzťahov, keďže v prípade ak súhlas neposkytne, nebude jej poskytnuté zamestnanie. Ani právne zakotvenie možnosti spracovávanie týchto údajov v takýchto prípadoch bez súhlasu, ako ďalšej výnimky popri ostatným v §16 ods. 2 zákona o ochrane osobných údajov,<sup>27</sup> by podľa nášho názoru neposkytovalo dostatočný právny základ, a ani by nebolo v súlade s Zákonníkom práce a Ústavou.

## 4.2. Odôvodňovanie kvót EÚ

EÚ, aj keď so správnym zmýšľaním v tejto oblasti, je niekedy podľa nášho názoru až príliš premotivovaná. Na existujúci stav sa pozerá až neprimerane technicky, prostredníctvom čísel a štatistík na jednej strane, a tieto čísla sa snažia vyložiť až príliš idealisticky a emotívne na strane druhej. Vo vyššie rozoberanej smernici, konkrétne bode 16 odôvodnenia, EÚ argumentuje faktom, že jestvuje množstvo vysokokvalifikovaných žien aj tým, že až 60% absolventov vysokých škôl sú ženy.<sup>28</sup> Aj keď sa zhodujeme s tvrdením, že existuje množstvo vysokokvalifikovaných žien, nemôžeme sa stotožniť s matematickou argumentáciou, ktorú nám podáva EÚ a to z viacerých nasledujúcich dôvodov:

---

<sup>25</sup>RUŽIČKOVÁ, D. Kvóty – búranie hraníc diskriminácie? In: BERNÍKOVÁ, E. - PISARČÍKOVÁ, D. – REPIŠČÁKOVÁ, D. (eds.): Právo bez hraníc. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých výskumných pracovníkov. Košice: UPJŠ - Vydavateľstvo ŠafárikPress, 2023, s. 125

<sup>26</sup>ZUĽOVÁ, J. – M. ŠVEC. GDPR a ochrana záujmov zamestnanca [online]. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike, 2018. s. 41 – 44

<sup>27</sup>§16 ods. 2 Zákona č. 18/2018 o ochrane osobných údajov v znení neskorších právnych predpisov

<sup>28</sup>Bod 16 odôvodnenia smernice Európskeho Parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381

Za prvé, samotný fakt že 60% absolventov univerzít sú ženy, nespomína o aké odbory štúdia ide a percentuálne pomery v nich, nespomínajú nič o úspechu alebo neúspechu ich uplatnenia v nimi doštudovaných odboroch, nespomínajú sa ani percentuálne pomery v jednotlivých štátoch pre lepší prehľad. Všetky tieto informácie považujeme za podstatné v hľadaní riešení v rámci rodovej rovnosti.

Za druhé, ak sa budeme riadiť jednoducho spomenutou matematikou 60%, neznamenalo by naplnenie všetkého potenciálu v EÚ zamestnávanie žien a mužov v pomere 60 ku 40? Chápeme, že zastúpenie žien je stále oveľa nižšie, a že EÚ sa snaží len o vyrovnanie deficitov, a snáď nie o budúcu diskrimináciu vzhľadom na takéto číselné fakty, no je podľa nás potrebné dávať pozor na rovnako znejúcu a podobnú rétoriku.

Za tretie, a nakoniec k tomuto bodu považujeme za potrebné podotknúť, že takéto jedno číslo nepoukazuje ani na kvalitu vysokých škôl. Zovšeobecňovanie, a stavanie všetkých vysokých škôl na jedno kopyto nebude mať za následok naplňovanie potenciálu skrytého v EÚ, ale práve naopak, bude mať za následok to, že osoby akéhokoľvek pohlavia s kvalitnejším vzdelaním a možno horšími akademickými výsledkami budú znevýhodnené v prospech, na papieri rovnako, no v kvalite nižšie vzdelaných osôb. Tento posledný argument pritom treba vziať do úvahy bez ohľadu na pohlavie vyštudovanej osoby.

To ale nie je všetko. V oznámení komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, EÚ tvrdí na jednej strane tohto oznámenia, že rodový rozdiel vo vzdelávaní sa odstránil,<sup>29</sup> na inej zas, že v oblasti vzdelávania stále existuje nerovnosť ako na strane žien, tak na strane mužov<sup>30</sup> Táto kontradiktórnosť nepomáha EÚ v svojej presvedčivosti.

Ako sme preukázali, EÚ už len v tejto jednej vete opomína množstvo podstatných faktorov, ktoré sú síce možno zahrnuté v danej štúdii, odkiaľ túto informáciu prevzali, no nepovažuje za potrebné ich spomenúť, rovnako nepovažuje potrebné na danú štúdiu v smernici odkázať, aby sme sa k daným informáciám vedeli dostať. V druhej vete zasa tvrdí niečo iné, a v tretej poprie prvé dve. Ak by sme ale chceli rozoberať všetky tvrdenia EÚ, bod po bode prechádzať ich argumentáciu, mohli by sme, keďže je často neefektívna

<sup>29</sup>Oznámenie komisie Európskemu Parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov, Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 - 2025, s. 2. dostupné online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

<sup>30</sup>Tamže – s. 10 - 11

a nedostatočne podložená. To by nám rozsahovo zabralo oveľa väčšie množstvo slov, a časovo by to vyčerpalo obrovský časový úsek. Vážime si iniciatív, ktoré EÚ prináša pre túto problematiku, no vidíme aj veľké množstvo možností pre zlepšenie a skvalitnenie tejto práce.

EÚ sa taktiež nehanbí na rovinu hovoriť, že snaha o rodovú rovnosť nie je v skutočnosti snahou o rodovú rovnosť, ale snaha o zlepšenie postavenia iba žien. Chápeme, že v drvivej väčšine práve ženy majú horšie postavenie, no nie vždy ako to aj EÚ uvádza. Napriek tomu riešenia sú zamerané namiesto zlepšovania postavenia slabšieho zastúpeného pohlavia na zlepšenie postavenie iba žien.

## Záver

Väčšina literatúry zameranej na preskúvanie postavenie žien vo vrcholných pracovných pozíciách sa venuje vyzdvihovaním benefitov, ktoré by nastali v prípade, ak by ženy zastávali rovnaký pomer vedúcich pozícií ako muži. Väčšina z nich rovnako hovorí, ako je zložitý tento cieľ dosiahnuť. Žiaden text ale nenavrhuje komplexné riešenie, alebo myšlienky ktoré by tento cieľ dosiahli. Naopak, množstvo textov zo strany kritikov vidí zavádzanie kvót ako nežiadúcu, a nesprávnu cestu v riešení tejto problematiky. Možno teda podľa nás polemizovať, či je diskusia ohľadom kvót vôbec potrebná? Netreba sa zameriavať skôr na hľadanie iných riešení, keďže je skoro jasné, že kvóty toto riešenie nebudú? Aká je alternatíva, a existuje vôbec nejaká? Existuje vôbec nejaké riešenie pre celú problematiku? Na množstvo z týchto otázok, žiaľ, zatiaľ nemáme odpoveď.

Nedostatok riešení problémov v oblasti rovnosti zamestnávania je jasne badať aj vo vyššie rozoberanej smernici, v ktorej až 10 strán textu je venovaných odôvodneniu, prečo je táto smernica potrebná, a len 5 samotnému normatívnemu textu.

EÚ hlásajúca snahu o naplnenie všetkého potenciálu zabúda že nežijeme v teoretickej sfére počtov. Čo ak naplnenie potenciálu nebude predstavovať rodovú rovnosť? Ako vôbec vieme že sme naplnili celkový potenciál EÚ? Čo ak zvýšenie transparentnosti konania preukáže opak, a to ten, že slabšie zastúpenie pohlavie (nemusí sa pritom vôbec jednať o ženy) nie len že z dôvodu kvalifikácie nemôže byť zastúpené rovnako, ale malo by byť zastúpene ešte menej? Na žiadnu z týchto otázok existujúce smernice a agendy EÚ nemyslia. Zároveň ani v inštitúciách EÚ nenachádzame plnú rovnosť v rodovom zastúpení napriek jej dlhoročným snahám. Prečo by sme mali brať riešenia navrhované EÚ za dostatočné a efektívne, keď ani v samotných inštitúciách EÚ to tak nie je?

Sme si vedomí, že v tomto článku sme poskytli množstvo kritik. Napriek všetkým možným očakávaniam a predpokladom ukazujúcim, že kvóty nemôžu a nebudú fungovať, by sme preto radi na záver vyzdvihli situáciu v Nórsku, ktoré gender kvóty zaviedlo. Napriek všetkým očakávaniam, pomerne drakonickým opatreniam, a kritike odsudzujúcej ich právnu úpravu, Nórsko nesmierne zlepšilo úroveň rodovej rovnosti prostredníctvom gender kvót a v súčasnosti je vzorom pre EÚ a svet v oblasti rodovej rovnosti. Jedná sa len o výnimku potvrdzujúcu pravidlo? Ako je možné že u nich funguje systém, ktorý by v teórii dobre fungovať nemal? Je možné, že úspech je dočasný, a problémy prídu neskôr alebo len teória zbytočne zveličuje? Všetky otázky načrtnuté v tomto článku nechávame na voľnú úvahu.

Podľa nášho názoru, gender kvóty predstavujú istú „divokú kartu“, pri ktorých nie je isté, či budú efektívne (ako tomu je v Nórsku), alebo nebudú efektívne (ako sme poukázali v prípade *Equal Employment Opportunity Commission v. Sears*). Sme ale toho názoru, že zavádzanie kvót systému je v dnešnej dobe stále tá najefektívnejšia cesta k dosiahnutiu rodovej rovnosti, keďže neexistuje žiadna schopná alternatíva. Existuje množstvo problémov, na ktoré sme poukázali, no rodovú rovnosť považujeme za tak dôležitý aspekt vo fungujúcej spoločnosti, že benefity ktoré rodová rovnosť môže priniesť prudko prevyšujú problémy kvót. Rovnako si myslíme, že poukazovanie na problémy je podstatné pre začiatok ich riešenia. Niektoré z nich možno budú už odstránené v legislatívnom procese, iné vedia byť vyriešené v praxi, či už činnosťou SD EÚ, alebo samotných členských štátov.

Pozitívny vplyv EÚ v tejto oblasti začína byť badateľný aj na činnostiach obchodných spoločností, ktoré sa už samé od seba začínajú zaoberať možnosťami a krokmi, ktoré by mohli poskytnúť za účelom zlepšenia rodovej rovnosti v ich radoch. To môže teda indikovať, že zvolený spôsob EÚ a jej iniciatívy, ktoré prezentuje na celosvetovej úrovni, v istom zmysle funguje.

## **Skončenie pracovného pomeru z dôvodu zrušenia zamestnávateľa** *Bc. Adrián Bujňák*

### **Úvod**

Inštitút zrušenia zamestnávateľa je pomerne citlivým a zároveň veľmi závažným a dôležitým rozhodnutím v živote zamestnávateľa. Takéto rozhodnutie bude mať nepochybne veľký vplyv nielen na ďalšie fungovanie zamestnávateľa samotného, ale predovšetkým na jeho zamestnancov, ktorých doposiaľ v pracovnom pomere zamestnával. Zamestnávateľ, okrem toho, že je fyzickou alebo právnickou osobou, môže byť súčasne subjektom obchodného práva (najmä obchodnou spoločnosťou). Z tohto dôvodu úlohou prvej časti tejto práce bude objasniť otázku, či pri výklade pojmu zrušenia zamestnávateľa obsiahnutého v ustanovení § 63 ods. 1 písm. a) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Zákonník práce“) možno vychádzať z ustanovení o zrušení a zániku spoločnosti podľa obchodného práva, alebo má tento pojem osobitný (pracovnoprávny) význam.

Ak už v praxi skutočne dôjde k realizácii tohto inštitútu, samotný zamestnávateľ sa dozaista musí v takomto prípade vysporiadať s viacerými otázkami. Keďže pri zrušení zamestnávateľa tento zamestnávateľ buď už ďalej nechce alebo nemôže zamestnávať zamestnancov, jednou z otázok, s ktorými sa bude musieť v takejto situácii vysporiadať, je aj otázka skončenia pracovného pomeru medzi nimi. Druhá časť tejto práce preto bude venovaná priblíženiu konkrétnych spôsobov skončenia pracovného pomeru, ktoré Zákonník práce zamestnávateľovi umožňuje využiť v prípade, že dochádza k jeho zrušeniu, a to konkrétne: aké obsahové náležitosti musia jednotlivé spôsoby skončenia spĺňať, aké povinnosti musí zamestnávateľ v prípade skončenia pracovného pomeru dodržať, aké nároky z takéhoto skončenia budú zamestnancovi vyplývať či to, aké špecifiká sa s inštitútom zrušenia zamestnávateľa v súvislosti so skončením pracovného pomeru spájajú.

## 1. Zrušenie zamestnávateľa: pracovné alebo obchodné právo?

### 1.1. Zrušenie zamestnávateľa z pohľadu obchodného práva

Zamestnávateľ ako subjekt môže mať navonok rôznu podobu. Môže ním byť tak fyzická ako aj právnická osoba<sup>1</sup>, pričom aj v rámci nich môžeme odlišovať viacero ich variácií. Jedným zo spôsobov, akým môže zamestnávateľ existovať a fungovať je (v rámci kategórie právnických osôb) jeho existencia ako obchodnej spoločnosti.

Čo do otázky právnej úpravy „života“ obchodnej spoločnosti, tu môžeme povedať, že celý proces od samotného založenia spoločnosti až po jej zánik je dnes takmer komplexne upravený v zákone č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Obchodný zákonník“). Zánik obchodnej spoločnosti je tak ako aj jej vznik rozdelený do dvoch na seba nasledujúcich fáz. Kým pri vzniku obchodnej spoločnosti rozlišujeme najprv jej založenie a až následne jej vznik, pri zániku obchodnej spoločnosti v zmysle dvojfázovosti rozlišujeme obdobne najprv jej zrušenie a až potom naň nadväzujúci zánik obchodnej spoločnosti.

Ešte predtým, než sa ale budeme venovať procesu zániku obchodnej spoločnosti, je potrebné podotknúť, že obsah pojmu „zrušenie obchodnej spoločnosti“ (alebo inej právnickej osoby) nemožno ani gramaticky, ani významovo stotožňovať s obsahom pojmu „zrušenie zamestnávateľa“, pretože ide o dva odlišné inštitúty. Kým pri zrušení spoločnosti ide o inštitút, ktorý predchádza jej zániku a je nevyhnutný na to, aby k nemu mohlo dôjsť, zrušenie zamestnávateľa je pojem, ktorý Obchodný zákonník nepozná, a ktorý nachádzame iba v Zákonníku práce.

Ako už bolo spomenuté, proces vedúci k zániku obchodnej spoločnosti sa najprv začína jej zrušením. Zrušenie spoločnosti vždy predchádza jej zániku, pričom ide o právnu skutočnosť, ktorá mení účel takejto spoločnosti a spúšťa proces ukončenia jej existencie. Zrušenie spoločnosti ale neznamená, že spoločnosť prestáva existovať ako právny subjekt. Spoločnosť naopak ešte stále ako právnická osoba existuje, avšak momentom jej zrušenia už ďalej nemôže pokračovať vo výkone činnosti, na účel ktorej došlo k jej založeniu, ale môže vykonávať už len úkony smerujúce k jej zániku.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> K tomu bližšie pozri výklad k zrušeniu zamestnávateľa z pohľadu pracovného práva v bode 1.2 tejto práce.

<sup>2</sup> OVEČKOVÁ, O., CSACH, K., ŽITŇANSKÁ, L. *Obchodné právo 2. Obchodné spoločnosti a družstvo*. Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o., 2020. s. 132 – 133.

K zrušeniu obchodnej spoločnosti môže dôjsť z viacerých taxatívne vymedzených dôvodov. Aj keď ich Obchodný zákonník takto výslovne neoznačuje, z podstaty jednotlivých dôvodov zrušenia spoločnosti je možné vymedzené dôvody začleniť do dvoch kategórií.

Prvou kategóriou je tzv. dobrovoľné zrušenie spoločnosti, medzi ktoré zaraďujeme zrušenie z dôvodu (i) uplynutia času, na ktorý bola spoločnosť založená a zrušenie spoločnosti z dôvodu (ii) rozhodnutia spoločníkov alebo príslušného orgánu obchodnej spoločnosti.<sup>3</sup>

Naopak druhou kategóriou je tzv. nútené zrušenie spoločnosti, ktoré už zo samotného pomenovania evokuje, že v daných prípadoch nepôjde o zrušenie odvodené od vôle spoločníkov či iného orgánu spoločnosti, ale z dôvodu, že došlo k naplneniu niektorého z dôvodov, ktoré na tento účel Obchodný zákonník predpokladá. Ide o: (i) rozhodnutie súdu o neplatnosti spoločnosti, (ii) rozhodnutie súdu o zrušení spoločnosti, (iii) ukončenie konkurzného konania z dôvodu nedostatku majetku alebo ukončenie konkurzu, okrem zrušenia konkurzu z dôvodu, že tu nie sú predpoklady pre konkurz a (iv) z iného dôvodu, ak tak Obchodný zákonník alebo osobitný zákon ustanoví.<sup>4</sup> Takéto „iné dôvody“ sú v Obchodnom zákonníku stanovené v rámci úpravy jednotlivých právnych foriem spoločností. Dôvody na zrušenie navyše stanovuje napr. aj zákon č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov.<sup>5</sup>

S inštitútom zrušenia spoločnosti sa spája aj problematika jej likvidácie. Obchodná spoločnosť môže byť zrušená s likvidáciou, ale aj bez nej. Na tomto mieste Obchodný zákonník aj explicitne vymedzuje kedy k likvidácií nedôjde, a to: ak celé imanie spoločnosti prešlo na právneho nástupcu, alebo ak po jej zrušení súdom nebol zložený preddavok na úhradu odmeny a výdavkov likvidátora.<sup>6</sup> Ak ale obchodná spoločnosť právneho nástupcu nemá, predpokladá sa, že po jej zrušení by mala nasledovať likvidácia.

Účelom likvidácie je vysporiadanie majetku zrušenej spoločnosti, a to jeho speňažením, pričom výtťažok následne bude slúžiť na uspokojenie pohľadávok všetkých známych veriteľov. Po uspokojení týchto pohľadávok sa zostatok výtťažku následne rozdelí medzi spoločníkov, ktorí disponujú právom

<sup>3</sup> Porovnaj § 68 ods. 3 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník.

<sup>4</sup> Porovnaj § 68 ods. 4 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník.

<sup>5</sup> ĎURICA, M. In PATAKYOVÁ, M. a kol. *Obchodný zákonník. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 354.

<sup>6</sup> Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník, § 68 ods. 2



na podiel na likvidačnom zostatku.<sup>7</sup> Takúto likvidáciu vykonáva likvidátor, pričom jeho zápisom do obchodného registra spoločnosť vstupuje do likvidácie.<sup>8</sup>

Ak spoločnosť prešla likvidáciou (okrem prípadov, kedy spoločnosť zaniká bez likvidácie), posledným krokom na ceste k ukončeniu jej existencie je zánik takejto obchodnej spoločnosti. Zánik spoločnosti sa viaže na jej výmaz z obchodného registra<sup>9</sup>. Takýto úkon má konštitutívny (právo tvorný) účinok, v dôsledku čoho sa zásadným spôsobom mení právne postavenie spoločnosti, k zrušeniu ktorej došlo, pričom takéto postavenie nadobúda nenávratný charakter v tej podstate, že dochádza k trvalému zániku obchodnej spoločnosti ako subjektu práva – právnickej osoby.<sup>10</sup>

Problematika zrušenia a zániku obchodnej spoločnosti je pomerne obširná a nedá sa komplexne zhrnúť do pár riadkov, avšak poznatky nadobudnuté v rozsahu upravenom vyššie nám umožnia prepojiť problematiku zrušenia obchodnej spoločnosti podľa obchodného práva so zrušením zamestnávateľa obsiahnutým v Zákonníku práce. Ten v § 63 ods. 1 písm. a) tohto zákona pri jednom zo spôsobov skončenia pracovného pomeru z dôvodu zrušenia zamestnávateľa doslovne hovorí, že „zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje (...)“.

Takto postavená dikcia daného ustanovenia môže na prvý pohľad vzbudzovať dojem, že Zákonník práce odkazuje práve na situáciu, kedy dochádza k úplnému zrušeniu (pozn. v tomto význame rozumej zániku) spoločnosti, a že tým pádom Zákonník práce odkazuje na zrušenie zamestnávateľa v obchodnoprávnom chápaní, ktoré sme vymedzili vyššie.

Takéto obchodnoprávne chápanie pojmu „zrušenie zamestnávateľa“ sa orientuje na jeho ukončenie existencie ako subjektu práva, teda že zamestnávateľ ako subjekt už naďalej prestáva existovať. V tomto kontexte možno za vcelku zaujímavé považovať jedno z konštatovaní Najvyššieho súdu SR, ktorý už v dávnejšom rozhodnutí vyslovil myšlienku, že „ak sa zrušuje zamestnávateľ ako celok, zaniká ako právny subjekt, čím stráca objektívnu možnosť ďalej zamestnávať svojich zamestnancov“<sup>11</sup>. Z prvej časti tohto konštatovania tak

<sup>7</sup> ĎURICA, M. In PATAKYOVÁ, M. a kol. *Obchodný zákonník. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 413.

<sup>8</sup> Porovnaj § 70 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník.

<sup>9</sup> Samotný výmaz spoločnosti sa už vykoná postupom upraveným v zákone č. 530/2003 Z.z. o obchodnom registri.

<sup>10</sup> KUBINEC, M. In MAMOJKA, M. *Obchodný zákonník: veľký komentár*. Žilina: Eurokódex, 2016. s. 279.

<sup>11</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Obo/28/2006 zo dňa 22.1.2008

možno vyčítať, že Najvyšší súd v tomto prípade chápal zrušenie zamestnávateľa pomerne obchodnoprávne, keď zrušenie zamestnávateľa stotožnil so zánikom subjektu ako takého.

Zákonník práce však v spomínanom ustanovení používa aj pojem „časť zamestnávateľa“, resp. „zrušenie časti zamestnávateľa“. To, čo by sme pod takouto časťou zamestnávateľa asi mohli rozumieť, sa pokúsil vystihnúť aj Najvyšší súd ČR, ktorý v jednom zo svojich rozhodnutí vymedzil, že časťou zamestnávateľa je *„organizačná jednotka, útvar alebo iná zložka zamestnávateľa, ktorá v rámci zamestnávateľa vyvíja relatívne samostatnú činnosť, ktorou sa podieľa na plnení predmetu činnosti zamestnávateľa. Takáto zložka zamestnávateľa má vyčlenené určité prostriedky (budovy, stroje, náradie a pod.) a priestory na prevádzkovanie tejto činnosti, spravidla je uvedená vo vnútornom organizačnom predpise zamestnávateľa (napr. v organizačnom poriadku) a na jej čele spravidla stojí vedúci zamestnanec zamestnávateľa“*<sup>12</sup>. Aj keď by nás takéto vymedzenie na prvý pohľad mohlo navádzať na akési obchodnoprávne chápanie pojmu časti zamestnávateľa, a teda, že v prípade zrušenia časti zamestnávateľa by tak došlo k zániku iba časti subjektu, pravdou však je, že subjekt ako subjekt práva zásadne nemôže zaniknúť iba v časti, pretože ak by aj v praxi došlo k zrušeniu takejto organizačnej jednotky, útvaru alebo inej zložky zamestnávateľa ako to vymedzuje Najvyšší súd ČR, na právnu subjektivitu tohoto subjektu to vplývať nijako nebude.

Navyše, obchodná spoločnosť nie je jedinou formou, akú môže zamestnávateľ mať. Zamestnávateľom môže byť napr. aj družstvo, občianske združenie, politická strana, nadácia, cirkev a pod. Môže ním byť aj obec, vyšší územný celok či štát, ktorý v takomto prípade vystupuje v pozícii zamestnávateľa – právnickej osoby, preto aplikáciou pojmu zrušenie zamestnávateľa iba na zrušenie (zánik) obchodnej spoločnosti by takéto konštatovanie nebolo úplné a ani celkom správne.

Okrem zamestnávateľov – právnických osôb môže byť zamestnávateľom, ktorý podniká, a ktorý na daný účel zamestnáva v pracovnoprávnych vzťahoch určitých zamestnancov, aj fyzická osoba, a to na základe prevádzkovania živnosti prostredníctvom živnostenského oprávnenia. Ide spravidla o zamestnávateľov, ktorí podnikajú v menšom rozsahu, a ktorí za týmto účelom zamestnávajú zamestnancov spravidla v menšom počte. Zamestnávateľom však môže byť okrem fyzickej osoby – podnikateľa dokonca aj fyzická osoba, ktorá vôbec nepodniká, napr. vtedy, ak zamestnáva svojho asistenta,

<sup>12</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 2 Cdon 1053/96 zo dňa 06.05.1997

vodiča, kuchára a pod.<sup>13</sup>, čo len znova nahráva názoru, že zrušenie zamestnávateľa sa nemôže stotožňovať len so zánikom obchodnej spoločnosti.

## 1.2. Zrušenie zamestnávateľa z pohľadu pracovného práva

Druhým spôsobom, ako možno na inštitút zrušenia zamestnávateľa nazeráť, je pohľad naň z pracovnoprávneho hľadiska.

Zrušenie zamestnávateľa v pracovnoprávnom chápaní môžeme nepriamo odvodiť z ustanovenia § 7 ods. 1 Zákonníka práce, v ktorom nachádzame zákonnú definíciu pojmu „zamestnávateľ“, podľa ktorej „zamestnávateľ je 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“<sup>14</sup>. Z tejto definície možno vyvodit' dva zásadné poznatky.

Prvým je, že Zákonník práce pri vymedzení pojmu zamestnávateľ neprihliada na právny status osoby, ktorá je alebo sa má stať zamestnávateľom, a preto sa ním na základe toho môže bez rozdielu stať tak fyzická ako aj právnická osoba. Zákonník práce pre tieto subjekty zároveň nestanovuje ani žiadne osobitné podmienky či predpoklady, ktoré by musela daná fyzická alebo právnická osoba spĺňať na to, aby jej mohol byť právny status zamestnávateľa priznaný.<sup>15</sup>

Z predmetnej definície zamestnávateľa však vyplýva ešte jedna zásadná podmienka, a síce na to, aby určitá osoba mohla byť zamestnávateľom, nestačí mať iba status právnickej, resp. fyzickej osoby, ale takáto osoba musí navyše spĺňať aj hmotnoprávnu podmienku, a teda musí zamestnávať aspoň jedného zamestnanca. Subjekty, ktoré túto uvedenú hmotnoprávnu podmienku nespĺňajú, preto nemôžu byť podľa Zákonníka práce v právnej pozícii zamestnávateľa.<sup>16</sup>

Ak teda z daného ustanovenia vieme vyvodit', kto zamestnávateľom je, uplatnením *argumentum a contrario* ním naopak nebude ten, kto nezamestnáva

<sup>13</sup>ŠVEC, M. In ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce, Zákon o kolektívnom vyjednávaní, Komentár. Zväzok I. 2.*, doplnené a prepracované vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o., 2023. s. 674.

<sup>14</sup>Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, § 7 ods. 1

<sup>15</sup>MATEJKA, O. In TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B. *Zákonník práce: komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. s. 58.

<sup>16</sup>BARANCOVÁ, H., LACKO, M. In BARANCOVÁ, H. a kol.: *Zákonník práce. Komentár. 3. vydanie*. Bratislava: C. H. Beck, 2022. s. 222.

alebo prestal zamestnávať aspoň jednu osobu v pracovnoprávnom, resp. v obdobnom pracovnom vzťahu.

Na druhej strane to, že zamestnávateľ prestal spĺňať podmienku zamestnávania aspoň jednej fyzickej osoby však neznamená, že sama o sebe zaniká aj táto fyzická alebo právnická osoba ako subjekt práva. V kontexte ustanovenia § 7 ods. 1 Zákonníka práce, tento právny predpis v § 63 ods. 1 písm. a) doslovne hovorí iba o zrušení zamestnávateľa, nie o zrušení právnickej, prípadne fyzickej osoby. V praxi tak môže nastať situácia, že zamestnávateľ sa rozhodne, že už viac nechce zamestnávať zamestnancov, čo súčasne znamená aj to, že už nechce byť ani zamestnávateľom (napr. z dôvodu toho, že na ich zamestnávanie už ďalej nemá finančné či iné prostriedky), no zároveň naďalej má záujem v podnikateľskej činnosti pokračovať (ale už bez zamestnávania), a to či už ako právnická osoba, napr. ako obchodná spoločnosť alebo ako fyzická osoba na základe živnosti. Rozhodnutie zamestnávateľa o tom, že už ďalej nechce zamestnávať zamestnancov, preto nemožno zamieňať s rozhodnutím o zrušení samotnej osoby ako takej.<sup>17</sup>

Pre úplnosť je tiež vhodné dodať, že samotné zrušenie zamestnávateľa nie je úkonom pracovnoprávnym, ale je možné ho považovať iba za tzv. faktický úkon.<sup>18</sup> Podstatou faktického úkonu je to, že nedosahuje silu právneho úkonu, čoho dôsledkom je napríklad to, že naň nedopadajú dôvody neplatnosti právnych úkonov podľa Zákonníka práce.<sup>19</sup>

### 1.3. Záverečné konštatovania k interpretácii pojmu „zrušenie zamestnávateľa“

Po predstavení interpretačných východísk inštitútu zrušenia zamestnávateľa z pohľadu obchodného ako i pracovného práva sa teraz vynára otázka: Ktorú z týchto dvoch interpretácií je potrebné aplikovať na ustanovenie § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, ktoré hovorí o jednej z možností skončenia pra-

<sup>17</sup>ŠVEC, M. In ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce, Zákon o kolektívnom vyjednávaní, Komentár. Zväzok I. 2.*, doplnené a prepracované vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o., 2023. s. 674.

<sup>18</sup>L. Drápal v komentári k českému Zákonníku práce vymedzuje faktické úkony ako „prejav vôle, ktoré samé o sebe nesmerujú k vzniku, zmene alebo zániku práv a povinností, avšak majú (môžu mať) v spojení s inou právnou skutočnosťou (právnym konaním alebo právnou udalosťou) podľa zákona (právneho poriadku) v pracovnoprávných vzťahoch právne následky“. Bližšie pozri DRÁPAL, L. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákonník práce: komentář. 2. vyd.* Praha: C. H. Beck, 2015. s. 115.

<sup>19</sup>DRÁPAL, L. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákonník práce: komentář. 2. vyd.* Praha: C. H. Beck, 2015. s. 318. Podobne aj BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. In BARANCOVÁ, H. a kol.: *Zákonník práce. Komentár. 3. vydanie.* Bratislava: C. H. Beck, 2022. s. 707.

covného pomeru zamestnávateľom z dôvodu jeho zrušenia? Inými slovami, ktorá z týchto dvoch interpretácií nachádza v predmetnom ustanovení zastúpenie, a na ktorú z nich chce Zákonník práce odkázať?

Ak by sme na toto ustanovenie aplikovali význam zrušenia zamestnávateľa v pracovnoprávnom ponímaní, teda že k zrušeniu zamestnávateľa dochádza vtedy, keď zamestnávateľ prestáva zamestnávať aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom alebo obdobnom pracovnom vzťahu, ako potom v nadväznosti na ustanovenie § 7 ods. 1 Zákonníka práce správne interpretovať pojem „časť zamestnávateľa“? Ak by sme aj zrušenie časti zamestnávateľa rozumeli pracovnoprávne, zamestnávateľ v prípade že prestáva zamestnávať zamestnancov len v jeho časti, naďalej bude spĺňať podmienky ustanovené v § 7 ods. 1 Zákonníka práce, keďže v časti, ku ktorej k zrušeniu nedošlo, bude zamestnancov zamestnávať naďalej.

Naopak, ak by chcel Zákonník práce odkázať na zrušenie zamestnávateľa podľa obchodného práva, čo potom so situáciou ak zamestnávateľ prestáva zamestnávať aspoň jedného zamestnanca, no naďalej má záujem podnikat sám, teda nedochádza k zrušeniu právnickej osoby alebo k zrušeniu živnostenského oprávnenia, iba už daný zamestnávateľ ďalej nemá záujem zamestnávať zamestnancov? V takomto prípade by sme na znenie daného ustanovenia museli aplikovať pracovnoprávne chápanie pojmu zrušenie zamestnávateľa, ktoré svoju podstatu odvíja od definície zamestnávateľa obsiahnutej v § 7 ods. 1 Zákonníka práce.

Po takýchto úvahách je na mieste sa s nimi vysporiadať a zároveň sa tiež pokúsiť zodpovedať na otázku stanovenú v úvode, a teda či pri výklade pojmu zrušenia zamestnávateľa možno vychádzať z ustanovení o zrušení a zániku spoločnosti podľa obchodného práva alebo má tento pojem nejaký iný, osobitný význam.

Ako sme už skoršie naznačili, v prípade že dochádza k zrušeniu zamestnávateľa môžu v praxi nastať akési dve skutkové situácie, a to že (i) buď dôjde k tomu, že zamestnávateľ prestáva zamestnávať aspoň jednu osobu, no v podnikaní má naďalej záujem pokračovať, alebo že (ii) zamestnávateľ prestáva zamestnávať aspoň jednu osobu, no súčasne dochádza aj k jeho zániku ako subjektu práva. Na základe toho preto na stanovenú otázku možno odpovedať takto:

- i. ak zamestnávateľ prestane zamestnávať aspoň jednu fyzickú osobu, ale naďalej bude pokračovať v podnikaní bez toho aby došlo k zániku subjektu ako takého, pôjde o zrušenie zamestnávateľa v pracovnoprávnom zmysle, ktoré nemožno stotožňovať so zrušením zamestnávateľa podľa obchodného práva.

- ii. ak ale zamestnávateľ prestane zamestnávať aspoň jednu fyzickú osobu a súčasne nemá záujem v podnikaní pokračovať, ukončuje svoju činnosť v celom rozsahu, nemá právneho nástupcu a teda ako subjekt práva zaniká, či už výpisom z obchodného registra alebo zánikom živnostenského oprávnenia, v kontexte § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce stále pôjde iba o zrušenie zamestnávateľa vo význame pracovnoprávnom, pretože aj v takomto prípade vždy najprv musí dôjsť k zrušeniu zamestnávateľa v tom význame, že prestane zamestnávať aspoň jednu osobu, a až následne dôjde k zániku subjektu práva podľa obchodného ponímania, čo však na podstatu zrušenia zamestnávateľa podľa predmetného ustanovenia Zákonníka práce nemá žiaden vplyv a takýto zánik subjektu preň nebude v tomto kontexte relevantný. Odpoveď na otázku, či na takéto ustanovenie možno aplikovať ustanovenia o zrušení a zániku spoločnosti podľa obchodného práva bude z tohto dôvodu negatívna, čo znamená, že tento pojem sa bude vykladať čisto v osobitnom (pracovnoprávnom) význame.

Čo však ale s otázkou zrušenia zamestnávateľa v časti, keďže v nezrušenej časti bude zamestnávateľ nadálej spĺňať podmienky statusu zamestnávateľa? K tejto problematike je asi na mieste konštatovať, že Zákonník práce by v danej otázke mohol byť predsa len precíznejší a buď v zákonomnom texte vymedziť čo možno pod pojmom „časť zamestnávateľa“ rozumieť, aby sme ho priamo mohli na ustanovenie § 63 ods. 1 písm. a) aplikovať, alebo naopak spomínané ustanovenie naformulovať tak, aby z neho bolo možné nespochybniteľne vyčítať, čo sa má pod pojmom zrušenie časti zamestnávateľa rozumieť, nič sa však nebude meniť na tom, že i zrušenie časti zamestnávateľa sa bude chápať v pracovnoprávnom význame.

## 2. Spôsoby skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom

Ako sme už uvádzali, s problematikou zrušenia zamestnávateľa sa neodmysliteľne spája aj otázka skončenia pracovného pomeru so zamestnancami. V súčasnosti podľa platného slovenského pracovného práva môže zamestnávateľ pri uplatnení inštitútu zrušenia zamestnávateľa skončiť pracovný pomer dvoma spôsobmi. Tieto sa medzi sebou odlišujú viacerými rozdielmi, a to či už v počte strán, ktoré sú potrebné na ich uplatnenie; v podmienkach, ktoré je potrebné splniť na ich platné aplikovanie; v dni, kedy sa pracovný pomer skončí a pod. Takýmito spôsobmi skončenia pracovného pomeru, ktoré bude mohol zamestnávateľ v prípade, že dôjde k jeho zrušeniu využiť, sú skončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo jeho skončenie dohodou.

## 2.1. Skončenie pracovného pomeru výpoveďou

Prvým a v praxi častejšie využívaným spôsobom skončenia pracovného pomeru v prípade zrušenia zamestnávateľa alebo jeho časti je jeho skončenie výpoveďou. Tento spôsob skončenia Zákonník práce upravuje v § 63 ods. 1 písm. a) prvom bode tohto zákona, na ktorý sme upriamovali našu pozornosť aj pri výklade a chápaní samotného pojmu zrušenia zamestnávateľa.

Výpoveď je vo všeobecnosti jednostranne adresovaný prejav vôle skončiť pracovný pomer bez ohľadu na vôľu druhého účastníka.<sup>20</sup> V kontexte zrušenia zamestnávateľa ide o jednostranný právny úkon zo strany zamestnávateľa, ktorý pramení z jeho slobodného rozhodnutia, že svoju činnosť celkovo alebo len vo svojej časti ukončuje.<sup>21</sup>

Na to, aby bola výpoveď platná, musí spĺňať niekoľko podmienok. Výpoveď ako právny úkon musí v prvom rade spĺňať všetky náležitosti, ktoré pre právne úkony stanovuje zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov, t.j. nesmie byť v rozpore so zákonom, obchádzať ho alebo byť v rozpore s dobrými mravmi. Okrem toho Zákonník práce stanovuje, že na to, aby mohla byť výpoveď platná, musí byť obligatórne splnená podmienka jej predpísanej formy, ktorá je písomná a zároveň musí dôjsť k jej doručeniu, pretože riadne doručenie výpovede má vplyv aj na začiatok plynutia výpovednej doby. Ak už raz k doručeniu výpovede došlo, odvolať ju následne možno len so súhlasom druhého účastníka, pričom i takéto odvolanie musí byť urobené písomne. Súhlas druhého účastníka s odvolaním ale nie je potrebný, ak k odvolaniu výpovede dôjde ešte pred jej doručením.<sup>22 23</sup>

Pre platnosť výpovede (ak ide o výpoveď zo strany zamestnávateľa) je tak tiež potrebné uviesť výpovedný dôvod. V tejto súvislosti Zákonník práce pod hrozbou sankcie neplatnosti stanovuje, že výpoveď možno dať len z dôvodov ustanovených v tomto zákone, pričom dôvod výpovede sa v nej musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom.<sup>24</sup> Takýto výpovedný dôvod musí zároveň existovať a trvať v čase doručenia výpovede, pričom opak by znamenal jej neplatnosť.<sup>25</sup>

<sup>20</sup>BARANCOVÁ, H. In BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A., HAMULÁK, J., DOLOBÁČ, M. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, 2019. s. 333.

<sup>21</sup>DOLOBÁČ, M., KUNDRÁT, I. In DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce: veľký komentár*. Žilina: Eurokódex, 2023. s. 346.

<sup>22</sup>BARANCOVÁ, H. In BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A., HAMULÁK, J., DOLOBÁČ, M. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, 2019. s. 334.

<sup>23</sup>Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, § 61 ods. 1 a 4

<sup>24</sup>Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, § 61 ods. 2

<sup>25</sup>MASÁR, B. In TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B. *Zákonník práce: komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. s. 265.

Medzi jeden z takýchto výpovedných dôvodov patrí aj zrušenie zamestnávateľa, ktoré možno svojím obsahom zatriediť pod skupinu označovanú ako tzv. „organizačné dôvody“. Vo všeobecnosti ide o dôvody, ktoré priamo súvisia so subjektom a jeho existenciou ako zamestnávateľom, resp. súvisia iba s vnútornou organizáciou tohto subjektu (zamestnávateľa). Organizačné dôvody v kontexte zrušenia zamestnávateľa znamenajú, že všetci zamestnanci sa v súvislosti s rozhodnutím zamestnávateľa o sebe samom stávajú nepotrebnými.<sup>26</sup>

So skončením pracovného pomeru výpoveďou sa neodmysliteľne spája aj problematika dĺžky a plynutia výpovednej doby, pretože práve uplynutím výpovednej doby sa daný pracovný pomer ukončuje. Zákonník práce v súvislosti s výpovednou dobou stanovuje, že jej dĺžka musí byť vo všeobecnosti najmenej jeden mesiac, avšak v prípade ak ide o výpoveď danú z dôvodu zrušenia zamestnávateľa, Zákonník práce tu upravuje istú odchýlku, a síce že výpovedná doba v takomto prípade musí byť najmenej (i) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden a najviac päť rokov alebo (ii) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov. Takáto výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca<sup>27</sup>.

Na tomto mieste je ale potrebné spomenúť, že ak dochádza k zrušeniu zamestnávateľa, samotné zrušenie zamestnávateľa automaticky nespôsobuje súčasne aj skončenie pracovných pomerov, preto do dňa zrušenia zamestnávateľa je potrebné takéto pracovné pomery so zamestnancami ukončiť, pričom ak ide o výpoveď, žiada sa urobiť to tak, aby ku dňu zrušenia zamestnávateľa uplynuli výpovedné doby.<sup>28</sup>

So skončením pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu zrušenia zamestnávateľa sa okrem otázky výpovednej doby s týmto spôsobom skončenia spája aj otázka odstupného. Zamestnancovi, ktorému bola daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a) patrí nárok na odstupné, ktorého výška závisí od dĺžky trvania jeho pracovného pomeru u svojho zamestnávateľa. V tomto zmysle ak jeho pracovný pomer trval najmenej dva roky avšak menej ako päť rokov, patriť mu bude odstupné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku; ak trval najmenej päť rokov ale menej ako desať rokov, pôjde o

---

<sup>26</sup>ŠVEC, M. In ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce, Zákon o kolektívnom vyjednávaní, Komentár. Zväzok I. 2.*, doplnené a prepracované vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o., 2023. s. 673.

<sup>27</sup>Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, § 62 ods. 1 – 3, 7

<sup>28</sup>Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 10bo/28/2006 zo dňa 22.1.2008



dvojnásobok jeho priemerného mesačného zárobku; ak trval najmenej desať rokov avšak menej ako dvadsať rokov, pôjde o trojnásobok jeho priemerného mesačného zárobku a ak trval viac ako dvadsať rokov, suma jeho odstupného bude najmenej štvornásobná.<sup>29</sup> Zákonník práce pri vymedzení jednotlivých výšok sumy odstupného pracuje s pojmom „najmenej“, preto nie je vylúčené, že zamestnávateľ môže zamestnancovi dať odstupné aj vo vyššej sume ako stanovuje zákon.

S výpoveďou z dôvodu zrušenia zamestnávateľa alebo jeho časti sa v porovnaní s niektorými inými výpovednými dôvodmi uplatňuje niekoľko špecifik.

Prvé špecifikum je upravené v § 64 Zákonníka práce, ktoré hovorí o situáciách kedy zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe. Ochranná doba je určité zákonom stanovené obdobie, v ktorom zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď, aj keď by došlo k naplneniu niektorej zo skutkových podstát výpovedných dôvodov.<sup>30</sup> V ods. 3 písm. a) bude 1 však toto ustanovenie hovorí, že takéto pravidlo o zákaze výpovede sa nevzťahuje na situáciu kedy dochádza k zrušeniu zamestnávateľa. Podľa tohto ustanovenia tak zamestnávateľ v prípade, že dochádza k jeho zrušeniu alebo k zrušeniu jeho časti môže dať výpoveď aj napr. v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná; keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke; v dobe, keď je zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie; v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a pod.

Druhé špecifikum vzťahujúce sa na predmetný výpovedný dôvod je upravené v § 66 Zákonníka práce, ktoré znova pod hrozbou sankcie neplatnosti hovorí o možnosti zamestnávateľa dať výpoveď zamestnancovi so zdravotným postihnutím len vtedy, ak tomu predchádzalo podanie žiadosti o udelenie predchádzajúceho súhlasu príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a zároveň aj udelenie takéhoto predchádzajúceho súhlasu týmto úradom. Ak však ide o výpovedný dôvod upravený v § 63 ods. 1 písm. a), takýto súhlas sa nevyžaduje, čo znamená, že tomuto zamestnancovi možno dať výpoveď aj bez splnenia spomínanej podmienky.<sup>31</sup>

<sup>29</sup>Porovnaj § 76 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce.

<sup>30</sup>BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. In BARANCOVÁ, H. a kol.: *Zákonník práce. Komentár. 3. vydanie*. Bratislava: C. H. Beck, 2022. s. 752.

<sup>31</sup>Porovnaj § 66 ods. 1 a 2 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce.

## 2.2. Skončenie pracovného pomeru dohodou

Druhým spôsobom skončenia pracovného pomeru v prípade, že dochádza k zrušeniu zamestnávateľa, je jeho skončenie dohodou. Tá je na rozdiel od výpovede (a v podstate aj všetkých ostatných spôsobov skončenia pracovného pomeru uvedených v § 59 Zákonníka práce) dvojstranným právnym úkonom, čo znamená, že na jej uzatvorenie je potrebný prejav vôle oboch účastníkov pracovného pomeru, t.j. nielen zamestnávateľa, ale i zamestnanca.<sup>32</sup>

Takáto dohoda o skončení pracovného pomeru musí byť uzatvorená písomne, pričom jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi,<sup>33</sup> a to aj bez toho, aby o to musel sám zamestnanec požiadať. Zákonník práce však pri takejto dohode neobsahuje tzv. doložku neplatnosti, preto aj ústna či dokonca aj konkludentná dohoda o skončení pracovného pomeru bude platná.<sup>34</sup>

Čo sa týka dôvodu skončenia pracovného pomeru v prípade dohody o jeho skončení medzi zamestnávateľom a zamestnancom, zo Zákonníka práce vyplýva, že ten sa vo všeobecnosti vyžadovať nebude. Takýto dôvod však v dohode naopak uvedený bude musieť byť nielen vtedy, ak to sám zamestnanec požaduje, ale v súvislosti so zrušením zamestnávateľa (rovnako ako pri výpovedi) hlavne aj vtedy, ak dochádza k uzatvoreniu dohody z dôvodu skončenia pracovného pomeru podľa spomínaného ustanovenia § 63 ods. 1 písm. a) tohto zákona.<sup>35</sup>

Nevyhnutnou obsahovou náležitosťou dohody o skončení pracovného pomeru je aj určenie okamihu jeho skončenia. Podľa Zákonníka práce sa takýto pomer skončí dohodnutým dňom, pričom ako upresnil v jednom zo svojich judikátov aj Najvyšší súd SSR: „čas, keď sa má pracovný pomer skončiť dohodou (...), nemusí sa určiť iba kalendárnym dňom [pozn. teda konkrétnym dátumom]. Možno ho dohodnúť napríklad dobou skončenia prác, skončenia práceneschopnosti zamestnanca a pod. Čas skončenia pracovného pomeru sa však v takýchto prípadoch musí určiť tak, aby nevznikla pochybnosť o dohodnutom dni, ktorým sa má pracovný pomer skončiť“<sup>36</sup>.

Tak ako aj pri výpovedi, aj v prípade dohody o skončení pracovného pomeru tu bude pre zamestnanca vyvstávať otázka odstúpeného. V prípade zrušenia

<sup>32</sup>KUNDRÁT, I. In DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce: veľký komentár*. Žilina: Eurokódex, 2023. s 332.

<sup>33</sup>Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, § 60 ods. 2 a 3

<sup>34</sup>KUNDRÁT, I. In DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce: veľký komentár*. Žilina: Eurokódex, 2023. s 333.

<sup>35</sup>Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, § 60 ods. 2

<sup>36</sup>Rozsudok Najvyššieho súdu SSR sp. zn. 3 Cz 25/72 zo dňa 27. 2. 1973 (R 5/1974)

zamestnávateľa, podobne ako tomu bolo aj pri výpovedi, aj v prípade, ak ide o skončenie pracovného pomeru dohodou, bude takémuto zamestnancovi vyplývať nárok na odstupné, v prípade dohody sa však uplatnia mierne odchýlky. Takáto odchýlka spočíva nielen v tom, že naproti odstupnému, ktoré sme spomínali u výpovede, v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou bude dotknutému zamestnancovi patriť odstupné aj vtedy, ak jeho pracovný pomer trval menej ako jeden rok, ale tiež aj v tom, že každé ďalšie určenie výšky odstupného závisiace od dĺžky trvania jeho pracovného pomeru je oproti odstupnému pri výpovedi zvýšené o jedennásobok.<sup>37</sup> Takto stanovené „zvýšené“ odstupné je na prvý pohľad priaznivejšie upravené pri dohode, avšak na tomto mieste je potrebné zdôrazniť to, že pri skončení pracovného pomeru dohodou sa neuplatňuje ustanovenie o výpovednej dobe, a teda zamestnanec počas tohto obdobia nedosahuje u daného zamestnávateľa žiaden príjem „navyš“, čo môže byť zo strednodobého ekonomického hľadiska naopak menej výhodnejšie.

So skončením pracovného pomeru nateraz iba výpoveďou (bez rozdielu, ktorá strana ju podala) sa spája ešte jeden špecifický nárok zamestnanca a súčasne povinnosť zamestnávateľa, a síce že zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno za účelom vyhľadania nového pracovného miesta pred skončením jeho doterajšieho pracovného pomeru. Takéto pracovné voľno je zamestnávateľ povinný poskytnúť na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby, pričom počas tohto pracovného voľna zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy. Špecifickú situáciu ale tvorí skončenie pracovného pomeru z dôvodu zrušenia zamestnávateľa alebo jeho časti, kedy Zákonník práce priznáva zamestnancovi takýto nárok okrem výpovede aj vtedy, ak bol pracovný pomer ukončený dohodou, pričom navyše v tomto prípade je takéto pracovné voľno v rovnakom rozsahu pokryté aj náhradou mzdy.<sup>38</sup>

## Záver

Dnes žijeme v časoch, ktoré zamestnávateľom veľmi neprajú. Dnešná doba je pre zamestnávateľov nielen z ekonomických, ale aj iných dôvodov nepochybne dosť náročná, k čomu neprispieva ani slovenská právna úprava, ktorá na nich v istých oblastiach navyše kladie až neprímerane vysoké nároky. V praxi sa preto neraz stretávame s tým, že dochádza k či už dobrovoľnému alebo aj nedobrovoľnému zrušeniu zamestnávateľa.

<sup>37</sup> Porovnaj § 76 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce.

<sup>38</sup> Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, § 141 ods. 2 písm. i)

Na možnosť vzniku takejto situácie reflektuje aj Zákonník práce, ktorý pri jednom z výpovedných dôvodov hovorí, že zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodu, že sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje. Obsah takto naformulovaného ustanovenia ale nie je celkom jednoznačný, pretože inštitút zrušenia zamestnávateľa sa dá chápať v dvoch rovinách, a to v rovine obchodnoprávnej i pracovnoprávnej. Uznali sme preto za potrebné sa s touto problematikou v tejto práci vysporiadať a následne sa pokúsiť nájsť odpoveď na otázku, ktorý z týchto interpretačných významov je v predmetnom ustanovení obsiahnutý.

Predtým než sme ale mohli na túto otázku odpovedať, žiadúce bolo si najprv aspoň v stručnosti priblížiť obsah jednotlivých možných chápaní pojmu zrušenia zamestnávateľa. Zrušenie zamestnávateľa podľa obchodného práva je oveľa zložitejšou problematikou, keďže to sa sústreďuje na obsiahnutie celého procesu zrušenia zamestnávateľa ako celku, teda jeho zániku ako subjektu práva. Na druhej strane ak hovoríme o zrušení zamestnávateľa podľa pracovného práva, k takejto situácii dochádza vtedy, ak zamestnávateľ prestáva zamestnávať aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom, resp. v obdobnom pracovnom vzťahu a to už bez ohľadu na to, či v skutočnosti dochádza aj k zániku samotného subjektu, alebo sa zamestnávateľ iba rozhodol, že už nechce ďalej zamestnávať zamestnancov, no vo svojej činnosti chce pokračovať ďalej.

Na základe predstavenia týchto dvoch interpretačných významov pojmu zrušenia zamestnávateľa sme dospeli k záveru, že ustanovenie § 63 ods. 1 písm. a) bod 1. Zákonníka práce v sebe zahŕňa iba interpretáciu zrušenia zamestnávateľa podľa pracovného práva. Je tomu tak z toho dôvodu, že zatiaľ čo v prípade, ak zamestnávateľ prestane zamestnávať aspoň jedného zamestnanca, prestáva spĺňať podmienky na to, aby mohol požívať status zamestnávateľa, a preto dochádza k zrušeniu zamestnávateľa podľa pracovného práva, v prípade zrušenia a zániku zamestnávateľa ako subjektu práva, takýto zamestnávateľ sa aj tak najprv v danom prípade musí zrušiť ako zamestnávateľ a až následne ako subjekt práva, čo už ale pre chápanie podstaty zrušenia zamestnávateľa obsiahnutej v § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce nie je právne relevantné.

Ďalšou témou, ktorej sa bolo potrebné v tejto práci venovať, bola aj problematika skončenia pracovného pomeru so zamestnancom z dôvodu zrušenia zamestnávateľa, keďže ako sme už naznačili, oba inštitúty medzi sebou fungujú ako akési spojené nádoby. Podľa súčasne platnej slovenskej právnej úpravy môže zamestnávateľ v prípade, že dochádza k jeho zrušeniu využiť až dva spôsoby skončenia pracovného pomeru s jeho zamestnancami, a to kon-

krátne výpoveď a dohodu. V druhej časti tejto práce sme sa preto daným spôsobom skončenia podrobne venovali a predstavili ich obsah.

Najprv sme pri každom zo spôsobov skončia vymedzili ich podstatné obsahové náležitosti, ktoré musia spĺňať. Okrem toho sme pri skúmaní právnej úpravy zistili napr. to, že ak dochádza k zrušeniu zamestnávateľa, ten v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou môže dať zamestnancovi so zdravotným postihnutím výpoveď aj bez predchádzajúceho súhlasu príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, či napr. aj to, že pre neho pri tomto výpovednom dôvode nebude platiť zákaz výpovede.

Popri tom sme zistili aj to, že pri oboch spôsoboch skončenia pracovného pomeru zamestnancovi patrí nárok na odstupné, ktorého suma je ale pri skončení pracovného pomeru dohodou vyššia ako pri výpovedi, čo na druhú stranu je vyrovnané tým, že s dohodou sa nespája uplatnenie výpovednej doby, čo môže byť koniec koncov pre zamestnanca aj napriek tomu, že pri dohode je odstupné vyššie, menej výhodné. Hodnotiť však, ktorý z týchto spôsobov je lepší alebo horší však nie je účelné, pretože každému zamestnancovi i každému zamestnávateľovi v rôznych situáciách môže vyhovovať niečo iné.

Výsledkom tejto práce je priblíženie problematiky zrušenia zamestnávateľa z oboch interpretačných významov a posúdenie, ktorý z nich je obsiahnutý v ustanovení § 63 ods. 1 písm. a) bod 1. Zákonníka práce, a na základe týchto poznatkov následne komplexne opísať jednotlivé spôsoby skončenia pracovného pomeru, ktoré môže v takejto situácii zamestnávateľ využiť.

## Nároky zamestnancov z pracovnoprávných vzťahov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa

Bianka Miňová

### Úvod

Národný inšpektorát práce na svojom webovom sídle uvádza nasledovné: „Skúsenosti získané pri výkone inšpekcie práce nás utvrdzujú v tom, že zamestnanec, ktorého finančné nároky z pracovného pomeru neboli uspokojené, nevie, ako postupovať vo veci vymáhania týchto neuspokojených nárokov od zamestnávateľa.“<sup>1</sup>

Otázka platobnej neschopnosti zamestnávateľa sa spája so zásahom do sociálnych a ekonomických práv zamestnanca.<sup>2</sup> Navyše, právo na spravodlivú a uspokojivú odmenu za vykonanú prácu (ako ťažiskového finančného nároku zamestnanca voči zamestnávateľovi) môže byť vnímané aj ako súčasť práva na ľudskú dôstojnosť.<sup>3</sup>

Zamestnanec má v tejto situácii niekoľko možností ako postupovať. Všetky z možností načrtujeme, avšak cieľom našej práce je najmä predstaviť inštitút garančného poistenia, ktorý je implementáciou legislatívy Únie a je podmienený platobnou neschopnosťou zamestnávateľa, ktorá má vyústiť do konkurzného konania. V práci sa zameriame na platobnú neschopnosť zamestnávateľa - právnickej osoby.

## 1. Platobná neschopnosť zamestnávateľa

### 1.1. Postavenie a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa

Ako sme už v úvode poznamenali, platobná neschopnosť *pre zamestnanca* predstavuje najmä zásah do jeho finančnej dispozície. Táto skutočnosť vyplýva z hospodárskej závislosti zamestnanca voči zamestnávateľovi v pracovnom pomere, ktorá sa prejavuje tým, že zamestnanec si prostredníctvom mzdy zabezpečuje základné materiálne podmienky pre živobytie. Vý-

---

<sup>1</sup>Dostupné na : stránka Národného inšpektorátu práce. *Ako postupovať vo veci nevyplatenia nárokov z pracovného pomeru?* Dostupné na internete : <https://www.ip.gov.sk/ako-postupovat-vo-veci-nevyplatenia-narokov-z-pracovneho-pomeru/> (cit. 06.11.2023).

<sup>2</sup>ČERNEGOVÁ, A. *Garančné poistenie a dávka garančného poistenia*. Dostupné na internete : <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/garančne-poistenie-dávka> (cit. 26.11.2023).

<sup>3</sup>BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A., HAMULÁK, J., DOLOBÁČ, M. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint 2, 2019, str. 413.

kon závislej práce, ktorá je predmetom pracovnoprávných vzťahov, je činnosť práve za účelom dosiahnutia určitého zárobku.<sup>4</sup> Tento je v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa ohrozený.

*Pre zamestnávateľa* znamená vznik jeho platobnej neschopnosti okrem ťažkej finančnej situácie aj vznik nových povinností. Z pohľadu pracovného práva je jeho základnou povinnosťou povinnosť informačná, ktorá spočíva v informovaní zástupcov zamestnancov o svojej platobnej neschopnosti.

Ustanovenie § 22 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej ako "Zákonník práce") ustanovuje povinnosť písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o platobnej neschopnosti do desiatich dní od jej vzniku pre zamestnávateľa, ale aj predbežného správcu konkurznej podstaty<sup>5</sup> či správcu konkurznej podstaty<sup>6</sup> (pozn. konkurz je predmetom 5. kapitoly). Na druhej strane *zamestnanec*, v zmysle ust. § 22 ods. 2 Zákonníka práce, je povinný zamestnávateľovi, predbežnému správcovi konkurznej podstaty alebo správcovi konkurznej podstaty na ich žiadosť oznámiť všetky informácie potrebné v súvislosti s potvrdením nárokov z pracovnoprávneho vzťahu podľa osobitného predpisu.

## 2. Finančné nároky zamestnancov

Finančné nároky zamestnancov predstavujú druhovo rôznorodé nároky, ktoré majú zamestnanci voči svojim zamestnávateľom. Najzákladnejším finančným nárokom je mzda ako odmena za vykonanú prácu.

„Definíciu pojmu mzda možno odvodiť z príslušných ustanovení § 118 ZP vo forme jej pozitívneho a negatívneho vymedzenia. Podľa § 118 ods. 2 ZP je mzda vymedzená pozitívnym výpočtom všeobecných definičných znakov ako *„peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskyto-*

<sup>4</sup>BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A., HAMULÁK, J., DOLOBÁČ, M. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint 2, 2019, str. 35.

<sup>5</sup>Tento správca je menovaný v rámci začiatkovej fázy konkurzu, ešte pred samotným rozhodnutím súdu o vyhlásení konkurzu. Jeho úlohou je chrániť majetok a záujmy dlžníka počas predbežného obdobia, kým súd ešte nerozhodol o vyhlásení konkurzu. Predbežný správca má za úlohu zabezpečiť, že majetok dlžníka v tejto počiatkovej fáze nebude poškodený alebo znehodnotený.

<sup>6</sup>Správca konkurznej podstaty je menovaný súdom po vyhlásení konkurzu. Jeho úlohou je riadiť konkurzné konanie, spravovať majetok dlžníka a zabezpečiť jeho spravodlivé rozdelenie medzi veriteľov. Má široké právomoci týkajúce sa správy majetku, zhromažďovania informácií o veriteľoch, rozhodovania o pohľadávkach, a taktiež organizovania a dohľadu nad procesom, ako bude majetok likvidovaný alebo rozdelený medzi veriteľov.

vané zamestnávateľom zamestnancovi za prácu“. Za pozitívne vymedzenie mzdy treba považovať aj § 118 ods. 3 ZP, keď sa za mzdu ďalej považuje „plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti výročia, alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu“. Zákonník práce následne v § 118 ods. 2 za mzdu nepovažuje najmä plnenia „náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcii) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 Zákonníka práce, iné plnenia poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa Zákonníka práce, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemajú charakter mzdy a ďalšie plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.“<sup>7</sup>

Podľa ust. § 129 ods. 1 Zákonníka práce mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Uvedené sa vzťahuje rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť a výplatu.<sup>8</sup> Využitie právnej úpravy splatnosti mzdy aj na iné zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom je pre nás zásadné, keďže v rámci platobnej neschopnosti zamestnávateľa nemusí ísť len o neschopnosť zamestnávateľa pri vyplácaní mzdy ako takej.

## 2.1. Postup zamestnanca pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa

Podobne ako sa ustanovenie § 129 ods. 1 vzťahuje na všetky zložky príjmu zamestnanca, aj ustanovenie § 69 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pri úprave dôvodov na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa uvádza okrem nevyplatenia mzdy a náhrady mzdy aj nevyplatenie: cestovných náhrad, náhrady za pracovnú pohotovosť, náhrady príjmu pri do-

<sup>7</sup>ŠVEC, M., OLŠOVSKÁ, A. *Sankcie zamestnávateľa. Krátenie a nepriznanie peňažných plnení*. Bratislava : Wolters Kluwer SR s.r.o., 2022, str. 88.

<sup>8</sup>Dostupné na : webové sídlo Národného inšpektorátu práce. *Ako postupovať vo veci nevyplatenia nárokov z pracovného pomeru?* Dostupné na internete : <https://www.ip.gov.sk/ako-postupovat-vo-veci-nevyplatenia-narokov-z-pracovneho-pomeru/> (cit. 06.11.2023).



časnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť zamestnávateľom zamestnancovi do 15 dní po uplynutí ich splatnosti.

Okamžité skončenie pracovného pomeru je tak jedným z postupov, ktorý možno zvoliť pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa. Ak sa zamestnanec nerozhodne pre túto možnosť, môže tiež podať podnet na Inšpektorát práce a oznámiť zamestnávateľovo protiprávne konanie, prípadne sa domáhať svojich nárokov na súde podaním občiansko-právnej žaloby<sup>9</sup>. Pred bližšou analýzou prvých dvoch možností uvádzame, že okamžité skončenie pracovného pomeru a podanie podnetu na Inšpektorát práce nemá za následok vznik nároku na vyplatenie mzdy a ďalších plnení, ktoré zamestnancovi patria.

### 2.1.1. Okamžité skončenie pracovného pomeru

Ako sme načrtli, zamestnanec má v prípade nevyplatenia mzdy a iných peňažných nárokov do 15 dní po ich splatnosti možnosť skončiť pracovný pomer okamžite. V praxi sa toto ustanovenie viaže na výplatný termín určený dohodu zamestnanca a zamestnávateľa v pracovnej zmluve, prípadne je výplatný termín určený v zmluve kolektívnej. Ak tomu tak nie je, mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.<sup>10</sup> Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel, pričom má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

### 2.1.2. Podnet na Inšpektorát práce

Zamestnanec má podľa ust. § 150 ods. 2 Zákonníka práce právo podať podnet na príslušnom inšpektoráte práce. V zmysle zákonných oprávnení však inšpektorát práce nemá oprávnenie vymôcť zamestnancovi dlžnú mzdu. Inšpektorát práce je oprávnený nariadiť zamestnávateľovi odstrániť zistené

---

<sup>9</sup> Súdnemu konaniu sa bližšie venovať nebudeme, vzhľadom na to, že sa naša práca zameriava na inštitút garančného poistenia podmieneného konkurzným konaním, ktorého začatie má za následok prerušenie všetkých súdnych konaní.

<sup>10</sup>K tomu bližšie pozri: DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce: veľký komentár*. Žilina : Eurokódex, 2023, str. 399 (DOLOBÁČ, M., TORMA, I. spoluautorstvo).

porušenie zákona, prípadne mu uložiť za porušenie zákonnej povinnosti pokutu.<sup>11</sup>

### 3. Garančné poistenie

Doteraz spomenuté možnosti zamestnanca, teda okamžité skončenie pracovného pomeru, podnet na Inšpektorát práce a vymáhanie nárokov na súde sa v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru spájajú s rozviazaním pomeru, v zvyšných prípadoch s nedomožením sa, prípadne časovo vzdialeným domožením sa finančného nároku.<sup>12</sup>

Inštitút, ktorým je možné účinne dosiahnuť uspokojenie finančných nárokov zamestnancov zamestnávateľa, ktorý sa stal platobne neschopným, je garančné poistenie. V zmysle ust. § 102 Zákona o sociálnom poistení má zamestnanec v prípade platobnej neschopnosti svojho zamestnávateľa nárok na dávku garančného poistenia. Musí pritom ísť o zamestnávateľa, ktorý je povinne garančne poistený a nemôže uspokojiť nároky zamestnanca uvedené v ust. § 102 ods. 1 Zákona o sociálnom poistení (pozn. uvádzame nižšie).

V zmysle ustanovení Zákonníka práce je povinne garančne poistený zamestnávateľ zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu a v zmysle ustanovení Obchodného zákonníka zamestnávateľ člena družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu.<sup>13</sup>

„Garančné poistenie vzniká zamestnávateľovi odo dňa, v ktorom začal zamestnávať aspoň jedného zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu a člena družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu, a zaniká dňom, v ktorom už nezamestnáva ani jedného zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu a člena družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu.“<sup>14</sup>

Medzi neuspokojené nároky, ktoré zakladajú nárok na dávku garančného poistenia podľa ust. § 102 Zákona o sociálnom poistení patria:

---

<sup>11</sup>Dostupné na : webové sídlo Národného inšpektorátu práce. *Ako postupovať vo veci nevyplatenia nárokov z pracovného pomeru?* Dostupné na internete : <https://www.ip.gov.sk/ako-postupovat-vo-veci-nevyplatenia-narokov-z-pracovneho-pomeru/> (cit. 21.11.2023).

<sup>12</sup>*Ochrana zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie.* In Projustice. Dostupné na internete : <https://www.projustice.sk/pracovne-pravo/ochrana-zamestnancov-pri-platobnej-neschopnosti-zamestnavateľa-v-judikatúre-sudneho-dvora-eu> (cit. 21.11.2023).

<sup>13</sup>§ 18 Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

<sup>14</sup>§ 25 Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

- nárok na mzdu a náhradu za čas pracovnej pohotovosti; nárok na príjem plynúci členovi družstva z pracovného vzťahu k družstvu; nárok na odmenu dohodnutú v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru; nárok na náhradu mzdy za sviatky a pri prekážkach v práci a nárok na náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú vznikol nárok počas kalendárneho roka, v ktorom vznikla platobná neschopnosť zamestnávateľa, ako aj za predchádzajúci kalendárny rok,
- nárok na odstupné, ktoré patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru; nárok na odstupné pri okamžitom skončení pracovného pomeru a nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru,
- nároky cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, ktoré vznikli pri plnení pracovných povinností,
- nárok na náhradu vecnej škody v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania a nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca,
- súdne trovy v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovného pomeru zamestnanca na súde vrátane trov právneho zastúpenia.

Garančné poistenie okrem uspokojenia nárokov zamestnanca slúži aj na úhradu povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie (nezaplatených zamestnávateľom do základného fondu na starobné dôchodkové sporenie) a na úhradu odmeny a výdavkov predbežného správcu konkurznej podstaty.<sup>15</sup> Týmto sa dostávame k inštitútu konkurzného konania, ktorý je nevyhnutným predpokladom vyplácania dávky garančného poistenia a ktorý rozoberáme v štvrtej kapitole.

### 3.1. Rozsah a priebeh poskytovania garančného poistenia

#### 3.1.1. Rozsah garančného poistenia

„Zamestnanec na účely garančného poistenia je fyzická osoba v právnom vzťahu zakladajúcom zamestnávateľovi garančné poistenie, okrem zamestnanca, ktorý je štatutárnym orgánom zamestnávateľa a má najmenej 50 % účasť na majetku zamestnávateľa alebo členom štatutárneho orgánu zamestnávateľa a má najmenej 50 % účasť na majetku zamestnávateľa.“<sup>16</sup>

<sup>15</sup>§ 2 písm. d) Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

<sup>16</sup>§ 4 ods. 4 Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Dávka garančného poistenia sa poskytuje zamestnancovi najviac v rozsahu troch mesiacov z posledných osemnástich mesiacov trvania pracovnoprávneho vzťahu, ktoré predchádzajú začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo dňu skončenia pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu platobnej neschopnosti, vo výške sumy príslušného nároku (napr. nároku na mzdu, či náhradu mzdy) zníženého o:

- poistné na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie, starobné poistenie, invalidné poistenie a poistenie v nezamestnanosti, ktoré je povinný platiť zamestnanec,
- preddavok na daň alebo daň z príjmov zo závislej činnosti a z funkčných požitkov vypočítaných podľa podmienok platných v príslušnom kalendárnom mesiaci, za ktorý uvedený nárok vznikol.<sup>17,18</sup>

Vo vzťahu k obdobiu, za ktoré sa poskytuje dávka garančného poistenia Správne kolégium Najvyššieho súdu Slovenskej republiky vo svojom stanovisku uvádza: „Pokiaľ zákon o sociálnom poistení stanovuje, že dávka garančného poistenia sa poskytne najviac v rozsahu troch mesiacov z posledných 18 mesiacov trvania pracovnoprávneho vzťahu predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa, potom pod uvedeným obdobím posledných 18 mesiacov treba rozumieť obdobie 18 mesiacov bezprostredne predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo bezprostredne predchádzajúcich dňu skončenia pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa.“<sup>19</sup>

„Povinné garančné poistenie, ktoré platí zamestnávateľ za zamestnanca, resp. člena družstva je vo výške 0,25 % z vymeriavacieho základu zamestnanca (tým je spravidla hrubá mzda).<sup>20</sup> Garančné poistenie platí len zamestnávateľ a zamestnancovi z jeho mzdy toto poistenie nezráža. V prípade, ak je vymeriavací základ zamestnanca vyšší ako maximálny vymeriavací základ, garančné poistenie sa platí len z maximálneho vymeriavacieho základu.“<sup>21</sup>

<sup>17</sup>ČERNEGOVÁ, A. *Garančné poistenie a dávka garančného poistenia*. Dostupné na internete : <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/garancne-poistenie-davka> (cit. 26.11.2023).

<sup>18</sup>§ 104 Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

<sup>19</sup>Stanovisko správneho kolégia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo 14. apríla 2015, sp.zn. Snj 73/2014.

<sup>20</sup>§ 135 Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

<sup>21</sup>ČERNEGOVÁ, A. *Garančné poistenie a dávka garančného poistenia*. Dostupné na internete : <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/garancne-poistenie-davka> (cit. 26.11.2023).

Maximálny vymeriavací základ pre platenie poistného je od 1. januára 2023 vo výške 8 477 eur.<sup>22</sup> Maximálny mesačný vymeriavací základ zamestnávateľa na platenie poistného na garančné poistenie za každého zamestnanca je 7-násobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu platného v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ platí poistné.<sup>23</sup> Všeobecný vymeriavací základ v kalendárnom roku 2021 bol 14 532 eur.<sup>24</sup>

Výška dávky garančného poistenia, ktorú dostane zamestnanec, je taktiež limitovaná, nakoľko maximálna výška dávky garančného poistenia je v sume trojnásobku jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu určeného ku dňu vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa.<sup>25,26</sup>

Potom, čo je zamestnancovi vyplatená dávka garančného poistenia sa zamestnávateľ stáva dlžníkom Sociálnej poisťovne (a tá sa teda stáva veriteľom dlžníka).<sup>27</sup> Práve príjmy z uspokojovania pohľadávok voči zamestnávateľom za vyplatené dávky garančného poistenia sú jedným z konštituentov Základného fondu garančného poistenia.<sup>28</sup>

### 3.1.2. Postup uplatnenia nároku na dávku garančného poistenia

S platobnou neschopnosťou, sa okrem povinností zamestnávateľa uvedených v prvej kapitole, spájajú aj povinnosť oznámiť platobnú neschopnosť Sociálnej poisťovni do ôsmich dní od jej vzniku a oznámiť jej všetky informácie súvisiace s poskytovaním dávky garančného poistenia. Ďalej je to povinnosť:

- potvrdiť zamestnancovi nároky z pracovnoprávneho vzťahu, najviac v rozsahu a za obdobie troch mesiacov z posledných 18 mesiacov trvania pracovnoprávneho vzťahu pred vznikom platobnej neschopnosti

<sup>22</sup>Dostupné na : webové sídlo Sociálnej poisťovne. *Nové vymeriavacie základy pre platenie poistného od 1. januára 2023 sú už známe.* Dostupné na internete : <https://www.socpoist.sk/news/nove-vymeriavacie-zaklady-pre-platenie-poistneho-od-1-januara-2023-su-uz-zname> (cit. 26.11.2023)

<sup>23</sup>§ 138 ods. 11 Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

<sup>24</sup>Dostupné na : webové sídlo Sociálnej poisťovne. *Výška všeobecného vymeriavacieho základu za rok 2021 je 14 532 eur.* Dostupné na internete : <https://socpoist.sk/news/vyska-vseobecneho-vymeriavacieho-zakladu-za-rok-2021-je-14-532-eur> (cit. 26.11.2023)

<sup>25</sup>ČERNEGOVÁ, A. *Garančné poistenie a dávka garančného poistenia.* Dostupné na internete : <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/garancne-poistenie-davka> (cit. 26.11.2023).

<sup>26</sup>§ 104 Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

<sup>27</sup>§ 148 ods. 3 Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

<sup>28</sup>Bližšie pozri § 165 Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

zamestnávateľa alebo pred skončením pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu platobnej neschopnosti

- predložiť toto potvrdenie príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne a
- potvrdiť správnosť požadovaných údajov na tlačive Sociálnej poisťovne a doručiť ho príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne do desiatich pracovných dní od doručenia tlačiva Sociálnou poisťovňou.<sup>29</sup>

„Nárok na dávku garančného poistenia si uplatní zamestnanec na pobočke Sociálnej poisťovne do 60 dní od vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo odo dňa skončenia pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnanec na príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne odovzdá písomnú žiadosť o poskytnutie dávky garančného poistenia, pričom na tomto tlačive je potrebné, aby zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty potvrdil nároky z pracovnoprávneho vzťahu za posledné tri mesiace pracovnoprávneho vzťahu pred vznikom platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo pred skončením pracovnoprávneho vzťahu, ktoré neboli zo strany zamestnávateľa uspokojované.

Zamestnávateľ môže túto žiadosť potvrdiť len do okamihu, kým súd nerozhodne o vyhlásení konkurzu. Po vyhlásení konkurzu potvrdí žiadosť predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty.<sup>30</sup>

O tom, či zamestnancovi vznikol alebo nevznikol nárok na dávku garančného poistenia, vydá pobočka Sociálnej poisťovne rozhodnutie. Zamestnancovi vyplatí Sociálna poisťovňa dávku garančného poistenia najneskôr do 60 dní od doručenia žiadosti o priznanie tejto dávky, ak boli splnené zákonom stanovené podmienky. Dávka garančného poistenia je jednorazová a je možné ju vyplatiť v hotovosti (poštovou poukážkou) alebo na účet.“<sup>31</sup>

Veľmi podstatné je zdôrazniť, že nárok na dávku garančného poistenia nevzniká zamestnancom, ktorí uzatvorili pracovný pomer so zamestnávateľom po vzniku jeho platobnej neschopnosti, ak boli na platobnú neschopnosť za-

---

<sup>29</sup>Dostupné na: webové sídlo Sociálnej poisťovne. *Garančné poistenie*. Dostupné na internete: <https://www.socpoist.sk/node/48> (cit. 26.11.2023).

<sup>30</sup>Zamestnancovi je možné po preukázaní nároku na dávku garančného poistenia poskytnúť preddavok na dávku garančného poistenia, ak zamestnávateľ, správca konkurznej podstaty ani predbežný správca konkurznej podstaty nespoupracuje (nepotvrdí potrebné údaje).

<sup>31</sup>ČERNEGOVÁ, A. *Garančné poistenie a dávka garančného poistenia*. Dostupné na internete : <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/garančne-poistenie-davka> (cit. 26.11.2023).

mestnávateľa písomne upozornení.<sup>32</sup> Na druhej strane, neplnenie si povinnosti zamestnávateľa platiť za svojich zamestnancov garančné poistenie, nemá vplyv na vznik nároku zamestnanca na dávku z garančného poistenia, ak si zamestnanec svoj nárok uplatní.

#### 4. Konkurz

Konkurz je osobitný druh civilného konania, ktorý predstavuje nútený spôsob ukončenia podnikateľských aktivít. Jeho podstata spočíva v speňažení majetku dlžníka (pozn. v úpadku<sup>33</sup>) a následnom uspokojení pohľadávok veriteľov. Ďurica označuje dlžníka za „ekonomický subjekt“, ktorý je potrebné sanáciou izolovať pretože je zdrojom ekonomických porúch ohrozujúcich jeho okolie.<sup>34</sup> Funkciou konkurzu jeho okrem toho aj relokácia ekonomických zdrojov takého subjektu, pričom z výťažku relokácie sa následne spravodlivo, nie však úplne, uspokojujú veritelia.<sup>35</sup>

„Termínom konkurz právna úprava označuje aj štádium konkurzného konania, ktoré nasleduje po vyhlásení konkurzu, v ktorom sa speňažuje majetok dlžníka a zo získaného výťažku sa ... uspokojujú pohľadávky veriteľov“.<sup>36</sup>

Možno teda konštatovať, že cieľom konkurzného konania je uspokojenie pohľadávok veriteľov. Pre konkurzné konanie je typická pluralita veriteľov, z ktorých každý sleduje uspokojenie svojej pohľadávky/pohľadávok. Z tohto dôvodu budú vo väčšine prípadov uspokojené len pomerne (pozn. aby sa tak stalo, je nevyhnutné zabrániť individuálnemu uspokojovaniu veriteľov, čo ZoKR zabezpečuje viacerými ustanoveniami obsahujúcimi zákazy: začatia konania o výkon rozhodnutia, exekúcie a pod.).<sup>37</sup> Spoločné a súčasné uspokojenie zabezpečuje rozvrh výťažku. *Pohľadávky proti podstate* a z prevádzkovania podniku alebo jeho časti sa však uspokojujú mimo rozvrhu výťažku. Tieto pohľadávky spomíname, pretože medzi pohľadávky proti podstate patria aj:

- mzdové nároky zamestnancov a ďalšie nároky z pracovnej zmluvy alebo z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ak ide

<sup>32</sup>§ 102 ods. 2 Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

<sup>33</sup>Úpadok predstavuje krízovú ekonomickú situáciu.

<sup>34</sup>ĎURICA, M. *Zákon o konkurze a reštrukturalizácii: v znení účinnom do 1. januára 2012 a od 1. januára 2012 : komentár*. Bratislava : C. H. Beck, 2012, str. 24.

<sup>35</sup>ĎURICA, M. *Zákon o konkurze a reštrukturalizácii: v znení účinnom do 1. januára 2012 a od 1. januára 2012 : komentár*. Bratislava : C. H. Beck, 2012, str. 24.

<sup>36</sup>Tamtiež.

<sup>37</sup>ĎURICA, M. *Zákon o konkurze a reštrukturalizácii: v znení účinnom do 1. januára 2012 a od 1. januára 2012 : komentár*. Bratislava : C. H. Beck, 2012, str. 477.

o zamestnancov, ktorým správca prideliuje prácu v súvislosti so správou konkurznej podstaty (tieto nároky predstavujú skupinu pohľadávok, ktoré sa -mimo rozvrhu výťažku - uspokojujú ako \*siedme v poradí).

- Pracovnoprávne nároky zamestnancov, ktorí vykonávajú práce súvisiace s prevádzkovaním podniku (\*v poradí ôsme, ak vznikli za mesiac, v ktorom bol vyhlásený konkurz a počas konkurzu).
- Zvyšok pracovnoprávnych nárokov, ktoré neboli uspokojené v siedmom a v ôsmom poradí, pretože prevyšujú sumu, ktorá bola dohodnutá medzi zamestnancom a správcom, alebo správcom jednostranne určená.

Ako bolo vymedzené v úvode, tento príspevok sa v súvislosti s konkurzom zameriava na inštitút garančného poistenia. Z tohto dôvodu sa budeme ďalej venovať len náležitostiam konkurzu, ktoré sú podstatné vo vzťahu k tomuto nároku (nároku na dávku garančného poistenia).<sup>38</sup>

#### 4.1. Začatie konkurzného konania

Z hľadiska nárokov zamestnancov v súvislosti s platobnou neschopnosťou zamestnávateľa je rozhodujúcou skutočnosťou moment vzniku platobnej neschopnosti.

Podľa ust. § 12 zákona o Sociálnom poistení je zamestnávateľ platobne neschopný, ak bol podaný návrh na vyhlásenie konkurzu. Deň vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa je *deň doručenia návrhu na vyhlásenie konkurzu* príslušnému súdu.

„Ak súd zistí, že návrh na vyhlásenie konkurzu spĺňa zákonom ustanovené náležitosti<sup>39,40</sup>, najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu rozhodne o začatí konkurzného konania. Inak v rovnakej lehote uznesením poučí navrhovateľa o nedostatkoch návrhu a vyzve ho, aby tieto nedostatky v lehote 10 dní odstránil. Ak tak navrhovateľ neurobí, súd návrh odmietne najneskôr do 15 dní

<sup>38</sup>Pozn.: ako dvanáste v poradí sa uspokojujú práve pohľadávky Sociálnej poisťovne na peňažných náhradách vyplatených z garančného fondu zamestnancovi za jeho pracovnoprávny nárok. Musí však ísť o taký pracovnoprávny nárok, ktorý je pohľadávkou proti podstate.

<sup>39</sup>§ 12 Zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii.

<sup>40</sup>Okrem formálnych náležitostí je nevyhnutné naplnenie materiálnych podmienok, ktorými sú úpadok, pluralita veriteľov a dostatok majetku úpadcu.



po tom, čo uplynula lehota na odstránenie nedostatkov. Inak v rovnakej lehote rozhodne o začatí konkurzného konania.“<sup>41</sup>

„Odvolanie voči uzneseniu o odmietnutí návrhu nie je prípustné. Uznesenie o začatí konkurzného konania alebo uznesenie o odmietnutí návrhu súd doručí navrhovateľovi a dlžníkovi.“<sup>42</sup> Uznesenie o začatí konkurzného konania sa, na rozdiel od uznesenia o odmietnutí návrhu, zverejňuje v Obchodnom vestníku. „Zverejnením tohto uznesenia v Obchodnom vestníku sa začína konkurzné konanie.“<sup>43,44</sup>

„Ak súd začne konkurzné konanie bez návrhu<sup>45</sup>, považuje sa za deň vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa *deň vydania uznesenia súdu o začatí konkurzného konania*.“<sup>46</sup> Analogicky sa konkurzné konanie začne zverejnením uznesenia v Obchodnom vestníku.

O začatí konkurzného konania teda rozhoduje súd. Podľa ust. § 11 Zákona o konkurze a reštrukturalizácii (ďalej aj ZoKR) návrh na vyhlásenie konkurzu je oprávnený podať dlžník, veriteľ, v mene dlžníka likvidátor alebo, ak to ustanovuje ZoKR, iná osoba a to na príslušnom súde. Podľa druhej časti Zákona o konkurze, ktorá upravuje konkurz vo vzťahu k dlžníkom- *podnikateľským subjektom*, je dlžník oprávnený podať návrh na vyhlásenie konkurzu na svoj majetok ak je právnickou osobou. Veriteľ je oprávnený podať návrh na vyhlásenie konkurzu podľa tejto časti zákona iba voči dlžníkovi, ktorý je právnickou osobou alebo fyzickou osobou – podnikateľom. Naproti tomu, v zmysle ustanovenia § 166 štvrtej časti ZoKR je každý platobne neschopný dlžník, ktorý je fyzickou osobou, oprávnený domáhať sa oddženia konkurzom alebo splátkovým kalendárom podľa tejto časti zákona *a to bez ohľadu na to, či má záväzky z podnikateľskej činnosti*.

Podľa ust. § 12 predmetného zákona návrh na vyhlásenie konkurzu musí obsahovať všeobecné náležitosti podľa Civilného sporového poriadku

<sup>41</sup>§ 14 Zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii.

<sup>42</sup>§ 14 Zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii.

<sup>43</sup>Tamtiež

<sup>44</sup>Autor M. Ďurica vo svojej monografii *Konkurzné právo na Slovensku a v Európskej únii* (3. prepracované a doplnené vydanie, 2012) upozorňuje na moment vzniku účastníctva v konkurznom konaní, ktorý nie je totožný so začiatkom konkurzného konania. „Ak podal návrh na vyhlásenie konkurzu veriteľ, tento sa stáva účastníkom konania doručením návrhu na súd. Tento záver platí napriek tomu, že samotné konkurzné konanie podľa zákona začína až zverejnením uznesenia o začatí konkurzného konania v Obchodnom vestníku.“

<sup>45</sup>Napríklad z dôvodov uvedených v § 131 ods. 2 a 4 alebo § 154 ods. 3 Zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii.

<sup>46</sup>§ 12 Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

a podáva sa elektronickými prostriedkami do elektronickej schránky súdu, pričom musí byť autorizovaný navrhovateľom.

Ak návrh na vyhlásenie konkurzu podáva veriteľ, je povinný v ňom uviesť skutočnosti, z ktorých možno dôvodne predpokladať platobnú neschopnosť dlžníka a označiť v ňom svoju pohľadávku, ktorá je 90 dní po lehote splatnosti ako aj ďalšieho veriteľa s pohľadávkou, ktorá je 90 dní po lehote splatnosti. Takýmto navrhovateľom môže byť aj zamestnanec, alebo bývalý zamestnanec „dlžníka“, ktorý nie je spriaznenou osobou s dlžníkom<sup>47</sup>, a ktorý je zastúpený odborovou organizáciou, aj keď nie je jej členom. Navrhovateľ v osobe (bývalého) zamestnanca svoju pohľadávku z návrhu dokladá písomným vyhlásením s úradne osvedčenými podpismi najmenej piatich zamestnancov alebo bývalých zamestnancov dlžníka, ktorí nie sú jeho spriaznenými osobami. Ide o písomné vyhlásenie o nesplnení ich pohľadávky na mzde, odstupnom alebo odchodnom 30 dní po lehote splatnosti.

#### 4.2. Zastavenie konkurzného konania

V tejto kapitole vychádzame z monografie M. Ďuricu : *Konkurzné právo na Slovensku a v Európskej únii*.<sup>48</sup> Čo sa týka zastavenia konkurzného konania, existujú preň štyri dôvody a to:

- Zastavenie konkurzného konania pre nedostatok majetku dlžníka
- Zastavenie konkurzného konania na základe späťvzatia návrhu
- Zastavenie konkurzného konania pre zaplatenie pohľadávky a
- Prerušenie a zastavenie konkurzného konania v dôsledku reštrukturalizačného konania (po podaní návrhu na povolenie reštrukturalizácie a následnom povolení reštrukturalizácie).

V prípade zastavenia konkurzného konania pre nedostatok majetku dlžníka súd vydá uznesenie o zastavení konania. Právne účinky zastavenia konkurz-

---

<sup>47</sup>Spriaznenou osobou právnickej osoby je a) štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu, vedúci zamestnanec, prokurista alebo člen dozornej rady právnickej osoby; b) fyzická osoba alebo iná právnická osoba, ktorá má v právnickej osobe kvalifikovanú účasť; c) štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu, vedúci zamestnanec, prokurista alebo člen dozornej rady právnickej, ktorá má v právnickej osobe kvalifikovanú účasť; d) blízka osoba (podľa OZ) fyzickej osoby uvedenej v písmenách a) až c); alebo iná právnická osoba, v ktorej má právnická osoba alebo niektorá z osôb uvedených v písmenách a) až d) kvalifikovanú účasť.

<sup>48</sup>ĎURICA, M. *Zákon o konkurze a reštrukturalizácii: v znení účinnom do 1. januára 2012 a od 1. januára 2012 : komentár*. Bratislava : C. H. Beck, 2012, str. 168-171, 176-183.

ného konania nastávajú až zverejnením oznámenia v Obchodnom vestníku. „Ak súd konkurzné konanie začaté na základe návrhu veriteľa na vyhlásenie konkurzu zastaví z dôvodu osvedčenia platobnej schopnosti dlžníka, veriteľ zodpovedá dlžníkovi, ako aj iným osobám za škodu, ktorá im v súvislosti s účinkami začatia konkurzného konania vznikla, ibaže preukáže, že pri podávaní návrhu na vyhlásenie konkurzu postupoval s odbornou starostlivosťou. Táto zodpovednosť sa rovnako vzťahuje aj na štatutárny orgán alebo člena štatutárneho orgánu, ktorý rozhodol v mene veriteľa o podaní návrhu na vyhlásenie konkurzu.“<sup>49</sup>

Čo sa týka zastavenia na základe späťvzatia návrhu, navrhovateľ môže do vydania uznesenia o začatí konkurzného konania vziať svoj návrh späť (teda aj pred začatím konania). Súd v tomto prípade taktiež rozhoduje uznesením, ktoré sa doručuje zverejnením v Obchodnom vestníku a proti ktorému nie je prípustné odvolanie.

Dlžník môže taktiež do vyhlásenia konkurzu preukázať, že všetky splatné pohľadávky veriteľov, ktorí sú účastníkmi konania, zaplatil. V tom prípade je súd povinný bezodkladne zastaviť konanie rozhodnutím, ktoré sa doručuje všetkým účastníkom konania, zverejňuje sa v Obchodnom vestníku a proti ktorému nie je prípustné odvolanie.

Posledným je zastavenie a prerušenie konkurzného konania v dôsledku reštrukturalizačného konania. Aj konkurz aj reštrukturalizácia majú spoločný účel a to uspokojenie pohľadávok veriteľov. Reštrukturalizácia však smeruje k ekonomickému ozdraveniu dlžníka, čo je aj dôvod, prečo sa preferuje. Keďže sa tieto dve konania odlišujú vo svojej podstate (rovnako tak aj v priebehu), síce môžu byť súbežne podané návrh na vyhlásenie konkurzu aj návrh na povolenie reštrukturalizácie, avšak súčasne tieto prebiehať nemôžu. Preto, ak súd začne konkurzné konanie pred začatím reštrukturalizačného, konkurzné konanie sa prerušuje vtedy, keď súd začne konanie reštrukturalizačné (zverejnením uznesenia o začatí reštrukturalizačného konania v Obchodnom vestníku).

#### 4.2.1. Následky zastavenia konkurzného konania

Na záver sa zameriame na prípad zastavenia už začatého konkurzného konania a jeho následok na dávku garančného poistenia, ktorá už mohla byť medzičasom, objektívne, poskytnutá.

<sup>49</sup>§ 11 ods. 4 Zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii.

Keďže sa nárok na dávku garančného poistenia spája s platobnou neschopnosťou zamestnávateľa a tá je podmienená podaním návrhu na vyhlásenie konkurzu (smerujúceho k rozhodnutiu o začatí konkurzného konania), alebo začatím konkurzného konania bez návrhu, v praxi si zamestnanec už na základe týchto skutočností uplatní nárok na dávku garančného poistenia, ten je potvrdený a dávka vyplatená. Ak je konkurzné konanie následne zastavené (z dôvodu iného ako pre nedostatok majetku dlžníka), právny titul pre vyplatenie tejto dávky odpadol, čo otvára priestor na diskusiu o možnom bezdôvodnom obohatení.

Zákon o sociálnom poistení túto možnosť predvída a upravuje. V prípade, ak súd rozhodol o odmietnutí návrhu na vyhlásenie konkurzu alebo zastavil konkurzné konanie z iného dôvodu než akým je nedostatok majetku je zamestnávateľ povinný vrátiť Sociálnej poisťovni sumu vyplatenej dávky garančného poistenia zvýšenú o úrok vo výške diskontnej úrokovej sadzby<sup>50</sup> platnej v deň jej vrátenia, a to už do troch dní odo dňa právoplatnosti uznesenia súdu.<sup>51,52</sup>

## Záver

Platobná neschopnosť zamestnávateľa je neželanou situáciou ako pre samotného zamestnávateľa, tak aj pre jeho zamestnancov. Táto situácia však nemusí byť patovou a to pre žiadnu zo strán.

V práci sme predstavili aké možnosti poskytuje zamestnancovi Slovenský právny poriadok. Ako sme konštatovali, výber postupu je na samotnom zamestnancovi v závislosti od želaného výsledku. Ťažiskom našej práce bolo však garančné poistenie. Nárok na dávku tohto poistenia, ako spôsobu uspokojenia finančných nárokov zamestnanca, sa nevyhnutne spája s inštitútom konkurzu. Tento sme predstavili z hľadiska jeho účelu a priebehu. Osobitne sme sa zamerali na prípad zastavenia konkurzného konania, po tom, čo bola dávka garančného poistenia zamestnancovi vyplatená, ako na vcelku špecifickú situáciu, ktorá však môže v praxi nastať.

Záverom možno konštatovať, že možnosti riešenia platobnej neschopnosti zamestnávateľa sú rôznorodé a preto upravené naprieč viacerými právnymi predpismi, čo môže pre „laikov“ predstavovať ťažkosti. Veríme, že tento pre-

---

<sup>50</sup>Diskontná úroková sadza, alebo aj základná úroková sadzba je úroková sadzba centrálnej banky.

<sup>51</sup>Dostupné na: webové sídlo Sociálnej poisťovne. *Garančné poistenie*. Dostupné na internete: <https://www.socpoist.sk/node/48> (cit. 26.11.2023).

<sup>52</sup>§ 234 ods. 6 Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

hľad prispeje k lepšiemu pochopeniu postupov pri uplatňovaní nárokov voči insolventnému zamestnávateľovi, najmä čo sa týka inštitútu garančného poistenia.



## Práva a povinnosti zamestnanca po vyhlásení konkurzu na majetok obchodnej spoločnosti – zamestnávateľa

*Lenka Kozelová*

### Úvod

Obchodná spoločnosť ako právnická osoba sa môže počas svojej existencie dostať do negatívnej ekonomickej situácie. Dôvodov pre vznik nepriaznivej ekonomickej situácie môže byť niekoľko (napríklad v súvislosti s infláciou, zvyšovaním cien, neunesením podnikateľského rizika, nesprávnym manažérskym riešením alebo trestným činom). Existencia negatívnej ekonomickej situácie môže v konečnom dôsledku znamenať koniec podnikateľskej činnosti a neschopnosť zamestnávateľa uhrádzať mzdy zamestnancov. Konečným riešením úpadku dlžníka môže byť vyhlásenie konkurzu na majetok obchodnej spoločnosti - zamestnávateľa, ktorému sa budeme v príspevku venovať.

Konkurz je jedným z osobitných právnych inštitútov na pomedzí obchodného práva a civilného procesného práva. V slovenskej právnej úprave sa konkurz označovaný aj ako insolvenčné, bankrotové alebo úpadkové právo nachádza v zákone č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „ZKR“). Konkurzné právo upravuje formálne spôsoby riešenia úpadku, práva a povinnosti účastníkov tohto riešenia a tomu zodpovedajúci postup súdu.<sup>1</sup> Je nepochybné tvrdiť, že konkurz obchodnej spoločnosti spôsobuje drastický a najtvrdší spôsob ukončenia podnikania, respektíve zrušenia zadlženej obchodnej spoločnosti. Pri konkurze hrozia majiteľom a štatutárom nespočetné riziká od trestných stíhaní, cez pokuty až po povinnosť uhradiť veriteľom dlžné sumy zo súkromného majetku. Ide o náročný proces, ktorý spravidla trvá niekoľko mesiacov až rokov. Jeho podstatou je speňaženie majetku dlžníka za účelom následného uspokojenia pohľadávok veriteľov dlžníka. Na pozícii veriteľov dlžníka môžu byť aj zamestnanci v rámci pracovnoprávných vzťahov. Občanom zaručuje Ústava Slovenskej republiky právo na prácu a hmotné zabezpečenie v prípade, ak nie z vlastnej viny nemôžu toto právo vykonávať. Zamestnanci si uspokojujú základné životné potreby cez práva na prácu a práva na odmenu za vykonanú prácu.

---

<sup>1</sup> OVEČKOVÁ, O., CSACH, K., ŽITŇANSKÁ, L. Obchodné právo 2. Obchodné spoločnosti a družstvo, Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o., 2020, 122 s.

V tomto príspevku sa zameriame na práva a povinnosti z pohľadu zamestnanca po vyhlásení konkurzu na majetok obchodnej spoločnosti – zamestnávateľa, ako vyplýva zo samotného názvu. Cieľom príspevku bude aj poukázať na informačnú povinnosť zamestnanca po vyhlásení konkurzu, pokiaľ pracovný pomer trvá a správca konkurznej podstaty zamestnancovi prideluje prácu. V nadväznosti na práva zamestnanca priblížime organizačné zmeny a skončenie pracovného pomeru zamestnanca, uplatnenie pohľadávky voči zamestnávateľovi v konkurze a aké všeobecné pracovnoprávne nároky majú zamestnanci pri konkurze so zameraním na odstupné. Neopomeníme ani právnu úpravou garančného poistenia v súvislosti s dávkami garančného poistenia.

## 1. „Veľký“ konkurz obchodnej spoločnosti

Rozlišujeme medzi malým a „veľkým“, respektíve „klasickým“ konkurzom, obe sú upravené v ZKR. S účinnosťou od 1.1.2021 bol inštitút malého konkurzu zásadným spôsobom prepracovaný. V platnej slovenskej legislatíve ho nájdeme v desiatej hlave druhej časti prvého oddielu s názvom „Osobitné ustanovenia o malom konkurze“ v § 106 a nasl. ustanoveniach ZKR. V súčasnosti malý konkurz je v zásade osobitný typ likvidačného konkurzu a podľa dôvodovej správy má prispieť najmä k skoršiemu času inkasa pohľadávky veriteľom a vyššej miery vymáhateľnosti pohľadávky. Malým konkurzom sa v zmysle našej témy nebudeme ďalej venovať z dôvodu, že spomenutý inštitút legislatívne ani nepredpokladá prevádzkovanie podniku po jeho vyhlásení.

Inštitút konkurzu je legislatívne upravený v II. časti ZKR. Vyhradený je pre právnické, ako aj fyzické osoby – podnikateľov. Konkurz podľa Ovečkovej a kol. v prípade obchodnej spoločnosti je likvidačným vyporiadaním majetku pri úpadku (tzv. likvidačný konkurz) a dochádza k zrušeniu spoločnosti, spravidla po rozdelení jej majetku.<sup>2</sup> Pôjde o jeden z formálnych spôsobov riešenia úpadku obchodnej spoločnosti. Inými slovami konkurz predstavuje nútený spôsob ukončenia podnikateľských aktivít a speňaženie majetku firmy a následne uspokojenie pohľadávok veriteľov.

Je potrebné rozlišovať medzi obchodnou spoločnosťou, ktorá je platobne neschopná a obchodnou spoločnosťou, ktorá je predĺžená. Právnická osoba je platobne neschopná, ak nie je schopná plniť 90 dní po lehote splatnosti as-

---

<sup>2</sup> OVEČKOVÁ, O., CSACH, K., ŽITŇANSKÁ, L. Obchodné právo 2. *Obchodné spoločnosti a družstvo*, Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o., 2020, 122 s.



poň dva peňažné záväzky viac ako jednému veriteľovi.<sup>3</sup> Naopak, predĺžený je ten, kto je povinný viesť účtovníctvo a má viac ako jedného veriteľa a hodnota jeho záväzkov presahuje hodnotu jeho majetku (má záporné imanie).<sup>4</sup>

V súvislosti s úpadkom je povinný dlžník, respektíve právnická osoba - zamestnávateľ, podať návrh na vyhlásenie konkurzu do 30 dní, od kedy sa dozvedel alebo sa pri zachovaní odbornej starostlivosti mohol dozvedieť o svojom úpadku.

Veriteľ (aj zamestnanec) má právo podať návrh na vyhlásenie konkurzu na majetok dlžníka (zamestnávateľa), ak môže odôvodnene predpokladať platobnú neschopnosť svojho dlžníka alebo ak sa predpokladá úpadok dlžníka z dôvodu, že došlo k zverejneniu oznámenia v Obchodnom vestníku.<sup>5</sup>

## 2. Povinnosť zamestnanca po vyhlásení konkurzu

Na zamestnávateľa (dlžníka) môže byť podaný návrh na vyhlásenie konkurzu zo strany dlžníka, zamestnanca (aj bývalého zamestnanca) alebo iných veriteľov, a s tým spojené povinnosti a následky uvedené v ZKR a v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“). V § 22 Zákonníka práce sa uvádza informačná povinnosť zamestnávateľa a oznamovacia povinnosť zamestnanca. Ďalšie informačné a oznamovacie povinnosti stanovuje zákon č. 461/2003 Z. z. Zákon o sociálnom poistení (ďalej len „ZSP“) v ustanovení § 234.

Odhliadnuc od povinnosti zamestnávateľa uvádzame, že zamestnanec<sup>6</sup> je povinný oznámiť príslušnej pobočke všetky informácie súvisiace s poskytnutím dávky garančného poistenia. S účinnosťou od 1. augusta 2006 došlo k doplneniu znenia § 234, čím sa zohľadňuje prebratie smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/74/ES z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 80/987/EHS o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa ochrany práv zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa aj v právnej úprave povinností zamestnanca a zamestnávateľa na účely garančného poistenia.<sup>7</sup>

<sup>3</sup> v zmysle § 3 ods. 2 ZKR

<sup>4</sup> v zmysle § 3 ods. 3 ZKR

<sup>5</sup> § 11 ods. 3 ZKR

<sup>6</sup> podľa § 234 ods. 2 ZSP

<sup>7</sup> Komentár k § 234 Zákona o sociálnom poistení, JUDr. Igor Hvojník, epi.sk

V zmysle ods. 2 § 22 Zákonníka práce je „zamestnanec povinný zamestnávateľovi, predbežnému správcovi konkurznej podstaty alebo správcovi konkurznej podstaty na ich žiadosť oznámiť všetky informácie potrebné v súvislosti s potvrdením nárokov z pracovnoprávneho vzťahu podľa osobitného predpisu“ Z citovaného ustanovenia vyplýva oznamovacia povinnosť zamestnanca. V prípade, že zamestnanec neoznami všetky informácie potrebné v súvislosti s potvrdením nárokov z pracovnoprávneho vzťahu, porušuje pracovnú disciplínu s možnosťou pracovnoprávných sankcií. Zanedbanie informačnej povinnosti dostáva zamestnanca do zložitejšej procesnoprávnej pozície.<sup>8</sup> Správca konkurznej podstaty je oprávnený vyzvať zamestnanca zamestnávateľa v konkurze, aby mu poskytol súčinnosť a uviedol napríklad údaje o odpracovanom čase a zamestnanec je povinný žiadosti o súčinnosť vyhovieť v zmysle Zákonníka práce a súčinnosť poskytnúť. Odmietnutie poskytnutia súčinnosti správcovi konkurznej podstaty alebo zamestnávateľovi môže viesť k vyvodu zodpovedajúcich dôsledkov (napríklad aj udelenie upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny<sup>9</sup>).

Po vyhlásení konkurzu na zamestnávateľa, okrem informačnej povinnosti, plynú zamestnancovi povinnosti aj zo Zákonníka práce a z pracovnej zmluvy. Zamestnanec v zmysle zákonných ustanovení Zákonníka práce je povinný najmä:

- pracovať zodpovedne a riadne,
- byť na pracovisku na začiatku pracovného času,
- dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy,
- pri dočasnej pracovnej neschopnosti dodržiavať liečebný režim,
- hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím,
- zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a
- oznamovať písomne zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou.

Povinnosti zamestnanca môžu vyplývať aj z osobitných predpisov, napríklad zo zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>8</sup> Komentár k § 22 Zákonníka práce, 3. vydanie, 2022, 389-398 s.: H. Barancová, Beck-Online.sk

<sup>9</sup> v zmysle § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce

### 3. Organizačné zmeny a skončenie pracovného pomeru zamestnanca

V konkurze vyhlásenom na zamestnávateľa má dôležité postavenie správca konkurznej podstaty. Správca konkurznej podstaty má silnú pozíciu a spravuje či speňažuje majetok spoločnosti, koná za úpadcu (obchodnú spoločnosť, na ktorú bol vyhlásený konkurz) aj v pracovnoprávných vzťahoch vo vzťahu k zamestnancom ako ich zamestnávateľ. Legislatívne upravený prechod dispozičných právomocí vo vzťahu ku konkurznej podstate zo strany štatutárneho orgánu na správcu vymenovaného súdom je v § 56 ZKR, v zmysle ktorého vyhlásením konkurzu prechádza na správcu oprávnenie konať za úpadcu v pracovnoprávných vzťahoch vo vzťahu k zamestnancom úpadcu.

Okrem organizačných zmien zamestnávateľa môžu nastať aj organizačné zmeny zamestnancov. Počas konkurzu môže správca konkurznej podstaty a nie samotný zamestnávateľ, napríklad dať zamestnancovi výpoveď z dôvodu zrušenia zamestnávateľa. Zamestnávateľ, respektíve správca konkurznej podstaty môže skončiť pracovný pomer zamestnanca pri konkurze napríklad z dôvodov plynúcich z § 63 Zákonníka práce. Spomenieme dva body:

a) ak sa zamestnávateľ zrušuje (alebo premiestňuje)

b) alebo ak sa zamestnanec stane nadbytočným na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa alebo príslušného orgánu, respektíve konkurzného správcu vzhľadom na zmenu úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce, prípadne na základe rozhodnutia o iných organizačných zmenách.

Výpovedná doba je u takého zamestnanca dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov alebo tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.<sup>10</sup> Skončenie pracovného pomeru výpoveďou je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Zamestnávateľ, respektíve konkurzný správca, ak zabudne prerokovať túto skutočnosť so zástupcami zamestnancov, je skončenie pracovného pomeru neplatné.

Pri pokračovaní v prevádzkovaní podniku alebo pri uskutočnení predaja obchodnej spoločnosti ako celku bez prerušenia prevádzky neprichádza do

<sup>10</sup> podľa § 62 ods. 3 ZP

úvahy možnosť výpovede zamestnancom z dôvodu konkurzu. To znamená, že pri organizačných zmenách, pri ktorých prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov na preberajúceho zamestnávateľa, zásadne nezániká pracovný pomer zamestnancov. Zamestnávateľ, ktorý preberá obchodnú spoločnosť je povinný zamestnať zamestnancov podľa pracovnej zmluvy a podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve, ktorá prechádza spolu so zamestnancami. Ide teda stále o jeden pracovnoprávny vzťah, do ktorého iný zamestnávateľ iba vstupuje. Pôvodný zamestnávateľ oznámi zamestnancom zmenu zamestnávateľa, respektíve nový zamestnávateľ oznamuje zamestnancom, že ich prebral a on sa stal ich novým zamestnávateľom.

Po vyhlásení konkurzu má aj zamestnanec právo skončiť pracovný pomer so zamestnávateľom, respektíve správcom konkurznej podstaty. Spôsoby skončenia pracovného pomeru kogentne upravuje Zákonník práce, a to: dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením a skončením v skúšobnej dobe.<sup>11</sup>

#### **4. Uplatnenie pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi v konkurze**

Do konkurzu sa uplatňujú prihláškou všetky pohľadávky, ktoré nie sú pohľadávkami proti podstate v zmysle § 28 ods. 1 ZKR. Pohľadávkou proti podstate sú pohľadávky proti všeobecnej podstate a pohľadávky proti oddelenej podstate. Pohľadávka proti všeobecnej podstate sa uplatňuje pri nezabezpečených pohľadávkach a pohľadávky proti oddelenej podstate pri zabezpečených pohľadávkach. Pričom pohľadávky proti podstate sú a uspokojujú sa z príslušnej podstaty v poradí podľa ZKR.

Veritelia úpadcu majú v priebehu konkurzu zásadné slovo. Oni sú totiž v úpadku obchodnej spoločnosti jej ekonomickými vlastníkmi a konkurz je vedený v ich spoločnom záujme. V konkurze vystupuje viacero skupín veriteľov s rôznym postavením. Noví veritelia sú veritelia s pohľadávkami proti podstate, ktoré vznikli až po vyhlásení konkurzu (napr. mzdy zamestnancov). Tieto sa uspokojujú priebežne počas konkurzu v plnej výške, nemusia sa prihlasovať prihláškou.<sup>12</sup> Na druhej strane tu máme výnimku v § 87 ods. 3 ZKR, ktorá hovorí o tom, že pracovné nároky v rozsahu prevyšujúcom štvornásob-

<sup>11</sup> § 59 ods. 1 Zákonníka práce

<sup>12</sup> OVEČKOVÁ, O., CSACH, K., ŽITŇANSKÁ, L. Obchodné právo 2. *Obchodné spoločnosti a družstvo*, Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o., 2020, 126 s.

bok životného minima mesačne za každý kalendárny mesiac trvania pracovnoprávneho vzťahu po vyhlásení konkurzu, si zamestnanec uplatní prostredníctvom prihlášky. Správca je povinný na požiadanie oznámiť zamestnancovi ku dňu podania žiadosti, v akej výške uznáva pracovnoprávny nárok ako pohľadávku proti podstate a nespornú výšku pracovnoprávneho nároku, ktorú si zamestnanec môže uplatniť prihláškou.<sup>13</sup>

Prihlasovanie pohľadávok má zákonnú lehotu 45 dní od vyhlásenia konkurzu. V prípade, ak veriteľ doručí prihlášku neskôr, respektíve po lehote 45 dní, na prihlášku sa napriek tomu prihliada. Po uplynutí zákonnej lehoty na prihlasovanie pohľadávok nemôže veriteľ vykonávať hlasovacie právo a ďalšie práva spojené s prihlásenou pohľadávkou. V zmysle § 28 ods. 3 ZKR právo na pomerné uspokojenie veriteľa tým nie je dotknuté; môže byť však uspokojený len z výťažku zaradeného do rozvrhu zo všeobecnej podstaty, ktorého zámer zostaviť bol oznámený v Obchodnom vestníku po doručení prihlášky.

Prihlásenie pohľadávky sa uplatňuje prihláškou, ktorá musí obsahovať zákonné náležitosti podľa § 29 ods. 1 ZKR, v opačnom prípade nie je možné prihlášku opraviť alebo doplniť. Veriteľ môže podať novú prihlášku, a to aj počas plynutia základnej prihlasovacej lehoty.

Zamestnanec si prihláškou môže uplatniť mzdu, ktorá mu vznikla do vyhlásenia konkurzu. Súčasná právna úprava zjednodušila zamestnancom uplatnenie si pohľadávky v zmysle § 12 ods. 2 bod e) ZKR stačí, ak zamestnanci predložia písomné vyhlásenie s úradne osvedčeným podpisom najmenej piatich zamestnancov alebo bývalých zamestnancov dlžníka, ktorí nie sú jeho spriaznenými osobami, o nesplnení ich pohľadávky na mzde, odstupnom alebo odchodnom 30 dní po lehote splatnosti. Návrh môže podať ktokoľvek z piatich zamestnancov alebo bývalých zamestnancov.

Ďalšou podmienkou pre podanie návrhu na vyhlásenie konkurzu je povinné zastúpenie zamestnanca odborovou organizáciou, pričom zamestnanec alebo bývalý zamestnanec, ktorý podáva návrh na vyhlásenie konkurzu, nemusí byť členom tejto odborovej organizácie. Týmto obmedzením sa vytvoria dve skupiny zamestnancov (bývalých zamestnancov), a to tých, ktorých zamestnávateľ (bývalý zamestnávateľ) má zriadenú odborovú organizáciu a tí, u ktorých odborová organizácia nie je zriadená. Podľa Ďuricu druhá skupina nebude môcť podať návrh na vyhlásenie konkurzu za podmienok ustanovených v § 12 ods. 2 písm. e) ZKR.<sup>14</sup> S týmto tvrdením nesúhlasíme vzhľadom

---

<sup>13</sup>ods. 3 § 87 ZKR

<sup>14</sup>Komentár k § 12 Zákona o konkurze a reštrukturalizácii, 4. vydanie, 2021, 84 - 106 s., Beck-Online.sk

k tomu, že ZKR neurčuje o akú odborovú organizáciu má ísť. Ďurica ďalej uvádza na podporu nášho tvrdenia, že zastúpenie zamestnanca v konkurznom konaní sa môže realizovať na základe udeleného plnomocenstva s ktoroukoľvek odborovou organizáciou.

## 5. Pracovnoprávne nároky zamestnancov pri konkurze

Vyhlásením konkurzu na zamestnávateľa má zamestnanec okrem uplatnenia si pohľadávky v konkurze aj ďalšiu možnosť v podobe uplatnenia dávky garančného poistenia. Právne upravené nároky zamestnancov z pracovnoprávnych vzťahov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa nájdeme v § 21 Zákonníka práce. V zmysle ktorého sa dávky garančného poistenia uspokojia podľa ZSP. Právna úprava garančného poistenia ako subsystému sociálneho poistenia v zmysle ZSP vychádza zo *Smernice 2008/94/ES o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa*. Nárok na výplatu dávky garančného poistenia vzniká podľa § 109 ZSP:

- splnením podmienok ustanovených ZSP na vznik nároku na dávku,
- splnením podmienok nároku na jej výplatu a
- podaním žiadosti o jej priznanie alebo vyplácanie.

Povinne garančne poistený je zamestnávateľ zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu (v pracovnom pomere) a člena družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu. Naopak, garančne poistený nie je taký zamestnávateľ, ktorým je zastupiteľský úrad cudzieho štátu, štát, štátna rozpočtová organizácia, štátny fond, obec, vyšší územný celok, rozpočtová organizácia a príspevková organizácia v zriaďovateľskej pôsobnosti obce a vyššieho územného celku alebo iná osoba, za ktorej všetky záväzky zodpovedá alebo ručí štát, Národná banka Slovenska, Fond ochrany vkladov alebo Garančný fond investícií.

Garančné poistenie vzniká zamestnávateľovi v zmysle § 25 ZSP odo dňa, v ktorom začal zamestnávať aspoň jedného zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu a zaniká dňom, v ktorom už nezamestnáva ani jedného zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu. Z garančného poistenia sa poskytuje dávka garančného poistenia iba zamestnancovi, ktorým je:

- fyzická osoba v pracovnom pomere,

- fyzická osoba v právnom vzťahu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o brigádnickej práci študentov, dohoda o pracovnej činnosti) a
- člen družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu.

Z garančného poistenia sa zamestnancovi pri platobnej neschopnosti jeho zamestnávateľa uhrádza v zmysle ustanovenia § 102 ods. 1 ZSP:

- a) nárok na mzdu a náhradu za čas pracovnej pohotovosti,
- b) nárok na príjem plynúci členovi družstva z pracovného vzťahu k družstvu,
- c) nárok na odmenu dohodnutú v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
- d) nárok na náhradu mzdy za sviatky a pri prekážkach v práci,
- e) nárok na náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú vznikol nárok počas kalendárneho roka, v ktorom vznikla platobná neschopnosť zamestnávateľa, ako aj za predchádzajúci kalendárny rok,
- f) nárok na odstupné, ktoré patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru,
- g) nárok na náhradu mzdy pri okamžitom skončení pracovného pomeru,
- h) nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru,
- i) nároky cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, ktoré vznikli pri plnení pracovných povinností,
- j) nárok na náhradu vecnej škody v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania,
- k) nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca podľa osobitného predpisu a
- l) súdne trovy v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovného pomeru zamestnanca na súde vrátane trov právneho zastúpenia.

Pre úplnosť dodávame, že v zmysle § 102 ods. 2 ZSP zamestnanec nemá nárok na dávku garančného poistenia, ak pracovnoprávny vzťah uzatvoril po vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa, ak bol na platobnú neschopnosť zamestnávateľa písomne upozornený.

Slovenský zákonodarca pri implementácii smernice 2008/94/ES pristúpil aj k zakotveniu obmedzení rozsahu náhrady nárokov zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa. Dávka garančného poistenia sa poskytne

najviac v rozsahu troch mesiacov z posledných 18 mesiacov trvania pracovnoprávneho vzťahu predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo dňu skončenia pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa.<sup>15</sup>

## 5.1. Odstupné

Na úvod spomenieme všeobecne informácie o odstupnom, ktoré patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov. Rovnaký nárok majú aj zamestnanci, s ktorými zamestnávateľ končí pracovný pomer výpoveďou zo zdravotných dôvodov, keď zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo ju zamestnanec nesmie vykonávať pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre obmedzenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva. Nárok na odstupné majú zamestnanci, s ktorými zamestnávateľ skončí pracovný pomer z organizačných dôvodov (keď sa zrušuje alebo premiestňuje alebo keď sa zamestnanec stane nadbytočným) a nedochádza pritom k prechodu práv a povinností.

Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru z organizačných alebo zdravotných dôvodov patrí odstupné len v prípade, ak súhlasí so skončením pracovného pomeru dohodou z tých istých organizačných alebo zdravotných dôvodov pred začatím plynutia výpovednej doby.

Zákonník práce zakotvuje minimálnu sumu odstupného. Výška odstupného sa poskytuje ako násobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca vypočítaného podľa § 134 ZP.<sup>16</sup> Odstupné sa poskytuje ako jednorazový príspevok vo výške najmenej dvojnásobku priemerného mesačného zárobku zisteného zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi v predchádzajúcom kalendárnom štvrtroku pred skončením pracovného pomeru. Horná hranica odstupného nie je limitovaná, preto kritériom by mala byť podmienka, že výška odstupného je v súlade s dobrými mravmi. Na odstupné nemajú nárok zamestnanci, ktorí pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo

---

<sup>15</sup> Komentár k § 21 Zákonníka práce č. 311/2001, Žilina: Eurokódex, 150 s.: DOLOBÁČ, M. a kol.

<sup>16</sup> ŽUĽOVÁ, J. BARINKOVÁ, M., DOLOBÁČ, M. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*, Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o., 2017, 211 s.



pracovný pomer. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru zamestnanca v najbližšom výplatnom termíne určenom na výplatu miezd, prípadne sa obe zmluvné strany môžu dohodnúť na niečom inom.

Ak zamestnávateľ nemôže odstupné vyplatiť, pretože nemá z čoho a stal sa platobne neschopným, zamestnanec má možnosť získať odstupné z garančného poistenia. V nadväznosti na dávky garančného poistenia sa odstupné nachádza v bode f) § 102 ods. 1 ZSP.

O dávku garančného poistenia si požiada zamestnanec prostredníctvom Žiadosti o dávku garančného poistenia (ďalej len „Žiadosť“). Tlačivo vyplní a podpíše zamestnanec buď elektronicky na stránke Sociálnej poisťovni alebo tlačivo nájde fyzicky v pobočke Sociálnej poisťovne. K Žiadosti sa priloží Potvrdenie zamestnávateľa na účely nároku na dávku garančného poistenia, v ktorom je zamestnávateľ povinný potvrdiť mzdové nároky neuhradené zamestnancovi za obdobie: a) posledných troch mesiacov pracovnoprávneho vzťahu pred vznikom platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo b) posledných troch mesiacov pred skončením pracovnoprávneho vzťahu, ktoré neboli zo strany zamestnávateľa uspokojované. Potvrdenie môže okrem zamestnávateľa vyplniť aj predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty (ak boli ustanovení). K Žiadosti sa priložia prílohy ako fotokópia rozhodnutia súdu o náhrade mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, fotokópia rozhodnutia súdu o priznaní súdnych trov, ktoré vznikli v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca na súde vrátane trov právneho zastúpenia, fotokópia pracovnej zmluvy, fotokópia dohody o vykonaní práce, fotokópia dohody o pracovnej činnosti, fotokópia dohody o brigádnickej práci študentov, fotokópia dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, fotokópia dokladu o skončení pracovnoprávneho vzťahu (predložiť, ak bol pracovnoprávny vzťah skončený) a iné. Následne sa Žiadosť spolu s prílohami doručia na pobočku Sociálnej poisťovne, v ktorej je zamestnávateľ registrovaný na platenie poisťného, prípadne ktorejkoľvek pobočke Sociálnej poisťovne. Žiadosť sa môže doručiť tromi spôsobmi: osobne, poštou alebo prostredníctvom eSchránky, ak ju má zamestnanec aktivovanú a využíva elektronický občiansky preukaz – eID.

## Záver

Závery týkajúce sa rozsahu práv a povinností zamestnancov po vyhlásení konkurzu na majetok obchodnej spoločnosti – zamestnávateľa zostávajú zachované ako pri bežnom pracovnom pomere. Na druhej strane zamestnancom vznikajú po vyhlásení konkurzu aj ďalšie práva a povinnosti, ktoré v bežnom pracovnom pomere zamestnanci nemajú. Základnou povinnosťou

zamestnanca po vyhlásení konkurzu sme uviedli oznamovaciu povinnosť. Dospeli sme k tomu, že nielen zamestnávateľ má informačnú povinnosť voči zamestnancom (prípadne zástupcom zamestnancov) v súvislosti s oznámením platobnej neschopnosti zamestnávateľa. Zamestnanci majú tiež informačnú povinnosť, ale s iným účinkom. Oznamovacia povinnosť u zamestnanca spočíva v tom, aby poskytol súčinnosť správcovi konkurznej podstaty alebo zamestnávateľovi v súvislosti s potvrdením nárokov z pracovnoprávneho vzťahu.

Zamestnanec disponuje právom na podanie návrhu na vyhlásenie konkurzu obchodnej spoločnosti, len ak môže dôvodne predpokladať platobnú neschopnosť svojho zamestnávateľa. Zákonodarca umožnil, týmto spôsobom, zamestnancom uplatňovať ich nároky, v prípade nevyplatenia mzdy. Príspevkom sme poukázali aj na ďalšie práva, ktoré zamestnanec má po vyhlásení konkurzu na majetku obchodnej spoločnosti – zamestnávateľa. Zamestnanec si môže svoje pohľadávky voči zamestnávateľovi, na ktorého bol vyhlásený konkurz, prihlásiť v konkurze u správcu konkurznej podstaty. Ak pracovný pomer trvá aj po vyhlásení konkurzu, mzda, ktorá vznikla po vyhlásení konkurzu, sa považuje za pohľadávku proti podstate, ktorú si už nemusí prihlasovať u správcu, keďže ju sám správca uspokojuje priebežne.

Ďalšie právo predstavuje uplatnenie si dávok z garančného poistenia. To znamená, že v nadväznosti na platobnú neschopnosť zamestnávateľa, zamestnanec má právo požadovať uspokojenie svojich nárokov z pracovnoprávneho vzťahu voči platobne neschopnému zamestnávateľovi z prostriedkov garančného poistenia. Analýzou sme zistili, že oprávnenia v pracovnoprávných vzťahoch vyhlásením konkurzu prechádzajú zo zamestnávateľa na správcu konkurznej podstaty. To znamená, že správca koná a komunikuje so zamestnancami, správca zamestnancom prideluje prácu, správca dokonca môže iniciovať skončenie pracovného pomeru, ako aj hromadné prepúšťanie.



## Oddelenie časti obchodnej spoločnosti od pôvodnej spoločnosti

Peter Kuko

### Úvod

Obchodné právo patrí k najdôležitejším odvetviam práva vo všetkých právnych poriadkoch na svete. Upravuje spoločensko-právne vzťahy, najrôznejších druhov, napríklad vzťahy medzi podnikateľmi a spotrebiteľmi ale aj medzi podnikateľskými subjektmi navzájom ako aj vzťahy, z ktorých možno odvodiť ďalšie práva a povinnosti subjektov, nielen obchodného práva ale aj ďalších nemenej významných odvetviach ako je pracovné právo, či práva sociálneho zabezpečenia.

Nakoľko obchodné právo nesporne patrí k najdynamickejšie sa rozvíjajúcim právnym odvetviam, je potrebné reagovať a upravovať nové typy vzťahov v obchodnom práve, ale súčasne reflektovať závery vyplývajúce z práva Európskej Únie, prostredníctvom ktorého dochádza k unifikácii práva členských štátov na základe nariadení alebo harmonizácii práva, ktoré prebieha na základe všeobecnej rámcovej úpravy vyjadrenej v smerniciach. V predkladanom príspevku analyzujeme inštitút, ktorý bol (pôvodne) primárne upravený v európskom práve, konkrétne v smernici č. 1132 z roku 2017. Do vnútroštátneho práva bol implementovaný prostredníctvom zákona č. 309/2023 Z. z. o premenách obchodných spoločností a družstiev a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej aj „zákon o premenách obchodných spoločností“ alebo „zákon č. 309/2023“) s účinnosťou od 01.01.2024. Z uvedeného vyplýva, že v čase písania predkladaného príspevku, nejde o úpravu *de lege lata*, ale „len“ o úpravu *de lege ferenda*.

Odštiepenie obchodnej spoločnosti je inštitút, ktorý bol okrem iného prijatý v rámci harmonizácie práva Európskej Únie prostredníctvom Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/2121 z 27. novembra 2019, ktorou sa mení smernica (EÚ) 2017/1132, pokiaľ ide o cezhraničné premeny, zlúčenia alebo splynutia a rozdelenia, ktorá upravuje zahraničné premeny obchodných spoločností (ďalej len „smernica EÚ 2019/2121“)<sup>1</sup>. Zámerom zákonodarcu podľa dôvodovej správy k zákonu č. 309/2023 bolo rozšíriť ustanovenia smernice pri preberaní do právneho poriadku SR o vnútroštátne preme-

---

<sup>1</sup>Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/2121 z 27. novembra 2019, ktorou sa mení smernica (EÚ) 2017/1132, pokiaľ ide o cezhraničné premeny, zlúčenia alebo splynutia a rozdelenia. Dostupné na internete: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/sk/ALL/?uri=CELEX%3A32019L2121> [cit. 20.11.2023]

ny obchodných spoločností, za účelom zvýšenia kvality podnikateľského prostredia ako aj konkurencie schopnosti slovenských právnických osôb.<sup>2</sup>

Autor má záujem v predkladanom príspevku upriamiť pozornosť na celkom nový inštitút v právnom poriadku Slovenskej republiky. Rovnako si kladie za cieľ poukázať na jeho nedostatky v súvislosti s najzávažnejším inštitútom spojeným s odštiepením obchodnej spoločnosti od zvyšku obchodnej spoločnosti, ktorým je ručenie odštiepených (t. j. nových) obchodných spoločností. V neposlednom rade poukázať na adekvátnu komparáciu medzi vnútroštátnou právnou úpravou a českou právnou úpravou a záverom, upozorniť na aplikačné problémy ručenia, odštiepených obchodných spoločností, v praxi českých najvyšších súdnych inštancií.

## 1. Odštiepenie spoločnosti ako inštitút obchodného práva

Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej aj „Obchodný zákonník“ alebo „OBZ“) vymedzuje definíciu obchodnej spoločnosti v § 56 ods.1 ako právnickú osobou založenú za účelom podnikania. Spoločnosťami podľa obchodného zákonníka sú verejná obchodná spoločnosť, komanditná spoločnosť, spoločnosť s ručením obmedzeným, akciová spoločnosť a jednoduchá spoločnosť na akcie. Za účelom pochopenia inštitútu akým je rozdelenie spoločnosti prostredníctvom odštiepenia časti obchodnej spoločnosti od zvyšku obchodnej spoločnosti, ktorý v predkladanom príspevku analyzujeme je potrebné objasniť založenie a vznik obchodnej spoločnosti. Založenie obchodnej spoločnosti je upravené v § 57 OBZ podľa, ktorého dochádza k založeniu obchodnej spoločnosti, už na základe spoločenskej zmluvy eventuálne zakladateľskej listiny. Sme toho názoru, že samotná zakladateľská listina alebo spoločenská zmluva nie sú právnymi aktami, ktoré by boli rozhodujúce vo vzťahoch smerujúcich *erga omnes*, autor sa domnieva, že ide výlučne o akt *inter partes*. *Erga omnes* pôsobí až moment vzniku obchodnej spoločnosti, pričom z dikcie § 62 OBZ je zrejmé, že rozhodujúci je moment zápisu do obchodného registra.

V zákone o preмене obchodných spoločností v zmysle ustanovení § 105 -§ 111 zákonodarca osobitne vymedzuje typy obchodných spoločností, ktoré

---

<sup>2</sup> Dôvodová správa k zákonu č. 309/2023 Z. z. - Vládny návrh zákona o premenách obchodných spoločností a družstiev a o zmene a doplnení niektorých zákonov

môžu zmeniť svoju právnu formu. Sme toho názoru, že zo strany zákonodarcu ide vo veľkej miere o pochopiteľné ustanovenie vzhľadom na ekonomickú prosperitu (v širšom kontexte) hospodárstva štátu v súvislosti s množstvom obchodných spoločností v Slovenskej republike. Z údajov obchodného registra slovenskej republiky je zrejmé, že majoritné zastúpenie majú spoločnosti s ručením obmedzeným a akciové spoločnosti. Aj preto § 57 zákona o preмене obchodných spoločností, upravuje prípustnosť rozdelenia formou odštiepenia len akciové spoločnosti a spoločnosti s ručením obmedzeným.

Existujú tzv. "únikové cesty" pre družstvá, ktoré by *prima facie* nemohli procesne prejsť oddelením vo forme odštiepenia podľa § 57 zákona č. 309/2023, ak by nebola prípustná premena družstva. *Ab esse ad posse* podľa § 105 ods. 8 zákona č. 309/2023 môže družstvo zmeniť právnu formu na spoločnosť s ručením obmedzeným alebo na akciovú spoločnosť. Zrejme, ide o zámer zákonodarcu umožniť pre prípad vzniku disfunkčnej časti družstva možnosť oddeliť prosperujúcu časť so zámerom, udržať obchodnú spoločnosť ako takú aspoň v relatívnej miere funkčnú.

Na rozdiel od vnútroštátnej slovenskej právnej úpravy v Českej úprave v zmysle zákona o obchodných spoločnostiach a družstvách je možné oddeliť novú spoločnosť aj od verejnej obchodnej spoločnosti a komanditnej spoločnosti.<sup>3</sup> Následne, dochádza k zmene spoločenskej zmluvy, za predpokladu ak sa spoločník rozhodne nepokračovať v novej obchodnej spoločnosti, s právom na vypriadanie podielov podľa pomerov v pôvodnej obchodnej spoločnosti.

## 2. Typy odštiepenia a ručenie ako zabezpečovací prostriedok

Je potrebné vnímať rozdiel medzi inštitútmi oddelenia obchodnej spoločnosti, odštiepením od pôvodnej spoločnosti a rozštiepením obchodnej spoločnosti, ktorý sa pokúsime vymedziť nasledovne.

Odštiepenie je inštitút, ktorým dochádza k rozdeleniu spoločnosti, to znamená, že rozdeľovaná spoločnosť nezaniká a jej časť sa odčlení do inej spoločnosti. Existujú rôzne variácie oddelenia obchodnej spoločnosti odštiepením:

- rozdelenie odštiepením so vznikom nových spoločností

---

<sup>3</sup>BusinessINFO. *Přeměny obchodních korporací*. Dostupné na internete: <https://www.businessinfo.cz/navody/premeny-obchodnich-korporaci-ppbi/2/> [cit. 03.10.2023]

- rozdelenie odštiepením – zlúčením (až ako nasledujúci právny úkon)
- kombinácia oddelenia obchodnej spoločnosti odštiepením so vznikom nových spoločností a zlúčením.<sup>4</sup>

Rozštiepenie je inštitút, ktorým podľa obchodného zákonníka dochádza k rozdeleniu obchodných spoločností, pričom rozdeľovaná spoločnosť zaniká a jej imanie resp. majetková podstata prechádza na iné, buď už existujúce alebo novo-založené spoločnosti. Možno kombinovať prechod majetkovej podstaty na už existujú obchodnú spoločnosť, a zároveň na ešte len založenú obchodnú spoločnosť. Úpravu, ktorú zákonodarca prijal vyžaduje smernica EÚ 2019/2121 pre cezhraničné rozdelenia, pričom v rámci prijímacieho procesu došlo k jej rozšíreniu aj o úpravu vnútroštátneho rozdelenia obchodných spoločností odštiepením. Odštiepenie je prípustné<sup>5</sup> výlučne vo vzťahu k akciovej spoločnosti alebo spoločnosti s ručením obmedzeným, zákonodarca v dôvodovej správe k návrhu zákona odôvodňuje výber na základe potencionálnej ekonomickej prosperity uvedených spoločností.<sup>6</sup>

Každý spoločník<sup>7</sup> obchodnej spoločnosti stáva respektíve ostáva spoločníkom tejto spoločnosti ak zákon neustanovuje inak. Ak zákon ustanoví inak, ide o situáciu, ak sa dohodnú spoločníci na zmene spoločníkov v spoločnosti. Jednak, že pôvodný spoločník sa stáva jediným spoločníkom v novej, respektíve v inej spoločnosti alebo sa môže aj nestáť spoločníkom v novej respektíve v inej spoločnosti.<sup>8</sup>

Nemenej dôležité je ustanovenie § 57 ods. 3 zákona č. 309/2023, ktoré upravuje esenciálnu podmienku možnosti odštiepenia nasledovne *odštiepenie je neprípustné, ak v deň podľa § 8 písm. d) je vlastné imanie rozdeľovanej spoločnosti nižšie ako jej základné imanie*. A *contratio* podľa odseku 3 možno zrealizovať odštiepenie, ak vlastné imanie spoločnosti je vyššie ako jej základné imanie.

Prirodzene sa ustanovenia obchodného práva vyznačujú veľkou mierou dispozitívnosti, čo indikuje možnosť úpravy prevodu majetku ako aj záväzkov obchodnej spoločnosti pri odštiepení časti obchodnej spoločnosti. Ak by nedošlo ku konsenzu ohľadom obchodného majetku spoločnosti na základe dohody spoločníkov, tak zákonne dochádza k spravovaniu obchodného ma-

<sup>4</sup> Dôvodová správa k zákonu č. 309/2023 Z. z. - Vládny návrh zákona o premenách obchodných spoločností a družstiev a o zmene a doplnení niektorých zákonov

<sup>5</sup> Podľa § 57 ods. 1 zákona č. 309/2023

<sup>6</sup> Dôvodová správa k zákonu č. 309/2023 Z. z. - Vládny návrh zákona o premenách obchodných spoločností a družstiev a o zmene a doplnení niektorých zákonov k § 57

<sup>7</sup> v zmysle § 57 ods. 2 zákona č. 309/2023

<sup>8</sup> ibidem

jetku podľa ustanovení zákona 309/2023, konkrétne §58, ktorý upravuje prechod obchodného majetku (ods.1) a prevod záväzkov (ods.2) pri odštiepení tak, že (zjednodušene) na každú spoločnosť prejde obchodný majetok ako aj záväzky podľa pomeru v akom prešlo na spoločnosti čisté obchodné imanie, to znamená majetok spoločnosť po odčítaní pasív od aktív.

Jeden z najdôležitejších inštitútov je nepochybne ručenie odštiepených obchodných spoločností, ktoré je upravené obdobne ako prevod majetku a záväzkov obchodnej spoločnosti a to tak že, pri odštiepení ručí rozdeľovaná spoločnosť za záväzky, ktoré prešli odštiepením z rozdeľovanej spoločnosti na nástupnícke spoločnosti „ *Ak v schválenom projekte premeny nie je jasne určené, na ktorú spoločnosť určitá časť záväzkov prechádza, a táto skutočnosť sa nedá odvodit' ani výkladom projektu premeny, prechádza táto časť pomerne na všetky nástupnícke spoločnosti a v prípade odštiepenia na rozdeľovanú a nástupnícke spoločnosti, a to podľa toho, ako na spoločnosti prešlo čisté obchodné imanie rozdeľovanej spoločnosti ku dňu účinnosti rozdelenia*<sup>9</sup>“, pričom podľa §59 ods. 3 zákona č. 309/2023 všetky spoločnosti pri odštiepení ručia ako nerozlučné solidárne spoločenstvo, to znamená ak by jedna zo spoločností splnila celý záväzok po tom ako ju veriteľ vyzval na plnenie, je daná spoločnosť teda tá, ktorá splnila celý záväzok oprávnená na základe regresného nároku žiadať od zvyšných spoločností splnenie, plnenia do výšky podľa pomeru prechodu čistého obchodného imania na jednotlivé spoločnosti.

Ochrana veriteľov pri oddelení časti obchodnej spoločnosti je upravená okrem zákona 309/2023 aj v občianskom zákonníku konk. v § 531 a § 533. V zmysle § 531 možno dlh prevziať len so súhlasom veriteľa ak ide o dohodu medzi dlžníkom a subjektom ktorý nastupuje na jeho miesto. Ak by nedošlo k súhlasu veriteľa stáva sa subjekt dlžníkom popri pôvodnom dlžníkovi. Ustanovenie § 533 upravuje možnosť bez súhlasu dlžníka pristúpiť k záväzku na základe dohody s veriteľom pričom sa obaja dlžníci sú zaviazaní spoločne a nerozdielne. Osobitne je v zákone č. 309/2023 upravená ochrana spoločníkov pri odštiepení.

Podľa § 68 ods.1 zákona č. 309/2023 možno v návrhu na premenu obchodnej spoločnosti dohodnúť, že, niektorí akcionári neostanú akcionármi rozdeľovanej spoločnosti ako aj možnosť, že sa akcionári nestanú akcionármi nástupníckej spoločnosti. V zmysle uvedeného *ex lege*, vyplýva povinnosť spo-

---

<sup>9</sup> Zákony pre ľudí.sk. Dostupné na internete: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2023-309> [cit. 10.10.2023]



ločnosti (pre úplnosť upozorňujeme, že takáto povinnosť nevzniká akcionárom, ale iba a výlučne akciovej spoločnosti) odkúpiť akcie od akcionára, táto povinnosť nevzniká iba za predpokladu, že sú akcionárovi pridelené akcie v adekvátnom množstve spolu s primeraným doplatkom.

Podľa § 69 zákona o premenách obchodných spoločností a družstiev v procese rozdelenia obchodnej spoločnosti je zákonnou podmienkou schválenie projektu rozdelenia spoločnosti. V projekte je nutné uviesť najmä obchodné meno, sídlo, pomer podielov spoločníkov, návrh spoločenskej alebo zakladateľskej zmluvy, členov štatutárneho orgánu, prípadne dozornej rady spoločnosti. Ako uvádzame vyššie ide o demonštratívny výpočet, ktorý má primárne garantovať aspoň základný rámec zákonných požiadaviek. V opačnom prípade, dochádza k naplneniu ustanovenia o neplatnosti právnych úkonov.<sup>10</sup>

Ustanovenie § 69 OBZ hovorí aj o základnej zásade všetkých spôsobov zrušenia obchodnej spoločnosti bez likvidácie, ktorou je zachovanie právnej formy nástupníckej spoločnosti. *Per analogiam legis* je teda možné vyvodiť aplikáciu zásady aj na oddelenie časti spoločnosti od zvyšku spoločnosti. K náležitostiam je potrebné dodať osobitosti spojené so spoločnou s ručením obmedzeným ako aj akciovou spoločnosťou. Ide o presný popis pomerov resp. akcií spoločnosti (§61 písm. a) §66 písm. a)), určenie spoločníkov resp. akcionárov, (§61 písm. b) §66 písm. b)), a napokon určenie zamestnancov, ktorí zostávajú v zamestnaneckom pomere k pôvodnej spoločnosti a určenie zamestnancov, ktorým vzniká pracovnoprávny vzťah k odštiepenej spoločnosti (§61 písm. c) §66 písm. c)). V návrhu projektu na oddelenie obchodnej spoločnosti musia byť upravené podmienky rozdelenia zamestnancov obchodnej spoločnosti v súlade so zákonníkom práce (311/2001 Z. z.). Špecifická situácia je pracovná-tzv. "manažérska zmluva". Z dikcie zákona 309/2023 nie je zrejmé ako sa bude spravovať uvedený pracovný vzťah a preto sa domnievame, že pracovnoprávny pomer manažéra obchodnej spoločnosti sa bude spravovať *per analogiam legis* avšak s odchýlkou možnosti dohodnúť si pracovný pomer *ad hoc* dohodou.

Aj na základe vyššie uvedeného sa domnievame, že ak by neboli ustanovené pomery tak ako ich uvádza § 58 zákona o premenách obchodných spoločností a družstiev, nebolo by možné určiť vlastnícku štruktúru ako aj vyvodzovanie zodpovednosti vo vzťahu, k napríklad zamestnancom ale aj iným subjektom, s ktorými má, respektíve môže mať na základe relevantných právnych skutočností právne vzťahy.

<sup>10</sup> podľa § 37 Zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník

### 3. Aplikačná prax<sup>11</sup>

V rámci predkladaného príspevku sa pokúsime analyzovať aj aplikačnú prax a zároveň poukázať tak na hmotnoprávnu ako aj procesnú právnu nedostatky inštitútu oddelenia obchodnej spoločnosti formou odštiepenia spoločnosti. Nakoľko ide o inštitút, ktorý nemá obdobu vo vnútroštátnej právnej úprave (až do nadobudnutia účinnosti zákona č. 309/2023 k 01.01.2024), je potrebné poukázať na aplikačnú prax Českej Republiky, ktorá zaviedla inštitút odštiepenia už v roku 2006 zákonom číslo 56/2006 Zb.

V rámci aplikačnej praxe sa pokúsime predostrieť problematiku odštiepenia obchodných spoločností od už existujúcej obchodnej spoločnosti v súvislosti s kvázi podvodom vo vzťahu k úmyselnému poškodzovaniu veriteľov. Je nutné dodať, že v konkrétnej veci nebolo v čase písania predkladaného príspevku vznesené trestné stíhanie tak voči právnickej osobe ako ani voči fyzickej osobe-majiteľovi všetkých štyroch právnických osôb, respektíve z voľne dostupných zdrojov, nebolo možné dohľadať trestný proces vedený s účasťou v podobe pasívnej legitimácie materskej obchodnej spoločnosti ani od nej oddelených obchodných spoločností.

V predmetnej veci rozhodoval Najvyšší súd Českej Republiky ďalej len NS ČR na základe dovolania žalobcu, ktorým je insolvenčný správca spoločnosti Čefy s.r.o. (ďalej len žalobca) proti JAROnet s.r.o. v likvidácii (ďalej len žalovaný), proti rozhodnutiu Vrchného súdu v Olomouci, ktorý rozhodoval ako súd druhej inštancie vo vzťahu ku Krajskému súdu v Brne. Podľa zákona číslo 06/2002 Zb. o súdoch a sudcoch v insolvenčných veciach rozhodujú v prvom stupni Krajské sudy a ako odvolacie sudy Vrchné sudy Českej republiky. NS ČR rozhoduje výlučne o mimoriadnych opravných prostriedkoch.

V pôvodnej žalobe z 10.03.2016 sa žalobca domáhal v prvom rade neplatnosti zmluvy z 30.12.2013 a súčasne, v druhom rade zaplatenia dlžnej sumy v celkovej výške 400 tisíc českých korún alebo vydania dvoch motorových vozidiel, ktoré boli predmetom už spomínaných zmluvu z roku 2013.

Krajský súd, uznesením vyhovel pripusteniu odštiepených spoločností do konania v postavení pasívne legitimovaných s poukazom na úmysel žalovaného vložiť majetok do majetkovej podstaty odštiepených spoločností. Na

---

<sup>11</sup>Najvyšší soud, Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.06.2020, sp. zn. 29 Cdo 2268/2018. [online] [cit. 23.11.2023]. Dostupné na internete: <https://sbirka.nsoud.cz/sbirka/5673/> [cit. 21.10.2023]

základe odvolania žalovaného ako aj všetkých troch odštiepených spoločností (je zrejmé, že vlastnícka štruktúra oproti pôvodnej spoločnosti je nezmenená podľa obchodného registra Českej republiky) rozhodol vrchný súd v Olomouci tak, že zamietol pripustenie odštiepených v spoločnosti do súdneho konania.

Vo svojom uznesení konštatuje, že odštiepením obchodných spoločností nedošlo k zániku pôvodnej obchodnej spoločnosti, čím nedošlo ani k strate spôsobilosti byť pasívne legitimovanou stranou konania, pričom jej ako dlžníkovi nezaniká povinnosť vyrovnáť pohľadávku, ktorú voči nej má žalobca t. j. veriteľ.<sup>12</sup>

K samotnému skutkovému stavu vychádzajúc z bodu 13 predmetného rozhodnutia NS ČR možno pre úplnosť dodať, že v roku 2018 došlo k odštiepeniu troch spoločností s ručením obmedzeným, na ktoré bola prevedená časť majetku pôvodný obchodnej spoločnosti. Reakciou na uvedené bola výzva Krajského súdu v Brne, voči žalobcovi, či trvá na pôvodnej žalobe. Žalobca zotrval na návrhu a Krajskému súdu v Brne navrhol pristúpenie odštiepených obchodných spoločností. Domnievame sa, že samotný inštitút pristúpenia sa má využívať na situácie, kedy dochádza k vyplňaniu medzier na strane pasívne legitimovaných subjektov. Aj samotný NS ČR nevyhlásil možnosť rozšíriť pasívne legitimovaných v bode 20 rozhodnutia „*ak dôjde po začatí sporu medzi veriteľom a dlžníkom kde veriteľ vymáha splnenie dlhu k odštiepeniu spoločnosti veriteľ sa môže domáhať pristúpenia novej spoločnosti na strane žalovaného z titulu zákonného ručenia za dlhy žalovaného*“<sup>13</sup>. Ako uvádzame vyššie v právnom poriadku Slovenskej republiky v prípade oddelenia neexistuje zákonné ručenie do plnej výšky, tak ako je to v českom práve (pozri zákon číslo 125/2008 Zb. § 257 ods. 1) iba zákonné ručenie do výšky obchodného majetku, ktorý bol prevedený na tú, ktorú spoločnosť (pozri paragraf 58 zákona číslo 309/2023). Najvyšší súd Českej republiky vo svojom rozhodnutí objasňuje aj procesnú stránku pristúpenia ďalšieho účastníka odkazom na Uznesenie NS ČR z roku 2001 sp. zn. 29 odo 232/2001. V odkazovanom rozhodnutí Najvyšší súd ČR vysvetľuje neprípustnosť ďalšieho vstupu potencionálneho účastníka do konania za predpokladu, že po pripustení takéhoto účastníka nebude zrejme čoho sa voči novému žalovanému žalobca domáha. Uvedené skutočnosti nastali aj v prejednávacom prípade, nakoľko v žalobnom návrhu respektíve v jeho petite nebolo uvedené, čoho sa žalobca

---

<sup>12</sup>SALVIA. 29 Cdo 23/2020, Usnesení. Dostupné na internete: <http://kraken.slv.cz/29Cdo23/2020> [cit. 20.10.2023]

<sup>13</sup>Nejvyšší soud. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.06.2020, sp. zn. 29 Cdo 2268/2018. Dostupné na internete: <https://sbirka.n soud.cz/sbirka/5673/> [cit. 21.10.2023]

voči novým žalovaným domáhal. Rešpektujúc zásadu *non ultra petitem*. Vrchný súd v Olomouci nemohol pripustiť rozšírenie okruhu pasívne legiti-movaných čo nepriamo skonštatoval aj Najvyšší súd Českej republiky. Záve-rom najvyšší súd skonštatoval, že dovolanie žalobcu zamietla nakoľko z návr- hu nie je zrejmé, čoho sa žalobca domáha a ani to na základe akého právneho nároku sa domáha.

## Záver

Odštiepenie obchodnej spoločnosti od zvyšku obchodnej spoločnosti je špeci- fický inštitút, ktorým dochádza k vzniku nových obchodných spoločností, ktoré po oddelení od svojej pôvodnej spoločnosti sú schopné samostatne existovať v spoločenských vzťahoch.

V predkladanom príspevku sme si stanovili ciele spojené s prezentáciou in- štitútu oddelenia obchodnej spoločnosti formou odštiepenia, ktorý nemal v doterajšom právnom poriadku Slovenskej republiky obdobu, nakoľko účinnosť ustanovení zákona č. 309/2023 o premenách obchodných spoloč- ností a družstiev a o zmene a doplnení, niektorých zákonov nastane k 01.01.2024.

Priamo nadväzujúc na uvedené, bolo upozorniť na potencionálne nedostatky právnej úpravy, ktoré môžu vzniknúť v praxi pri štiepení obchodných spo- ločností, nakoľko tak ako uvádzame v príspevku, zákonodarca prijal ustanove- nia o odštiepení obchodných spoločnosti nad rámec ustanovení smernice EÚ 2019/2121 o cezhraničných premenách, zlúčeníach alebo splynutiach a rozdeleniach, ktorá upravuje zahraničné premeny obchodných spoločností v spojení s úpravou zákonného ručenia odštiepených obchodných spoločnos- tí, tak ako uvádzame v kapitole II.

Nemenej významný bol cieľ spojený s komparáciou českej právnej úpravy so slovenskou právnou úpravou. Právna úprava v susednej Českej republike je výrazne staršia, nakoľko spomínaný inštitút bol zavedený už v roku 2006. Navzdory uvedenému podľa nášho názoru, neexistuje rozsiahla judikatúra na základe, ktorej by sme mohli v dostačujúcej miere upozorniť na potrebné zmeny, s výnimkou inštitútu ručenia. Domnievame sa, že v Českej republike je uvedené spôsobené najmä povinnosťou vypracovania plánu, ktorý musí byť vyhotovený príslušným znalcom a následne schválený súdom. Uvedená povinnosť v slovenskej právnej úprave absentuje, čo by potencionálne mohlo vytvoriť väčší priestor pre následné súdne spory.

Posledným cieľom bolo poukázať na aplikačnú prax Najvyššieho súdu Českej republiky vo veciach ručenia pôvodnej obchodnej spoločnosti a od nej odštiepených spoločností a to v súvislosti s prevodom majetku pôvodnej spoločnosti na nové-odštiepené spoločnosti. V medziach uvedeného cieľu sme sa pokúsili analyzovať konkrétne ustanovenia českej právnej úpravy a upozorniť na možné nedostatky, ktoré vyvstávajú za predpokladu úmyselného krátenia veriteľov, čo doposiaľ v predmetnej veci nebolo dokázané.

Záverom možno skonštatovať, že inštitút odštiepenia resp. oddelenia obchodnej spoločnosti od zvyšku obchodnej spoločnosti, môže napomôcť podnikateľskému prostrediu, čo je napokon aj primárnym cieľom zákonodarcu. Za predpokladu, že sa nebude postupovať pri odštiepení *contra rationem legis*, možno tvrdiť, že sa vnútroštátna právna úprava a jej smerovanie približuje právu Európskej Únie, čo je nepochybne pozitívnou správou vo všetkých smeroch.



## Nekalosúťažné podplácanie – obchodnoprávne a pracovnoprávne prvky

Chiara Jozefčáková

### Úvod

Pojem hospodárska súťaž zákonom exaktne definovaný nie je, keďže ide o dynamickú a mnohorakú oblasť. Poznáme však doktrínálnu definíciu pod ktorou sa hospodárska súťaž rozumie ako „*súperenie podnikateľských subjektov v hospodárskej oblasti s cieľom predstihnúť iné subjekty, a tým dosiahnuť hospodársky úspech.*“<sup>1</sup> Právna ochrana tohto inštitútu má v prvom rade slúžiť ako ochrana pre slabšiu stranu, a to najmä spotrebiteľa a prípadne ako posledná ochrana v prípadoch konaní priechiacich sa základným princípom.<sup>2</sup>

Právnu úpravu ochrany hospodárskej súťaže nachádzame už v Ústave Slovenskej republiky, v ktorej v čl. 35 ods. 1 štát garantuje právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť a taktiež v čl. 55 ods. 2, v ktorom právne záväzným spôsobom ustanovuje záujem Slovenskej republiky chrániť a podporovať hospodársku súťaž.<sup>3</sup> Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Obchodný zákonník“) vo svojom § 41 stanovuje, že: „*Fyzické i právnické osoby, ktoré sa zúčastňujú na hospodárskej súťaži, aj keď nie sú podnikateľmi (ďalej len „súťažiteľia“), majú právo slobodne rozvíjať svoju súťažnú činnosť v záujme dosiahnutia hospodárskeho prospechu a združovať sa na výkon tejto činnosti; sú však povinné pritom dbať na právne záväzné pravidlá hospodárskej súťaže a nesmú účasť na súťaži zneužívať.*“<sup>4</sup>

Právo hospodárskej súťaže ponímame v 2 rovinách, a to právo proti nekalej súťaži, ktoré zaradzujeme skôr k súkromnoprávnym odvetviám a právo proti obmedzovaniu hospodárskej súťaže, nazývané aj antitrustové, či kartelové právo, pri ktorom ide prevažne o verejnoprávne odvetvie práva. Kým účelom kartelového je ochrana funkcie a celkovo existencie hospodárskej súťaže, účelom práva na ochranu proti nekalej súťaži je ochrana jej čistoty prostred-

<sup>1</sup> Bod 7 rozsudku Okresného súdu Bratislava I sp. zn. 28Cb/46/2015 zo dňa 06.03. 2017

<sup>2</sup> MORAVČÍKOVÁ, A. In Patakyová a kol.: *Obchodný zákonník. Komentár.* 1. vyd. Bratislava: C.H. Beck, 2022. s.187-191.

<sup>3</sup> MORAVČÍKOVÁ, A. In Patakyová a kol.: *Obchodný zákonník. Komentár.* 1. vyd. Bratislava: C.H. Beck, 2022. s.187-191.

<sup>4</sup> § 44 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

níctvom postihu konaní vykazujúcich znaky nekalej súťaže. Na základe tohto rozdelenia môžeme rozdeliť zneužitie účasti na hospodárskej súťaži na nedovolené obmedzovanie hospodárskej súťaže a nekalosúťažné konanie, ktoré bude pre nás kľúčovým.

## 1. Nekalá súťaž

Nekalá súťaž je súčasťou hospodárskej súťaže, ktorá rieši konanie súťažiteľov na horizontálnej úrovni a poskytuje ochranu súťažiteľom, ako aj spotrebiteľom pred konaním iných súťažiteľov vo vzťahoch medzi súťažiteľmi na rovnakej právnej úrovni.<sup>5</sup>

### 1.1. Generálna klauzula

Z textu Obchodného zákonníka môžeme vyvodit' zásadu, podľa ktorej platí zákaz nekalej súťaže a konania v rozpore s dobrými mravmi súťaže. Na základe vyššie uvedených tvrdení je potrebné uviesť, že na to, aby išlo o nekalosúťažné konanie, musia byť naplnené 3 kvalifikačné kritériá obsiahnuté v samotnom Obchodnom zákonníku, konkrétne v jeho § 44:

- Musí ísť o konanie v hospodárskej súťaži
- Dané konanie sa musí priečiť dobrým mravom
- Konanie je spôsobilé privodiť ujmu iným súťažiteľom, či spotrebiteľom.<sup>6</sup>

O konaní v hospodárskej súťaži sa jedná, ak je medzi účastníkmi v súťaži vzájomný súťažný vzťah.<sup>7</sup> Ide však len o subjekty nachádzajúce sa na relevantnom trhu. Relevantný trh, je v tom ktorom prípade, je vždy výsledkom kombinácie relevantného trhu výrobkov a geografického trhu. *"Relevantný geografický trh zahŕňa oblasť, v ktorej sú dotknuté podniky zapojené do vzťahov dopytu a ponuky výrobkov alebo služieb, v ktorej sú súťažné podmienky dostatočne homogénne a ktorá sa od ostatných susedných oblastí výrazne odlišuje práve preto, že konkurenčné podmienky v nej sú zjavne odlišné od pod-*

<sup>5</sup> ŠKRINÁR, A.- NEVOLNÁ, Z. a kolektív.: *Obchodné právo*, 2. prepracované vydanie. Plzeň: Vydavateľstvo a nakladateľstvo Aleš Čeněk, s.r.o., 2012. s.198.

<sup>6</sup> ZLOCHA, L.: *Nekalosúťažné konanie zamestnancov*. In *Právny obzor* 6/2020, č. 6, 2020. s. 441.

<sup>7</sup> Konštatované napríklad aj v rozhodnutí Najvyššieho súdu SR zo dňa 20. 2. 2008, sp. zn. 1 Obdo 19/2007.



*mienok v týchto oblastiach.*"<sup>8</sup> Relevantný trh výrobkov zas pozostáva zo všetkých výrobkov, či služieb, považovaných za vzájomne zameniteľné, prípadne nahraditeľné z hľadiska spotrebiteľa, a to na základe ich vlastností, cien a účelu ich použitia. Ako príklad môžeme uviesť rozsudok Najvyššieho súdu SR pod spisovou značkou 1ObdoV/19/2007 z 20. februára 2008: „Účastníci sú právnické osoby zaoberajúce sa podnikateľskou činnosťou, v predmete činnosti okrem inej nákup a predaj motorovej nafty za účelom dosahovania zisku, preto obidvaja účastníci sú súťažiteľmi v zmysle ust. § 41 Obch. zák. a ich konanie je konanie v hospodárskej súťaži.“<sup>9</sup> V našej vnútroštátnej literatúre máme relevantný trh definovaný v § 3 ods. 7 zákona č. 187/2021 Z. z. o ochrane hospodárskej súťaže a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Podľa tohto zákona sa jedná o priestorový a časový súbeh ponuky a dopytu tovarov, výrobkov, výkonov, prác alebo služieb, ktoré spotrebiteľ považuje na uspokojenie určitých potrieb za zhodné alebo zastupiteľné.<sup>10</sup> Naša vnútroštátna úprava rozoznáva priestorový a tovarový relevantný trh. Pri tovarovom relevantnom trhu sa zastupiteľnosť posudzuje najmä z hľadiska ich charakteristík, ceny a účelu použitia. O priestorovom relevantnom trhu hovoríme v prípade územia tak homogénneho, že môže byť odčlenené od ostatných území s odlišnými súťažnými podmienkami.<sup>11</sup>

Dôležitým v súvislosti s porušením dobrých mravov v hospodárskej súťaži je rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave zo dňa 29.07.2014 pod spisovou značkou 9Cbs/33/2004, v ktorom síce nešlo o nekalosúťažné podplácanie ale o klamlivé označovanie tovaru, ktoré spočívalo vo vyznačení nižšej ceny predávaného tovaru v jeho prevádzkach, než cena toho istého tovaru skutočne účtovaná pri pokladni. Krajský súd v danom prípade zhodnotil nasledovne: „pre naplnenie skutkovej podstaty nekalej súťaže nie sú potrebné zvláštne subjektívne náležitosti, ako sú vedomie, úmysel, alebo vina, stačí keď sa žalovaný ocitne v rozpore s dobrými mravmi súťaže, i keď si toho ani nie je vedomý.“

<sup>12</sup>

<sup>8</sup>bod 8 Oznámenia Komisie o definícii relevantného trhu na účely práva hospodárskej súťaže spoločenstva (97/C 372/03).

<sup>9</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 20. 2. 2008, sp. zn. 1 ObdoV/19/2007.

<sup>10</sup>§ 3 ods. 7 zákona č. 187/2021 Z. z. o ochrane hospodárskej súťaže a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>11</sup>§ 3 ods. 9 zákona č. 187/2021 Z. z. o ochrane hospodárskej súťaže a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>12</sup> Rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo dňa 29.07.2014 sp. zn. 9Cbs/33/2014.

## 1.2. Osobitné skutkové podstaty nekalej súťaže

Na už spomenutú generálnu klauzulu nadväzujú osobitné skutkové podstaty nekalej súťaže. Konania, ktoré nie je možné zaradiť pod osobitné skutkové podstaty, možno postihnúť na základe generálnej klauzuly. Obchodný zákonník vo svojom § 44 v ods. 2 demonštratívne vymenúva niekoľko typických skutkových podstát nekalej súťaže. Konkrétne ide o:

a) klamlivú reklamu- o tú ide v prípade ak konanie napĺňa znaky reklamy, pričom jej predmetom musia byť tovary, služby, nehnuteľnosti, obchodné meno, ochranné známky, označenia pôvodu výrobkov alebo iného práva a záväzky súvisiace s podnikaním a reklama musí byť spôsobilá uviesť do omylu osoby, ktorým je určená alebo ku ktorým sa dostane a v dôsledku tohto uvedenia do omylu musí byť spôsobilá ovplyvniť ekonomické správanie týchto adresátov alebo poškodiť iného súťažiteľa alebo spotrebiteľa.<sup>13</sup>

b) klamlivé označovanie tovaru a služieb- každé označenie spôsobilé vyvolať v hospodárskom styku mylnú domnienku, že daný tovar, či služby pochádzajú z určitého štátu, oblasti, miesta, od určitého výrobcu alebo že vykazujú osobitné charakteristické znaky, či osobitnú akosť.<sup>14</sup>

c) vyvolávanie nebezpečenstva zámeny- má úzke prepojenie so skutkovou podstatou klamlivého označovania tovaru, no v tomto prípade nebezpečenstvo zámeny vyvoláva použitie obchodného mena alebo osobitného označenia podniku, ktoré už právom používa niekto iný, označenia či úpravy výrobkov príznačných pre už existujúci podnik alebo môže ísť aj o napodobenie výrobkov, obalov a podobne.

d) parazitovanie na povesti podniku, výrobkov alebo služieb iného súťažiteľa- v tomto prípade je nevyhnutné aby súťažiteľ, na ktoré povesti je parazitované mal dostatočne vybudovanú povesť, či známe obchodné meno. Cieľom parazitovania na povesti je pritom získanie prospechu pre vlastný, či cudzí podnik, ktorý by inak nedosiahol.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup>VOZÁR, J. In Ovečková, O. a kol.: *Obchodný zákonník. Komentár*. 1.1.vydanie. Bratislava: IURA EDITION, 2005. s. 103.

<sup>14</sup>§ 46 ods.1 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

<sup>15</sup>ŠKRINÁR, A.- NEVOLNÁ, Z. a kolektív.: *Obchodné právo*, 2. prepracované vydanie. Plzeň: Vydavateľstvo a nakladateľstvo Aleš Čeněk, s.r.o., 2012. s. 202.

e) podplácanie- skutková podstata v sebe zahŕňa dve nekalosúťažné konania. Môže ísť o prípad ak súťažiteľ ponúkne alebo sľúbi akoukoľvek formou a spôsobom priamo alebo nepriamo podplácanému. Druhým prípadom je ak podplácaný priamo alebo nepriamo žiada, dá si sľúbiť alebo prijme za rovnakým účelom akýkoľvek prospech.

f) zľahčovanie- konanie, ktorým súťažiteľ uvedie alebo rozširuje o pomeroch, či výrobkoch iného súťažiteľa nepravdivé alebo aj pravdivé informácie, ak sú spôsobilé privodiť mu ujmu.<sup>16</sup> Podľa rozsudku Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3 Obo 95/2005 o zľahčovanie podľa § 50 Obchodného zákonníka ide, v prípade ak bol poškodený súťažiteľ menovaný alebo aspoň ak je ľahko identifikovateľný, pričom toto konanie je v rozpore s dobrými mravmi, iba v prípade ak je spojené so súťažiteľskou pohnútkou, pretože konkurentmi z hľadiska tejto skutkovej podstaty sú výlučne súťažitelia, ktorých hospodárske záujmy sa dostávajú do vzájomného stretu.<sup>17</sup>

g) porušenie obchodného tajomstva- konanie rušiteľa obchodného tajomstva spočívajúce v neoprávnenom získaní, využití alebo sprístupnení obchodného tajomstva

h) ohrozovanie zdravia spotrebiteľov a životného prostredia- spočíva v skresľovaní podmienok súťažiteľa hospodárskej súťaže tým, že prevádzkuje výrobu, uvádza na trh výrobky, či uskutočňuje výkony, ktoré ohrozujú záujmy ochrany zdravia alebo životného prostredia chránené zákonom, aby tým získal pre seba alebo pre iného prospech na úkor iných súťažiteľov alebo spotrebiteľov.<sup>18</sup>

## 2. Podplácanie

V jednoduchosti môžeme povedať, že podplácanie predstavuje situáciu, kedy subjekt ponúka, sľubuje alebo poskytuje druhému subjektu určitú výhodu finančného, či iného prospechu za účelom získania nejakého zvýhodnenia, ktoré by inak nedosiahol.

<sup>16</sup> § 50 ods. 1 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

<sup>17</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 19. 4 2007, sp. zn. 3 Obo 95/2005.

<sup>18</sup> § 52 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

## 2.1. Aktívne a pasívne nekalosúťažné podplácanie

Ako sme už vyššie uviedli, pri podplácaní môže ísť o dve formy nekalosúťažného konania. Rozoznávame teda podplácanie aktívne a pasívne, pričom obe z týchto môžu byť konaním priamym alebo aj nepriamym.

O aktívne podplácanie pôjde v prípade ak súťažiteľ v hospodárskej súťaži, ponúkne či už priamo alebo nepriamo, poskytne alebo sľúbi osobe, ktorá je v určitom pomere k inému súťažiteľovi, prospech s cieľom získať v súťaži výhodu pre seba alebo pre iného súťažiteľa alebo prednosť na úkor iného súťažiteľa. Ak ide o podplácaný subjekt, musí sa jednať o taký subjekt, ktorý má zákonom stanovené postavenie u iného súťažiteľa, ktoré mu umožňuje súťažné konanie tohto súťažiteľa priamo ovplyvňovať.<sup>19</sup> Zvyčajne ide o člena štatutárneho orgánu alebo iného orgánu, no môže byť aj v pracovnom alebo obdobnom pomere k danému súťažiteľovi. Nekalosúťažným je už sľub určitej výhody, pričom k jej splneniu nemusí vôbec dôjsť.<sup>20</sup> Podplácania sa v tomto prípade môže dopustiť len súťažiteľ, no v praxi sa stáva, že pracovník na seba chce prevziať zodpovednosť s tvrdením, že sa hospodársky subjekt snažil ovplyvniť z vlastnej iniciatívy, no aj v tomto prípade sa uplatní všeobecná zásada hospodárskeho práva, a to že nezáleží na tom, čo niekto svojim konaním sledoval a aká bola jeho motivácia, dôležitým sú dôsledky tohto konania pre konkurenčné vzťahy medzi súťažiteľmi.<sup>21</sup>

Pasívneho podplácania sa môže dopustiť tzv. „pomocná osoba“, pretože sama o sebe súťažiteľom nie je. Pod pasívnym podplácaním rozumieme situáciu, ak sa vyššie uvedená podplácaná osoba priamo alebo nepriamo žiada, dá si sľúbiť, či ak prijme akýkoľvek prospech za účelom uprednostnenia, či zvýhodnenia tohto súťažiteľa pred inými.<sup>22</sup>

Akýmkoľvek prospechom, ako stanovené v § 49 Obchodného zákonníka, sa pritom rozumie nielen poskytnutie peňažného plnenia, ale aj akéhokoľvek iného, ktoré môže byť pre podplácaného zaujímavé.<sup>23</sup> Pod takýmto prospechom však nemožno rozumieť príležitostné darčeky obvyklé v obchodnom styku ako sú. reklamné perá, kalendáre a podobne.

<sup>19</sup>MORAVČÍKOVÁ, A. In Patakyová a kol.: *Obchodný zákonník. Komentár*. 1. vyd. Bratislava: C.H. Beck, 2022. s. 221-223.

<sup>20</sup>ŠKRINÁR, A.- NEVOLNÁ, Z. a kolektív.: *Obchodné právo*, 2. prepracované vydanie. Plzeň Vydavateľstvo a nakladateľstvo Aleš Čeněk, s.r.o., 2012. s. 203.

<sup>21</sup>HAJN, P.: *Soutěžní chování a právo proti nekalé soutěži*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000, Acta Universitatis Brunensis Iuridica No. 235, s. 194.

<sup>22</sup>§ 49 písm. b) zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

<sup>23</sup>môže ísť napríklad o dovolenku, podiel alebo funkciu v spoločnosti atď...

## 2.2. Podplácanie podľa Trestného zákona

Okrem priameho vymedzenia podplácania v Obchodnom zákonníku kde sa podplácania môže dopustiť len súťažiteľ, sa s týmto pojmom stretne už len v rámci trestnoprávnych predpisov. Zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon (ďalej len „Trestný zákon“) pri podplácaní hovorí o konaní priamo alebo prostredníctvom sprostredkovateľa v rámci ktorého tento sľúbi, ponúkne alebo poskytne úplatok inému, aby konal alebo opomenul konanie tak, že poruší svoje povinnosti, ktoré mu vyplývajú zo zamestnania, povolania, postavenia alebo funkcie, alebo ak z tohto dôvodu priamo, či cez sprostredkovateľa sľúbi, ponúkne alebo poskytne úplatok inej osobe.<sup>24</sup>

Pri podplácaní podľa Obchodného zákonníka je možné sankcionovať ako fyzické, tak aj právnické osoby, čím sa výrazne líši od sankcionovania podľa Trestného zákona, ktorý ponecháva trestanie právnických osôb zákonu č. 91/2016 Z. z. o trestnej zodpovednosti právnických osôb (ďalej len „zákon o trestnej zodpovednosti právnických osôb“). Podplácania sa podľa Obchodného zákonníka môže dopustiť konkrétne člen štatutárneho alebo obdobného orgánu iného súťažiťela, či osoba ktorá je v pracovnom alebo obdobnom pomere k inému súťažiťelovi.<sup>25</sup> V Trestnom zákone je subjekt tohto konania uvedený pod pojmom „kto“, čo značí, že ide o všeobecný subjekt, pod ktorý zaradzujeme právnické aj fyzické osoby, no sankcia právnických osôb sa bude odvíjať už od zákona o trestnej zodpovednosti právnických osôb. Ako ďalší rozdiel možno uviesť, že sankcia za nekalosúťažné podplácanie je výlučne záležitosťou súkromnoprávnej iniciatívy daných súťažiťelov, kde pri podplácaní ako trestného činu skutok stíhajú *ex offo* orgány činné v trestnom konaní.<sup>26</sup>

## 3. Nekalosúťažné podplácanie ako závažné porušenie pracovnej disciplíny

Porušenie pracovnej disciplíny je zavineným konaním zamestnanca bez ohľadu na úmysel, pričom dôkazné bremeno má zamestnávateľ a túto sku-

<sup>24</sup> § 332 ods. 1 zákona č. 300/2005 z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov.

<sup>25</sup> § 49 pís. a) zákona č. 513/1991Zb. Obchodný zákonník.

<sup>26</sup> PROCHOVNÍKOVÁ, N.: *Nekalá súťaž a právne prostriedky ochrany proti nekalej súťaži*. Bakalárska práca. Bankovní institut vysoká škola Praha, Banská Bystrica: Zahraničná vysoká škola. 4/2009. s. 27

točnosť musí riadne preukázať.<sup>27</sup> Ako príklad závažného porušenia pracovnej disciplíny nekalosúťažným podplácaním môžeme uviesť situáciu, keď osoba, ktorá je v pracovnoprávnom pomere so súťažiteľom sa dopustila prijímania úplatku v rozpore s poctivou súťažou tak, že i keď prerokovala uzavretie kúpnej zmluvy s tretím subjektom ako zamestnanec súťažiteľa, z tohto úkonu od tohto subjektu zároveň získala províziu za predaný tovar.<sup>28</sup>

### 3.1. Pracovnoprávne následky podplácania zamestnancom

V dôsledku podplácania zamestnancom môže ísť o závažné alebo menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, aj keď tieto dva inštitúty v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“) definované nie sú.

Pri posudzovaní, či konanie zamestnanca bolo závažným porušením pracovnej disciplíny musíme vziať do úvahy, že takýmto konaním porušil základné povinnosti zamestnanca vyplývajúce z pracovného pomeru podľa § 47 Zákonníka práce. Ako uviedol Najvyšší súd v rozsudku pod spisovou značkou 5Cdo/85/2019 zo dňa 31.3.2021: „*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.*“<sup>29</sup> V uvedenom rozsudku išlo o prípad, kedy zamestnanec ako dispečer autobusovej prevádzky, prijímal úplatky a iné plnenia od vodičov autobusov, aby ich uprednostňoval pri pridelovaní lukratívnych zahraničných ciest. Toto konanie bolo posúdené ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, čo umožnilo jeho zamestnávateľovi aplikovať inštitút okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b). Podplácanie tak môžeme zaradiť medzi závažné porušenie pracovnej disciplíny. Zákonník práce však stanovuje subjektívnu a objektívnu lehotu dokedy môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer so zamestnancom okamžitým skončením pracovného pomeru, a to do dvoch mesiacov odkedy sa o závažnom porušení pracovnej disciplíny dozvedel, no najneskôr

---

<sup>27</sup>JUDr. MICHALÍKOVÁ, V.: *Porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom a jeho následky*. 9.5.2023. [citované 12.11.2023]. Dostupné z <<https://www.akmv.sk/porusenie-pracovnej-discipliny-zamestnancom-a-jeho-nasledky/>>

<sup>28</sup>ZLOCHA, L.: *Nekalosúťažné konanie zamestnancov*. In *Právny obzor* 6/2020, č. 6, 2020. s. 449.

<sup>29</sup>Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 31.3.2021, sp. zn. 5Cdo/85/2019.

do jedného roka od tohto porušenia.<sup>30</sup> Miernejším následkom, ktorý by v tomto prípade mohol nastať je výpoveď daná zamestnávateľom podľa § 63 ods. 4 Zákonníka práce. Výhodou je v tomto prípade výpovedná doba minimálne v trvaní jedného mesiaca (v prípade ak pracovný pomer trval rok, tak dva mesiace), počas ktorej si zamestnanec môže hľadať nové zamestnanie a je finančne zabezpečený o čosi dlhšie.

### 3.2. Obchodnoprávne následky podplácania zamestnancom

V prípade, ak konanie zamestnanca napĺňa znaky generálnej klauzuly nekalej súťaže, zamestnávateľ (súťažiteľ) sa proti takémuto konaniu môže brániť právnymi prostriedkami ochrany vymedzenými v § 53 Obchodného zákonníka. Aktívne legitimovaným na vymáhanie nárokov v sporoch z nekalej súťaže sú podľa Obchodného zákonníka súťažiteľa, spotrebiteľa, iné osoby ktorých práva boli nekalou súťažou dotknuté a právnické osoby zastupujúce záujmy spotrebiteľov alebo súťažiteľov. V našom prípade nás zaujíma aktívna legitimácia súťažiteľov.

Prostriedky ochrany proti nekalej súťaži vieme rozdeliť na dve kategórie. Prvou sú zabraňovacie prostriedky ochrany, pri ktorých sa zamestnávateľ môže domáhať aby sa zamestnanec (rušiteľ) zdržal tohto konania a odstránil závadný stav. Právnické osoby majú právo hájiť záujmy súťažiteľov alebo spotrebiteľov výhradne prostredníctvom zabraňovacích prostriedkov na základe § 54 ods. 1 Obchodného zákonníka, vylučujúc prípady parazitovania na povesti, zľahčovania a podplácania. Druhou kategóriou sú satisfakčné prostriedky ochrany proti nekalej súťaži, kedy má právo na náhradu škody, primerané zadostučinenie, ktoré sa môže poskytnúť aj v peniazoch, morálnu satisfakciu a vydanie bezdôvodného obohatenia.<sup>31,32</sup> Ako si môžeme všimnúť, postih daného zamestnanca bude mať podľa Obchodného zákonníka predovšetkým finančný charakter. Ak ide o náhradu škody, bude platiť princíp objektívnej zodpovednosti. Rušiteľ, čiže zamestnanec môže teda čeliť rôznym následkom peňažnej aj nepeňažnej povahy v závislosti od konkrétneho prípadu.

---

<sup>30</sup> § 68 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

<sup>31</sup> MORAVČÍKOVÁ, A. In Patakyová a kol.: *Obchodný zákonník. Komentár*. 1. vyd. Bratislava: C.H. Beck, 2022. s. 230-237.

<sup>32</sup> § 53 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

## Záver

Pri bližšom objasnení inštitútu podplácania sme dospeli k záveru, že i keď je problematika zastrešená v Trestnom zákone a v Obchodnom zákonníku, môže mať presah aj do oblasti pracovného práva. V oblasti pracovného práva sa objavuje buď v podobe podplácania podľa Trestného zákona alebo v podobe nekalosúťažného podplácania podľa Obchodného zákonníka, a to v závislosti od toho, či napĺňa znaky generálnej klauzuly nekalej súťaže. Podľa generálnej klauzuly o nekalosúťažné konania ide, ak sa konanie prieči dobrým mravom a je spôsobilé privodiť ujmu iným súťažiteľom, či spotrebiteľom a ide o konanie v hospodárskej súťaži. Dopustiť sa nekalosúťažného aktívneho podplácania môže jedine súťažiteľ a pasívneho sa môže dopustiť subjekt, ktorý nie je súťažiteľom ale členom štatutárneho orgánu alebo iného orgánu alebo je v pracovnom, či inom obdobnom pomerene k danému súťažiteľovi.

Následky za toto konanie pozorujeme v dvoch rozmeroch. Konkrétne má zamestnávateľ podľa Obchodného zákonníka k dispozícii prostriedky ochrany proti nekalej súťaži, čo znamená, že sa môže dožadovať aby zamestnanec upustil od konania a zdržal sa konania, ale môže sa domáhať aj náhrady škody, primeraného zadostučinenia, morálnej satisfakcie a vydania bezdôvodného obohatenia.

Po pracovnoprávnej stránke môže takýto zamestnanec čeliť okamžitému skončeniu pracovného pomeru alebo výpovedi zo strany zamestnávateľa a to z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny vo forme podplácania.

Zamestnávateľ pri dokazovaní, že sa jeho zamestnanec dopustil podplácania nesie dôkazné bremeno a však v realite sa prostriedky ochrany proti nejakej súťaži uplatňujú ťažko a môžu vyústiť do situácie, kedy zamestnávateľ nebude schopný preukázať spôsobenú škodu, či samotnú protiprávnosť konania zamestnanca.





## Zodpovednosť bývalého zamestnanca za porušenie obchodného tajomstva

Bianka Baranová

### Úvod

Cieľom každého podnikateľa je vytvoriť pre seba prosperujúci podnik, ktorý sa bude od iných, podobných v predmete podnikania odlišovať svojou pridanou hodnotou. Pridaná hodnota je presne tá „esencia“, ktorú sa každý podnikateľ snaží nájsť a dosiahnuť, aby na trh priniesol niečo výnimočné. Hľadanie tejto „esencie“ je časovo aj finančne veľmi náročné a veľké množstvo začínajúcich podnikateľov sa k nej dostali cez cestu mnohých pokusov a omylov. Táto pridaná hodnota má v právnej terminológii vlastné pomenovanie – obchodné tajomstvo. Práve obchodné tajomstvo v sebe skrýva všetko, čo daný podnik robí jedinečným. Je viac ako pochopiteľné, že obchodné tajomstvo je nevyhnutné právne chrániť a zabezpečiť aby každý podnikateľ vystupoval voči svojim konkurentom férovo a neprofitoval na cudzí účet.

### 1. Zákonná definícia obchodného tajomstva

Obchodné tajomstvo je inštitút súkromného práva a v právnom poriadku SR je obsiahnuté v Obchodnom zákonníku v rámci noriem práva hospodárskej súťaže. Právo hospodárskej súťaže je koncipované z protimonopolného práva a práva nekalej súťaže, ktorej podoblasť tvorí obchodné tajomstvo. Inštitút obchodného tajomstva preniká aj do oblasti trestného, autorského a pracovného práva.

Doktrinálne je obchodné tajomstvo ideálny objekt, nehmotný statok, ktorý prináleží k podniku a je predmetom absolútneho práva podnikateľa, ktorý podnik ako hromadnú vec vlastní.<sup>1</sup>

Prijatím zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník (ďalej ako „Obchodný zákonník“) si obchodné tajomstvo našlo svoju legálnu definíciu, ktorá ostala nemenná až do roku 2016, keď došlo k transpozícii Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/943 z 8. júna 2016 o ochrane neprístupného know-how a obchodných informácií (obchodného tajomstva) (ďalej len „Smernica“). Smernica je pre členské štáty záväzná, pričom spôsob a forma

---

<sup>1</sup>VOZÁR, J. In: PATAKYOVÁ, M. a kol. *Obchodný zákonník. Komentár 5. vydanie*. C. H. Beck. Bratislava. 2016, s. 70

implementácie bola ponechaná na vlastné uváženie vnútroštátnych orgánov. V dôsledku tejto smernice musel prejsť Obchodný zákonník novelizáciou, k čomu došlo zákonom č. 264/2017 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

Smernica v článku 2 vymedzuje pojem „obchodné tajomstvo“, pričom pod obchodným tajomstvom rozumie informácie, ktoré:

- a) sú tajné v tom zmysle, že nie sú ako celok alebo pri presnom usporiadaní a spojení ich častí všeobecne známe alebo bežne prístupné osobám v kruhoch, ktoré sa dotknutým druhom informácií bežne zaoberajú;
- b) majú obchodnú hodnotu, pretože sú tajné;
- c) osoba, ktorá s týmito informáciami oprávnené nakladá, podnikla za daných okolností primerané kroky, aby ich udržala v tajnosti.<sup>2</sup>

Z uvedeného vyplýva, že Smernicou ustanovené podmienky musia byť kumulatívne splnené na to aby, aby sa istá informácia mohla označiť pojmom obchodné tajomstvo.

Zákonná definícia obchodného tajomstva po novelizácii Obchodného zákonníka je upravená v § 17 ods. 1 Obchodného zákonníka a má nasledovné znenie: „Predmetom práv patriacich k podniku je aj obchodné tajomstvo. Obchodné tajomstvo tvoria všetky skutočnosti obchodnej, výrobnnej alebo technickej povahy súvisiace s podnikom, ktoré majú skutočnú alebo aspoň potenciálnu materiálnu alebo nemateriálnu hodnotu, nie sú v príslušných obchodných kruhoch bežne dostupné, majú byť podľa vôle majiteľa obchodného tajomstva utajené a majiteľ obchodného tajomstva zodpovedajúcim spôsobom ich utajenie zabezpečuje.“<sup>3</sup> Možno teda usúdiť, že obchodným tajomstvom budú isté informácie, ktoré budú zabezpečovať ich majiteľovi konkurenčnú výhodu.

Za skutočnosti obchodnej povahy podľa právne nezáväzného usmernenia Protimonopolného úradu SR z 3. novembra 2015 možno považovať: adresáre zákazníkov a dodávateľov, formy a spôsoby získavania nových zákazníkov, skúsenosti a postupy používané pri rokovaniach, informácie o začatých rokovaniach s potenciálnymi obchodnými partnermi, obsah účtovnej dokumentácie, zámery hmotného a finančného investovania, iné obchodné zábery, výrobné náklady, cenové kalkulácie, marketingové štúdie a koncepcie,

<sup>2</sup> Článok 2 Smernice Európskeho parlamentu a Rady EÚ 2016/943 z 8. júna 2016

<sup>3</sup> Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník

postupy a podmienky reklamnej kampane a pod. „*Obchodné tajomstvo môže tvoriť aj informácia týkajúca sa personalistiky, či informácia týkajúca sa organizačného charakteru spoločnosti.*“<sup>4</sup>

Nie všetky informácie požívajú právnu ochranu podľa ustanovenia o obchodnom tajomstve, ale len také, ktoré neodporujú dobrým mravom, zároveň sú v súlade s právnym poriadkom a naplňujú pojmové znaky uvedené v § 17 ods. 1.<sup>5</sup> Na základe tohto ustanovenia môžeme vyvodit' súhrn podmienok, ktoré je potrebné kumulatívne naplniť, aby predmetná informácia mohla byť predmetom obchodného tajomstva:

- musia ich tvoriť skutočnosti obchodnej, výrobnjej alebo technickej povahy, ktoré musia súvisieť s podnikaním
- predmetné skutočnosti musia mať skutočnú alebo aspoň potenciálnu materiálnu hodnotu prípadne nemateriálnu
- skutočnosti nesmú byť bežne dostupné v príslušných obchodných kruhoch
- majiteľ obchodného tajomstva má záujem tieto skutočnosti utajiť a zodpovedajúcim spôsobom zabezpečuje ich utajenie.

Obchodné tajomstvo sa identifikuje cez objektívny a subjektívny aspekt, pričom objektívnym aspektom bude spôsobilosť obchodného tajomstva na využitie v hospodárskej súťaži a jeho dôverný charakter. Subjektívnym aspektom je úmysel majiteľa tento dôverný charakter udržať vo vzťahu k tretím stranám.<sup>6</sup> Obchodné tajomstvo tvorí neoddeliteľnú súčasť podniku.

Pri vymedzení obchodného tajomstva, platí zásada, že toto označenie nespočíva len v prejave vôle podnikateľov informáciu tajiť. Rovnako nestačí len dohoda zmluvných strán o tom, že určité informácie sa budú považovať za predmet obchodného tajomstva. Je veľmi dôležité odlišovať medzi pojmom obchodné tajomstvo a pojmom dôverné informácie a ich ochranu v zmysle § 271 Obchodného zákonníka.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup>KUBINEC, M. *Základy práva proti nekalej súťaži*. Vysokoškolská učebnica. Belianum. Vydavateľstvo UMB. Banská Bystrica, 2018. s.107

<sup>5</sup>PATAKYOVÁ, M. *Obchodný zákonník, komentár*. Bratislava : C. H. Beck, s.r.o. 2016. s.71, ISBN 978-80-89603-46-6

<sup>6</sup>KUBČEK, O. MAMOJKA, M., PATAKYOVÁ, M. *Obchodné právo*. Bratislava: Právnická fakulta UK, 2007. s. 74

<sup>7</sup>KUBINEC, M. *Základy práva proti nekalej súťaži*. Vysokoškolská učebnica. Belianum. Vydavateľstvo UMB. Banská Bystrica, 2018. s.108

## 2. Vznik, trvanie a zánik obchodného tajomstva

Obchodný zákonník v ustanoveniach § 17 až § 20 vymedzuje špeciálnu úpravu absolútnych práv k neregistrovaným informáciám. Vznik obchodného tajomstva sa datuje k momentu, kedy sú kumulatívne splnené všetky zákonné predpoklady uvedené v §17 ods. 1 Obchodného zákonníka. Registrácia obchodného tajomstva nie je potrebná a vznik práva k obchodnému tajomstvu je neformálny. Na základe § 19 Obchodného zákonníka, obchodné tajomstvo potrvá pokiaľ budú zotrvať splnené všetky zákonné podmienky. Trvanie nie je časovo obmedzené. Pri otázke zániku tohto práva sa dostávame aj k problematike vzniku nárokov plynúcich z porušenia obchodného tajomstva a náhrade prípadnej škody. K zániku teda dochádza, ak sa utajovaná skutočnosť zverejní a stane sa bežne dostupnou na základe porušenia obchodného tajomstva, vtedy právo majiteľa zanikne a súbežne so zánikom mu vzniknú nároky, ktoré mu priznáva osobitný predpis alebo Obchodný zákonník.

## 3. Porušenie obchodného tajomstva

Transpozíciou Smernice do Obchodného zákonníka sa dôkladnejšie definovala skutková podstata porušenia obchodného tajomstva. Porušenie obchodného tajomstva ako osobitná skutková podstata nekalej súťaže v § 51 Obchodného zákonníka je po transpozícii Smernice koncipovaná ako tzv. porušovací delikt. To, že ide o porušovací delikt znamená, že na naplnenie tohto deliktu musí dôjsť k porušeniu práv majiteľa obchodného tajomstva v rámci hospodárskej súťaže, konaním iného súťažiteľa a pri porušení dobrých mravov hospodárskej súťaže.<sup>8</sup> Rozhodovacia činnosť súdov pritom dlhodobo vníma ochranu obchodného tajomstva prizmou porušovacieho deliktu: „Na naplnenie skutkovej podstaty porušenia obchodného tajomstva pritom netreba preukazovať účel konajúcej osoby, pre ktorý obchodné tajomstvo vyzeradila, odplatnosť či bezodplatnosť vyzeradenia, zavinený charakter jej konania, ba dokonca ani jeho znalosť protiprávnosti svojho konania. Nevyžaduje sa ani to, aby vyzeradenie obchodného tajomstva malo za následok vznik skutočného prospechu tretej osobe. Rozhodujúci je objektívny výsledok porušenia obchodného tajomstva.“<sup>9</sup>

„Fyzická alebo právnická osoba, ktorá neoprávnene zasiahne do práv majiteľa obchodného tajomstva, tým že poruší alebo ohrozí obchodné tajomstvo, naplňa zákonné definičné znaky rušiteľa obchodného tajomstva. Vychádzajúc

<sup>8</sup> VOZÁR, J. *Právo proti nekalej súťaži*. VEDA. Bratislava. 2013, s. 218

<sup>9</sup> Rozsudok Okresného súdu Banská Bystrica z 27. júna 2012, sp.zn.: 63Cb/159/2006

zo znenia § 51 porušením obchodného tajomstva je jeho neoprávnené získanie, využitie alebo sprístupnenie. Pričom neoprávneným získaním obchodného tajomstva je jeho získanie bez súhlasu majiteľa, ktoré v rozpore s poctivým obchodným stykom spočíva v neoprávnenom prístupe k informáciám alebo aj nosičom (médiám) informácií ktoré obsahujú obchodné tajomstvo, alebo z ktorých možno obchodné tajomstvo odvodiť, neoprávneným získaním obchodného tajomstva je aj ich privlastnenie alebo kopírovanie. Neoprávneným využitím obchodného tajomstva je jeho využitie bez súhlasu majiteľa obchodného tajomstva v rozpore so zmluvnou alebo inou povinnosťou týkajúcou sa obmedzenia využitia obchodného tajomstva a neoprávneným sprístupnením je konanie porušujúce dohodu o zachovaní dôvernosti informácií alebo inú povinnosť týkajúcu sa nesprístupnenia obchodného tajomstva. K porušeniu obchodného tajomstva bližšie pozri výklad k § 51. Zákonné vymedzenie rušiteľa obchodného tajomstva umožňujúce kvalifikovanú identifikáciu takejto osoby, ktorá je predpokladom správneho založenia pasívnej legitímácie pri uplatňovaní nárokov spojených s porušením alebo ohrozením obchodného tajomstva. K zákonnému vymedzeniu rušiteľa obchodného tajomstva pozri tiež výklad k § 51 ods. 3.

Rušiteľom obchodného tajomstva je aj osoba, ktorá obchodné tajomstvo svojím konaním ohrozuje, pričom ohrozenie obchodného tajomstva možno vo všeobecnosti definovať ako neoprávnený zásah do obchodného tajomstva spočívajúci v konaní smerujúcom k porušeniu obchodného tajomstva, pričom k porušeniu ani následkom porušenia ešte nedošlo, avšak tieto odôvodnene hrozia.“<sup>10</sup>

S názorom súdu sa stotožňuje aj právna veda zastávajúca názor, že porušenie obchodného tajomstva je aj akékoľvek konanie alebo aj len opomenutie osoby oboznámenej s obchodným tajomstvom. Nie je podstatné či konanie alebo opomenutie bolo úmyselné/ nedbanlivostné, zavinené/ nezavinené.<sup>11</sup>

#### 4. Negatívne vymedzenie porušenia obchodného tajomstva

Obchodný zákonník v ustanovení § 51 demonštratívny výpočetom pozitívne vymedzuje, aké druhy konania sú v rozpore so zásadami poctivého obchodného styku. Ide teda o neoprávnené získanie, využitie, sprístupnenie a iné spôsoby, ktoré možno považovať za neoprávnené spôsoby získania, využitia

<sup>10</sup> PATAKYOVÁ, M. a kol. Obchodný zákonník. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 91.

<sup>11</sup> ŠTENGELOVÁ I., *Obchodní tajemství : Praktická příručka*. Linde, 2005. s. 30.

alebo sprístupnenia obchodného tajomstva. K negatívnemu vymedzeniu pojmu porušovania obchodného tajomstva v Obchodnom zákonníku dochádza opätovne skrz transpozíciu Smernice, v tomto prípade článok 3 vo vzťahu k neoprávnenému získaniu obchodného tajomstva. Obchodný zákonník za neoprávnené získanie obchodného tajomstva nepovažuje získanie obchodného tajomstva, ak k získaniu došlo:

1. nezávislým objavom alebo vytvorením
2. pozorovaním, skúmaním, demontážou alebo testovaním výrobku či predmetu, ktorý bol sprístupnený verejnosti alebo ho oprávnené vlastní osoba, ktorá informácie získala a nevzťahuje sa na ňu právna povinnosť obmedziť získanie obchodného tajomstva
3. výkonom práva zamestnancov alebo zástupcov zamestnancov na informácie
4. iným spôsobom, ktorý je v súlade so zásadou poctivého obchodného styku a súčasne nezasahuje do práv tretích osôb.<sup>12</sup>

## 5. Ochrana obchodného tajomstva

Lepšia reklamná kampaň či kvalita produktu, stratégia výroby, to všetko spadá pod obchodné tajomstvo, ktoré je jednou z podstatných súčastí podniku. Pri obchodnom tajomstve je nevyhnutná potreba jeho ochrany, nakoľko objaviť tajomstvo úspechu nie je jednoduché a vyžaduje isté úsilie, čas a investície.

V tejto časti sa budeme venovať ochrane obchodného tajomstva a jeho postavenia v podmienkach obchodného a pracovného práva. Ak nejaká skúsenosť, informácia, poznatok alebo postup nespĺňa zákonné znaky obchodného tajomstva, v slovenskom právnom poriadku nepožíva právnu ochranu, ktorá pôsobí erga omnes.

### 5.1. Ochrana obchodného tajomstva podľa obchodného práva

Obchodný zákonník poskytuje obchodnému tajomstvu právnu ochranu v absolútnej a relatívnej rovine. Novelizáciou úpravy obchodného tajomstva došlo k narušeniu predmetnej ochrany a prakticky celá úprava ochrany obchodného tajomstva bola presunutá do relatívnej roviny – v rámci hospodárskej súťaže. To vyvoláva dojem, že obchodné tajomstvo sa chráni iba

---

<sup>12</sup>RELEVANS LEGAL NEWS, *Obchodné tajomstvo a nové prostriedky jeho ochrany v intenciách vnútroštátnej a európskej legislatívy*, 2018, [online] [cit. 20-11-2023]

v prípade, ak je ohrozené alebo porušené len v rámci hospodárskej súťaže za splnenia kvalifikačných prvkov osobitnej skutkovej podstaty nekalej súťaže, ktoré sú upravené v § 51 Obchodného zákonníka.<sup>13</sup>

„Absolútna ochrana obchodného tajomstva má vo svojej podstate chrániť obchodné tajomstvo už pred jeho ohrozením, nie len porušením; išlo by tak o ochranu pred ohrozením obchodného tajomstva ako tzv. ohrozovacieho deliktu, na rozdiel od nekalosúťažného konania v zmysle § 51 OBZ, ktorý má charakter porušovacieho deliktu.“<sup>14</sup>

V súlade s výkladom ustanovenia § 20 Obchodného zákonníka, proti porušeniu alebo ohrozeniu práva na obchodné tajomstvo, prislúcha majiteľovi obchodného tajomstva právna ochrana. Z tohto ustanovenia logicky vyplýva, že mimo porušenie obchodného tajomstva je chránené aj jeho ohrozenie, pričom nie je podmienkou aby k porušeniu ako takému došlo. Absolútnou ochranou sa rozumie, že obchodné tajomstvo je chránené pred akýmkoľvek porušením a preto majiteľovi obchodného tajomstva, ktorý je teda aktívne vecne legitimovaný, patrí nielen ochrana uvedená v rámci ustanovenia o nekalej súťaži, ale aj osobitné prostriedky ochrany obchodného tajomstva.

Vyššie spomenuté potvrdzuje aj Rozsudok súdneho dvora EÚ zo 14. februára 2008, ktorý hovorí: „Vzhľadom k mimoriadne vážnej škode, ktorá by mohla vzniknúť, ak by boli určité informácie neoprávnene poskytnuté konkurentovi, musí byť vždy dotknutému hospodárskemu subjektu daná možnosť, aby uplatnil námietku dôvernosti informácie alebo obchodného tajomstva.“<sup>15</sup>

Novelizáciou Obchodného zákonníka došlo k zakotveniu osobitných prostriedkov ochrany obchodného tajomstva. „Právna úprava zavádza osobitné neodkladné opatrenie vo veciach obchodného tajomstva upravené v § 55b, ktoré sa vyznačuje procesnou odlišnosťou oproti neodkladným opatreniam v zmysle 324 a nasl. CSP, keďže konajúci súd môže majiteľa obchodného tajomstva vyzývať na doplnenie dôkazov k návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia, prípadne môže uvedeným postupom odstraňovať vady podania, ktorých odstraňovanie je vo všeobecnosti v zmysle § 327 CSP vylúčené. Novým procesným inštitútom je nápravné opatrenie v zmysle § 55c, ktoré sa

<sup>13</sup>KUBINEC, M. *Základy práva proti nekalej súťaži*. Vysokoškolská učebnica. Belianum. Vydavateľstvo UMB. Banská Bystrica, 2018. s.110

<sup>14</sup>KUBINEC, M. *Základy práva proti nekalej súťaži*. Vysokoškolská učebnica. Belianum. Vydavateľstvo UMB. Banská Bystrica, 2018. s.111

<sup>15</sup>Rozsudok súdneho dvora EÚ zo 14. februára 2008 vo veci C-450/06 Varec SA v. Belgicko



vzťahuje na rozhodnutie vo veci samej, v rámci ktorého je možné uložiť niektoré z nápravných opatrení v upravených v ods. 1 a 2 § 55c. Špecifikom nápravných opatrení je možnosť ich zrušenia súdom v zmysle ods. 8 § 55c, v prípade ak v budúcnosti nastanú zákonom prezumované okolnosti. Popri nárokoch uplatniteľných pri porušení alebo ohrození obchodného tajomstva je v § 55d osobitne upravený aj nárok spočívajúci v povinnosti rušiteľa obchodného tajomstva zverejniť rozhodnutie vo veci samej alebo jeho časť na jeho náklady, ak takýto návrh majiteľ obchodného tajomstva uplatní pred súdom. Podrobnejšie pozri výklad k § 54 až 55d.<sup>16</sup>

Súkromnoprávne prostriedky ochrany absolútneho práva oprávneného podnikateľa sú aplikovateľné aj pri obchodnom tajomstve. Sú nimi zadržovacie nároky, reštitučné nároky, satisfakčné a reparačné nároky. Osobitná právna úprava ochranných prostriedkov obchodného tajomstva dopĺňa doterajšie využiteľné procesné inštitúty a uplatniteľné nároky pri porušení alebo ohrození obchodného tajomstva, ktoré sú uplatniteľné v rámci súťažných vzťahov ale aj mimo nich.<sup>17</sup>

Prostredníctvom ustanovenia § 44 ods. 1 Obchodného zákonníka, je obchodné tajomstvo chránené v relatívnej rovine. Toto ustanovenie vymedzuje skutkovú podstatu nekalej súťaže, ktorej charakteristiku musí spĺňať každé konanie na to, aby mohlo byť považované za nekalosúťažné. Následne v druhom odseku totožného ustanovenia je demonštratívne vymedzený výpočet osobitných skutkových podstát, ktoré musia vždy napĺňať podmienky hlavnej podstaty uvedenej v prvom odseku.

Relatívna ochrana obchodného tajomstva sa poskytuje pri porušení obchodného tajomstva. Porušenie obchodného tajomstva predstavuje jednu zo špeciálnych skutkových podstát nekalej súťaže.

Hospodárska súťaž nemá legálnu definíciu a preto sa vychádza z aplikačnej praxe a právnej teórie. Hospodársku súťaž možno charakterizovať ako „súperenie fyzických a právnických osôb, v určitom priestore, čase a predmete činnosti s cieľom dosiahnuť nejaký majetkový prospech prípadne inú výhodu.“<sup>18</sup> Oblasť právnej úpravy ochrany hospodárskej súťaže má predovšetkým slúžiť ako určitá možnosť ochrany pre tých, ktorí v nej majú slabšiu pozíciu – spotrebiteľ, alebo ako posledná ochrana pri konaní, ktoré sa prieči základným princípom súťaženia.<sup>19</sup>

<sup>16</sup>PATAKYOVÁ, M. a kol. Obchodný zákonník. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 95

<sup>17</sup>PATAKYOVÁ, M. a kol. Obchodný zákonník. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 95

<sup>18</sup>KUBINEC, M. *Základy práva proti nekalej súťaži*. Vysokoškolská učebnica. Belianum. Vydavateľstvo UMB. Banská Bystrica, 2018. s.19

<sup>19</sup>PATAKYOVÁ, M. a kol. *Obchodný zákonník: Komentár*. 5. vydanie, C. H. Beck, 2018, s. 178-181

Podľa Obchodného zákonníka tvorí súkromnoprávnu reguláciu hospodárskej súťaže, nekalá súťaž. Nekalá súťaž je upravená v ustanoveniach § 44 až § 55 a má súkromnoprávny charakter. Táto právna úprava chráni čistotu súťažných vzťahov a zameriava sa primárne na súťažiteľov. Prihliada pri tom aj na záujem spotrebiteľa, ktorému poskytuje možnosť sa samostatne brániť proti nekalej súťaži.<sup>20</sup>

## 5.2. Ochrana obchodného tajomstva podľa pracovného práva

K porušeniu obchodného tajomstva dochádza nie len z vonka, zo strany konkurencie ale taktiež k neoprávnenému zásahu do práv k obchodnému tajomstvu môže dôjsť aj z vnútra spoločnosti. Každý podnikateľ má ako jednu zo svojich hlavných úloh zabezpečiť utajenie skutočností tvoriacich obchodné tajomstvo. Utajením týchto skutočností ich chráni a zároveň spĺňa jeden z hlavných atribútov vymedzenia vzniku obchodného tajomstva.

Podnikateľ, spôsobilý zamestnávať, zamestnáva fyzické osoby v pracovnoprávnych alebo obdobných pracovných vzťahoch. Je bežnou praxou, že pri zabezpečení normálneho chodu podniku sa v istom rozsahu musí sprístupniť obchodné tajomstvo osobám, ktoré ho nevyhnutne potrebujú pri plnení pracovných povinností. Táto skutočnosť však neznamená, že obchodné tajomstvo zaniká. Predpokladá sa, že zamestnávateľ pri sprístupnení obchodného tajomstva svojim zamestnancom podá formalizovaným spôsobom, fakticky alebo ústne aj primerané opatrenia potrebné k utajeniu skutočností tvoriacich obchodné tajomstvo voči tretím osobám.<sup>21</sup>

Obchodný zákonník v ustanovení § 51 ods. 6 písm. c) sám predpokladá využívanie obchodného tajomstva pri výkone práv zamestnancov alebo zástupcov zamestnancov. Z tohto dôvodu sa takéto využívanie neberie ako neoprávnené a nepovažuje sa za porušenie.

Povinnosť chrániť obchodné tajomstvo má nielen podnikateľ ako majiteľ obchodného tajomstva, ale aj všetci zamestnanci, ktorým bolo obchodné tajomstvo hoc aj z časti sprístupnené na výkon práce.

Povinnosti zamestnanca a povinnosti zamestnávateľa vymedzuje Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“). Základné povin-

<sup>20</sup>VEČERKOVÁ, E. *Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně : Řada teoretická*. Číslo 284, 2005, s. 42

<sup>21</sup>ŠTENGELOVÁ, I. *Obchodní tajemství: Praktická příručka*. Linde, 2005, s. 45

nosti zamestnanca vyplývajúce z § 81 Zákonníka práce, ktoré súvisia s ochranou obchodného tajomstva sú:

- *dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,*
- *hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,*
- *zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám; povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.<sup>22</sup>*

Povinnosť nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa sa vzťahuje aj na vedúcich zamestnancov. V porovnaní s vecným rozsahom Zákonníka práce upravujúcim výkon konkurenčnej činnosti umožňuje zamestnávateľovi postihovať zamestnanca aj v prípade iných aktivít, ktoré nie sú zárobkovou činnosťou zamestnanca alebo ich nemožno považovať za zárobkovú činnosť, ktorá by mohla mať konkurenčný charakter vo vzťahu k predmetu činnosti zamestnávateľa. Tento druh aktivít zamestnanca tiež môže nepriaznivo vplývať na podnikanie zamestnávateľa a môže mu vážne poškodiť v konkurencii s inými podnikateľskými subjektami. Zamestnávateľ môže so zamestnancom skončiť pracovný pomer aj okamžite, ak zámerne poruší uvedenú povinnosť nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Takéto konanie možno kvalifikovať aj ako porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom.<sup>23</sup>

Z viacerých povinností zamestnanca je možné odvodiť povinnosť lojality zamestnanca voči zamestnávateľovi. Táto povinnosť vyplýva aj z vymedzenia pojmu „závislá práca“. Základné zásady Zákonníka práce, predstavujú aj mravné imperatívum, a teda sa predpokladá určitá miera lojality zo strany zamestnanca. Vecná stránka povinnosti lojality spočíva v oprávnených záujmoch zamestnávateľa. Ochrana takýchto záujmov vyžaduje od zamestnanca aktívne a pasívne konanie pričom aktívnym konaním sa rozumie správanie zamestnanca takým spôsobom, aby svojou činnosťou prípadne nečinnosťou nespôsobil materiálnu či nemateriálnu ujmu zamestnávateľovi. Oprávneným záujmom môže byť napríklad utajenie určitých skutočností, ktoré sa zamestnanec dozvie v súvislosti s výkonom svojej prá-

<sup>22</sup>Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce

<sup>23</sup>BARANCOVÁ, Helena, LACKO, Miloš. § 81 [Základné povinnosti zamestnanca]. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 857

ce. Povinnosť lojality spravidla trvá po dobu trvania pracovného pomeru ale pri písomnom zmluvnom obmedzení konkurenčnej činnosti aj po skončení pracovného pomeru.<sup>24</sup>

Rozsah skutočností, vo vzťahu ku ktorým platí povinnosť mlčanlivosti na strane zamestnanca netvorí všetky skutočnosti, ktoré sa zamestnanec dozvedel počas výkonu zamestnania. Rovnako sa to nevzťahuje na skutočnosti, ktoré by tvorili predmet oznámenia o protispoločenskej činnosti alebo korupcie. Obsah obchodného tajomstva na druhej strane môže byť podstatne užší ako rozsah skutočností ku ktorým má zamestnanec povinnosť mlčanlivosti. Je v záujme samotného zamestnávateľa aby vo svojom vnútornom predpise presne zadefinoval, voči čomu všetkému má zamestnanec povinnosť mlčanlivosti. Jedinou podmienkou pri takomto vymedzovaní je, že rozsah nesmie byť v rozpore so základnými zásadami Zákonníka práce.<sup>25</sup>

Porušenie obchodného tajomstva je nekalou súťažou a môže vyplývať aj z pracovnoprávneho vzťahu alebo bývalého pracovnoprávneho vzťahu. Na základe ústavy nie je možné brániť bývalému zamestnancovi v hľadaní nového zamestnávateľa nakoľko každý z nás má garantované právo na slobodnú voľbu povolania. V opozícii tomuto právu ale stojí právo zamestnávateľa na podnikanie v súlade s pravidlami fair play. Z vyššie uvedeného teda vyplýva, že každý prípad kedy ide o podozrenie z nekalosúťažného konania bývalého zamestnanca treba skúmať osobitne, zvlášť a so zreteľom na motív konania zamestnanca, aby sa správne vedela zodpovedať otázka aký bol zámer zamestnanca a či bolo jeho zámerom zvýhodniť sa na úkor svojho (bývalého) zamestnávateľa.<sup>26</sup>

Ochrana proti porušeniu obchodného tajomstva prislúcha podnikateľovi aj v dobe kedy pracovný pomer skončil. Ochrana proti porušeniu obchodného tajomstva ale netvorí obsah pracovného pomeru. Poznatky, ktoré zamestnanec u zamestnávateľa získal v priebehu trvania pracovného pomeru, nepoživajúce právnu ochranu obchodného tajomstva, zamestnanec môže využiť na účely vlastného podnikania. Pričom nezáleží na tom, že vytvorí konkurenčné prostredie voči svojmu bývalému zamestnávateľovi. Pretože existujúci právny stav obmedzuje zamestnanca po skončení pracovného pomeru v podnikateľských aktivitách zhodných alebo obdobných predmetu činnosti

<sup>24</sup>BARANCOVÁ, Helena, LACKO, Miloš. § 81 [Základné povinnosti zamestnanca]. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 859

<sup>25</sup>BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 848.

<sup>26</sup>ZLOCHA, L., Nekalosúťažné konanie zamestnancov, Právny obzor, 103, 2020, č. 6, s. 440 – 452 [online] [cit. 29-11-2023]

jeho bývalého zamestnávateľa, umožňuje súčasne ich zmluvné obmedzenie.<sup>27</sup>

Trvanie povinnosti zamestnancov zachovávať obchodné tajomstvo utajené, nie je dané iba trvaním ich pracovného alebo iného obdobného vzťahu k zamestnávateľovi, ale tento záväzok trvá pokiaľ skutočnosti, na ktoré sa tajomstvo vzťahuje, zostávajú podľa vôle majiteľa obchodného tajomstva utajené.<sup>28</sup>

Pojem obchodné tajomstvo nie je pre Zákonník práce známy pojem, no napriek tomu počíta s potrebou jeho ochrany. Zamestnávateľ môže požadovať, aby určité skutočnosti boli považované za dôverné. Pod dôverné skutočnosti sa dá subsumovať pojem obchodné tajomstvo. Ochranu obchodného tajomstva vo vzťahu k zamestnancom možno zabezpečiť vnútropodnikovými smernicami alebo aj priamo v pracovnej zmluve, prostredníctvom ustanovenia o mlčanlivosti, prípadne konkurenčnou doložkou. Čo sa týka obchodných partnerov, je možné začleniť priamo napríklad do kúpnej zmluvy, ktorú uzatvárajú, ustanovenie o obchodnom tajomstve. V prípade budúcich obchodných partnerov využije sa zmluva o uzatvorení budúcej zmluvy.<sup>29</sup>

Podnikateľ má povinnosť aktívne chrániť tajomstvo a zabezpečovať ochranu nielen formálno-právne prostredníctvom písomných záväzkov zamestnancov a obchodných partnerov. Musí ho chrániť aj navonok, sústavnou kontrolou ochrany utajovaných skutočností a zabezpečením vysokej miery ochrany formou fyzickou, logickou a organizačnou. Za najcitlivejšiu oblasť možno jednoznačne považovať ochranu dát a informácií v elektronickej podobe nakoľko sú veľmi zraniteľné.<sup>30</sup>

Je potrebné poukázať aj na ustanovenie § 83 Zákonníka práce, ktorý stanovuje, že zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa. Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, platí, že súhlas udelil. Žiadosť zamestnanca o udelenie súhlasu adresovaná zamestnávateľovi musí mať písomnú formu. Zamestnávateľ môže kedykoľvek počas trvania pracovného pomeru

<sup>27</sup>BARANCOVÁ, Helena a kol. *Zákonník práce*. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 858

<sup>28</sup>VOJČÍK, P., VYPARINA, S. Obchodné tajomstvo. *Bulletin slovenskej advokácie*, 1996, č. 2, s. 10. 9

<sup>29</sup>KUBÍČEK, P., MAMOJKA, M., PATAKYOVÁ, M. *Obchodné právo*, Právnická fakulta UK, 2010, s. 76

<sup>30</sup>PATAKYOVÁ, M. a kol. *Obchodný zákonník: Komentár*. 5. vydanie, C. H. Beck, 2018, s. 218-219

odvolať svoj predtým daný súhlas ale zákonník práce vyžaduje odôvodnenie k takémuto odvolaniu. Zamestnancovi vzniká povinnosť ukončiť inú zárobkovú činnosť až po doručení tohto odvolania. Ak zamestnanec neukončí svoju inú zárobkovú činnosť po odvolaní súhlasu zamestnávateľa, ide o porušenie pracovnej disciplíny so všetkými z toho vyplývajúcimi dôsledkami.<sup>31</sup>

*„Zákonník práce nerieši situáciu, ak zamestnanec nepožiadá zamestnávateľa o predchádzajúci súhlas s výkonom inej zárobkovej činnosti a ani neoznámí zamestnávateľovi, že chce vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má konkurenčný charakter a zamestnávateľ sa o výkone tejto činnosti dozvie iným spôsobom. V týchto situáciách by zamestnávateľ mal upozorniť zamestnanca, že v zmysle § 81 koná v rozpore s jeho oprávnenými záujmami, ako aj v rozpore s ustanovením § 83 a neukončenie takejto činnosti za danosti zavinenia by bolo zo strany zamestnanca možné hodnotiť ako zavinené závažné porušenie pracovnej disciplíny.“<sup>32</sup>*

Rovnako je veľmi dôležité poukázať aj na ustanovenie § 83a Zákonníka práce ktorý hovorí o obmedzení zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru. Zákonník práce takéto obmedzenie predpokladá, ak sa zamestnanec a zamestnávateľ na tom dohodli v pracovnej zmluve. Rovnako je v Zákonníku práce zakotvené, že trvanie obmedzenia nesmie byť dlhšie ako jeden rok. Právo na výkon zárobkovej činnosti je jedno z Ústavou garantovaných práv, ktoré možno obmedziť len v nevyhnutnej miere popri zachovaní zásady legality, legitimacy a proporcionality.<sup>33</sup>

Spôsobom zmluvnej ochrany obchodného tajomstva je aj konkurenčná doložka. Konkurenčná doložka určuje po akú dobu nesmie zamestnanec alebo obchodný partner spolupracovať s konkurenciou, stať sa konkurenciou alebo nejakým spôsobom nakladať s informáciami, ktoré sú takto chránené.<sup>34</sup>

<sup>31</sup>BARANCOVÁ, Helena. § 83 [Výkon inej zárobkovej činnosti]. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 880.

<sup>32</sup>BARANCOVÁ, Helena. § 83 [Výkon inej zárobkovej činnosti]. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 882.

<sup>33</sup>BARANCOVÁ, Helena. § 83a [Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru]. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 884.

<sup>34</sup>VAVRO, T. *Užitočné doložky a dojednania v zmluvách medzi podnikateľmi*. 2016[online] [cit. 29-11-2023] <http://www.podnikajte.sk/pravo-a-legislativa/c/2565/category/obchodne-pravo/article/dolozky-zmluvy-podnikatelia.xhtml>

„Dohoda o obmedzení konkurenčnej činnosti po skončení pracovného pomeru je pracovnoprávnou dohodou a vzťahy ňou založené sú pracovnoprávnymi vzťahmi, aj v čase skončenia pracovného pomeru. Na tieto vzťahy podľa existujúceho právneho stavu nemožno aplikovať Občiansky zákonník.“<sup>35</sup> Táto dohoda je prípustná len v prípadoch ak sa zamestnanec mohol v priebehu pracovného pomeru dostať k informáciám, ktorých zneužitie by mohlo privodiť podstatnú ujmu zamestnávateľovi. Je na strane zamestnanca vymedziť rozsah takýchto informácií vo vnútornom predpise. Obmedzenie konkurenčnej činnosti zamestnanca po skončení pracovného pomeru musí byť uvedené priamo v pracovnej zmluve, inak je dohoda o obmedzení konkurenčnej činnosti zamestnanca po ukončení pracovného pomeru neplatná.<sup>36</sup>

Pri obmedzení výkonu zárobkovej činnosti zamestnanca po skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť primeranú peňažnú náhradu najmenej vo výške 50% priemerného mesačného zárobku za každý mesiac tohto obmedzenia. Vyplýva to z dôležitosti ústavného práva na výkon zárobkovej činnosti. Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve dohodnúť minimálnu mieru peňažnej náhrady ale musí dodržať zákonné minimum. Ak bývalý zamestnanec nedodrží záväzok a teda sa nezdrží výkonu konkurenčnej činnosti, má povinnosť poskytnúť bývalému zamestnávateľovi primeranú peňažnú náhradu, ktorú si rovnako dohodli v pracovnej zmluve. Táto náhrada ale nesmie presiahnuť výšku vyrovnania, ktoré mal zamestnávateľ poskytovať zamestnancovi za zdržanie sa konkurenčnej zárobkovej činnosti po ukončení pracovného pomeru.<sup>37</sup>

## Záver

Problematika obchodného tajomstva v pracovnoprávných vzťahoch nie je čiernobiela. Nie každá informácia, ktorú zamestnanec nadobudne počas práce u zamestnávateľa spadá pod pojem obchodné tajomstvo, a teda nepožíva právnu ochranu. Je na strane zamestnávateľa zabezpečiť informáciám, materiálom, databázam, atď. dostatočnú ochranu, ak sú pre neho cenné, aby ostali utajené. Rovnako ak zamestnávateľ namieta, že bývalý zamestnanec sa dopustil porušenia obchodného tajomstva, musí preukázať, že prejavil vôľu aby dané informácie ostali utajené, že využil prostriedky aby ich utajenie zabez-

<sup>35</sup>BARANCOVÁ, Helena. § 83a [Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru]. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 884

<sup>36</sup>BARANCOVÁ, Helena. § 83a [Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru]. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 885

<sup>37</sup>BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 886

pečil a rovnako aj že dané informácie spadajú pod definíciu v ustanovení § 17 Obchodného zákonníka. Na ochranu obchodného tajomstva v pracovných vzťahoch slúžia vyššie spomenuté doložky, ustanovenia v zmluve alebo ustanovenia o mlčanlivosti. Ak zamestnávateľ neuzavrie nič z toho, a daná informácia inak nespadá pod obchodné tajomstvo, nesie zodpovednosť sám za prípadné „vypustenie do sveta“. Je prirodzené, že zamestnanec má povinnosti, ktoré mu vymedzuje Zákonník práce a náležite ich má dodržiavať avšak zamestnávateľ nemôže žiadať od zamestnanca bez toho, že sa s ním v pracovnej zmluve dohodol, aby po ukončení pracovného pomeru nevykonával určitú konkurenčnú činnosť alebo aby tajil informácie, ktoré síce môžu pre zamestnávateľa byť citlivé ale z právneho hľadiska nie sú subsumované pod obchodné tajomstvo. Zamestnávateľ je však povinný zamestnancovi poskytnúť peňažnú náhradu ak obmedzí zamestnanca vo vykonávaní konkurenčnej zárobkovej činnosti. Z nášho pohľadu úprava obchodného tajomstva v pracovnoprávných vzťahoch nie je dostačujúca, kvôli ochrane slabšej strany – zamestnanca značne znevýhodňuje zamestnávateľa o čom svedčí aj fakt, že pri odplate za porušenie konkurenčnej doložky súdy častokrát výšku tejto odplaty vyhodnocujú ako neprimeranú voči rušiteľovi. K porušeniu tejto doložky pritombežne dochádza aj úmyselne, kedy nový zamestnávateľ vyhodnotí, že aj prípadné preplatenie takejto odplaty bývalému zamestnávateľovi je v konečnom dôsledku preňho výhodné. V neposlednom rade, problém je aj v tom, že ak zamestnanec zaplatí tzv. „pokutu“ – náhradu za porušenie obmedzenia, dochádza k zániku tejto povinnosti zdržať sa konkurenčného konania.





## Postavenie vodiča na prepravných platformách – zamestnanec alebo podnikateľ?

*Michal Bartko*

### Úvod

V súčasnom dynamickom ekonomickom prostredí možno bádať rozvoj nových obchodných modelov. Jednou z významných inovácií v tomto sektore je nepochybne vznik digitálnych prepravných platforiem, ktoré umožňujú efektívnejšie spárovanie ponuky a dopytu v oblasti dopravy. Zo zistení Európskej únie (ďalej iba ako „EÚ“) vyplýva, že v súčasnosti pracuje na území EÚ prostredníctvom digitálnych platforiem viac ako 28 miliónov ľudí. Odhaduje sa, že sa v roku 2025 počet takýchto pracovníkov zvýši až na 43 miliónov. Príjmy v platformovej ekonomike sa pohybovali v období rokov 2016-2020 na úrovni 14 miliárd eur, pričom najväčšia časť z nich pochádzala práve z odvetvia dopravy.<sup>1</sup>

Spolu s týmto rapídny ekonomických vývojom sa vynárajú otázky týkajúce sa právneho postavenia jednotlivých článkov fungovania takýchto platforiem, najmä vodičov, ktorí zohrávajú kľúčovú rolu v poskytovaní dopravných služieb.

Z hľadiska práva je tento problém nesmierne aktuálny a komplexný. Otázka vytýčená v názve príspevku vytvára právny labyrint, v ktorom sa stretávajú tradičné normy pracovného a obchodného práva s výzvami moderného digitálneho trhu. Flexibilné pracovné prostredie vytvára priestor pre diskusiu o tom, do akej miery sú vodiči závislí od digitálnej platformy ako zamestnávateľa, a v akom rozsahu sú schopní autonómne organizovať svoju činnosť ako nezávislí podnikatelia.

Cieľom tohto príspevku je preskúmať právne aspekty postavenia vodičov na prepravných platformách z hľadiska charakteru ich vykonávanej činnosti. Autor v článku kladie dôraz na komparáciu pojmových znakov závislej práce a podnikania, ktoré neskôr zohľadňuje pri analýze digitálnych prepravných platforiem Bolt, Uber a BlaBlaCar. Práca reflektuje súčasný stav právnej úpravy tejto oblasti v podmienkach Slovenskej republiky, jej zmeny v dôsledku judikatúry, a taktiež poukazuje na legislatívnu aktivitu európ-

---

<sup>1</sup>Pravidlá EÚ týkajúce sa práce pre platformy. [online]. Dostupné na internete: <<https://www.consilium.europa.eu/sk/policies/platform-work-eu/>>. [cit. 14-11-2023]

ských inštitúcií a analyzuje možný dopad pripravovanej smernice na digitálne platformy a vodičov pôsobiacich na nich. Úmyslom autora je poukázať na šedú zónu, v ktorej sa momentálne vodiči pôsobiaci na prepravných platformách nachádzajú a ponúknuť odpovede na otázky, či momentálne priznaný právny status vodičom vybraných digitálnych platform zodpovedá ich reálne vykonávanej činnosti, a akým spôsobom môže legislatívna aktivita európskych inštitúcií poznačiť fungovanie prepravných platform.

## 1. Zamestnanie alebo podnikanie?

Je nesporné, že podnikanie a výkon (závislej) práce sú hlavnými spôsobmi obživy jednotlivcov. Zárobky, resp. príjmy zo spomínaných činností zabezpečujú uspokojovanie najzákladnejších potrieb fyzickej osoby. Napriek rovnakému cieľu oboch foriem zabezpečovania živobytia sa tieto od seba vzájomne líšia. Nepochybným je aj fakt, že dôsledná diferenciacia, či je osoba podnikateľom alebo zamestnancom, je právne žiadúcim javom. Jedným dychom však treba konštatovať, že modernizáciou spoločnosti, vznikom neštandardných zamestnaní a rozmachom zdieľanej ekonomiky sa kvalifikácia statusu jednotlivých osôb stáva čoraz náročnejšou. V tejto kapitole preto analyzujeme pojmové znaky závislej práce a živnostenského podnikania s dôrazom na ich odlišnosti.

### 1.1. Pojmové znaky závislej práce

Základnú definíciu závislej práce nachádzame v § 1 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len ako „Zákonník práce“). Na základe tohto ustanovenia je závislou prácou práca, ktorá je „*vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom*“.

Z vyššie uvedenej definície vyplýva päť pojmových znakov závislej práce, a síce: podriadenosť zamestnanca zamestnávateľovi, osobný výkon práce, práca vykonávaná pre zamestnávateľa, práca vykonávaná v mene zamestnávateľa a práca vykonávaná v určenom pracovnom čase.

**Podriadenosť zamestnanca zamestnávateľovi** považuje odborná literatúra za najdôležitejší ukazovateľ závislej práce. Tento znak sa často zvykne vyvodzovať aj z práva zamestnávateľa určiť čas, dĺžku, miesto a spôsob výkonu práce. Podriadenosť zamestnanca, čiže jeho osobná závislosť je vybudovaná na zmluvnom princípe. Markantným dôkazom subordinačného vzťahu

hu sa javí byť aj skutočnosť, že zamestnanec nie je oprávnený sám rozhodovať o priebehu práce, čo v konečnom dôsledku determinuje aj rozdiel závislej práce od podnikania.<sup>2</sup> Rozdiely v pojmových znakoch bližšie priblížime v ďalšej časti tejto kapitoly.

**Osobným výkonom práce** rozumieme povinnosť vykonávať prácu osobne, bez možnosti zastúpenia. Považujeme za potrebné zdôrazniť, že tento znak bráni aj delegácii určitých pracovných činnosti jedným zamestnancom na druhého, hierarchicky rovnako pôsobiaceho zamestnanca, nakoľko takáto právomoc prislúcha len zamestnávateľovi.<sup>3</sup>

**Práca vykonávaná v mene zamestnávateľa** znamená, že závislá práca nie je nikdy vykonávaná v mene zamestnanca. Na základe tohto znaku znáša zamestnávateľ riziko vykonávanej práce. Význam tohto znaku možno bádať aj pri zodpovednostných právnych vzťahoch, nakoľko tie vznikajú medzi zamestnávateľom a tretou osobou.<sup>4</sup>

Vykonávanie práce v čase určenom zamestnávateľom a podľa jeho pokynov prehlbuje typový znak osobnej závislosti. Obe tieto práva zamestnávateľa spadajú do jeho dispozičnej sféry s cieľom zabezpečiť efektívnosť a želaný výsledok práce.<sup>5</sup>

K pojmovým znakom závislej práce považujeme za nevyhnutné spomenúť, že v zmysle názorov akademickej verejnosti a súdnej praxe nie je potrebné aby boli všetky znaky prítomné v rovnakej intenzite. Podľa právneho záveru najvyššieho súdu „*sa pri posúdení znakov závislej práce môže dať rôzna váha rôznym znakom, pričom primárnym znakom je nadržanost' a podradenost'*“.<sup>6</sup> Zastávame názor, že takéto *ratio* je aplikovateľné najmä v prípade posudzovania práce vykonávanej zamestnancami na digitálnych platformách, resp. pri výkone tzv. atypických prác, nakoľko je v drvivej väčšine takýchto prípadov z povahy veci vylúčené, aby boli všetky znaky závislej práce prítomné v rovnakej intenzite.

---

<sup>2</sup> BARANCOVÁ, H. In Barancová, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 3. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2022, 117 s.

<sup>3</sup> DOLOBÁČ, M. In Dolobáč, M. a kol. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina: Eurokódex, 2023, 26 s.

<sup>4</sup> BARANCOVÁ, H. In Barancová, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 3. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2022, 118 s.

<sup>5</sup> DOLOBÁČ, M. In Dolobáč, M. a kol. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina: Eurokódex, 2023, 27 s.

<sup>6</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Asan/7/2017 zo dňa 28.03.2018

## 1.2. Pojmové znaky podnikania

Protipólom výkonu závislej práce je nepochybne vykonávanie podnikateľskej činnosti. Nakoľko činnosť vykonávaná vodičmi na prepravných platformách je svojou povahou podobná živnosti, na účely tohto príspevku budeme podnikaním rozumieť výkon podnikania na základe živnostenského oprávnenia.

Charakteristické znaky živnosti sú obsiahnuté v § 2 z. č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (ďalej len ako „živnostenský zákon“). Na základe spomenutého ustanovenia sa živnosťou rozumie „*sústavná činnosť prevádzkovaná samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku...*“.<sup>7</sup>

**Sústavnou** rozumieme takú činnosť, ktorá nie je náhodná, jednorazová ani zriedkavá. Sústavná činnosť musí spĺňať podmienku určitej časovej opakovateľnosti, čo znamená, že aj sezónne práce alebo činnosti budú v súlade s týmto kritériom. Sústavnosť však v žiadnom prípade neznamená neobmedzenosť činnosti z časového hľadiska.<sup>8</sup>

**Samostatnosť** sa podľa akademickej verejnosti prejavuje „*v metódach rozhodovania a riadenia podniku podnikateľa-fyzickej osoby*“<sup>9</sup> a je hlavným determinantom diferencovania medzi zamestnancom a podnikateľom. Aj v zmysle citovaného záveru prof. Patakyovej sa podnikateľ riadi vlastným zmýšľaním a úvahami, sám rozhoduje najmä o spôsobe, ale aj o čase a mieste výkonu svojej práce, a taktiež je v jeho dispozičnej sfére voľba zmluvného partnera. Pri výkone závislej práce spadajú tieto atribúty do dispozičnej sféry zamestnávateľa. Sme toho názoru, že naplnenie znaku samostatnosti alebo podriadenosti zamestnanca bude v aplikačnej praxi najväčšou mierou determinovať subsumovanie činnosti jednotlivca pod pojem podnikanie, resp. pod množinu závislej práce.

Podnikateľ vystupuje v obchodných vzťahoch vo **vlastnom mene**. Na rozdiel od závislej práce, činnosť vykonávaná fyzickou osobou na základe živnostenského oprávnenia sa vykonáva v mene tejto fyzickej osoby. S týmto znakom bezprostredne súvisí aj skutočnosť, že takáto činnosť je vykonávaná na vlastnú zodpovednosť, pričom podnikateľ zodpovedá za podnikanie svojim majetkom a nesie riziko svojho podnikania.<sup>10</sup> Môžeme konštatovať, že pri výkone závislej práce požíva zamestnanec väčšiu ochranu ako podnikateľ,

<sup>7</sup> § 2 živnostenského zákona

<sup>8</sup> HAMRÁČEK, M. *Živnostenský zákon. Komentár*. 1. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2023, 30 s.

<sup>9</sup> PATAKYOVÁ, M. In Patakyová, M. a kol. *Obchodný zákonník. Komentár*. 1. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2022, 15 s.

<sup>10</sup> HAMRÁČEK, M. *Živnostenský zákon. Komentár*. 1. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2023, 31 s.

nakol'ko v pracovnoprávnom vzťahu je ťarcha rizika na strane zamestnávateľa, čo sa prejavuje aj v zodpovednostných vzťahoch.

Vykonávanie podnikateľskej činnosti musí byť za účelom dosiahnutia zisku. Uvedené neplatí pri registrovanom sociálnom podniku, ktorého činnosť je zameraná na pozitívny sociálny vplyv.<sup>11</sup> Pre splnenie uvedeného nie je rozhodujúce, či podnikateľ zamýšľaný zisk dosiahne, nakol'ko nie je vylúčené vykázanie straty, a teda nedosiahnutia pozitívneho finančného výsledku podnikania.<sup>12</sup>

V zmysle vyššie uvedeného konštatujeme, že pojmové znaky závislej práce, resp. podnikania vykazujú značné odlišnosti, pričom samotné definičné prvky dopomáhajú začleniť jednotlivca pod množinu zamestnancov, resp. podnikateľov. Obe z týchto foriem využívania ľudského potenciálu so sebou prinášajú rôzne výhody. Pri zamestnaní to je napríklad pozitívum istého príjmu, nižšej zodpovednosti, zaručenej dovolenky, práce v kolektíve alebo požívanie sociálnych výhod. Podnikanie na strane druhej poskytuje o. i. väčšiu časovú flexibilitu, možnosť vyššieho príjmu, absentovanie nadriadeného. Výhody so sebou pochopiteľne prinášajú aj isté hroziace negatíva. Pri výkone závislej práce môžeme hovoriť napríklad o stereotypnosti práce, nižšom príjme, obmedzených možnostiach kariérneho rastu a i. V podnikateľskom prostredí sa nevýhody prejavujú v zvýšenej miere zodpovednosti, byrokracii, ťarchou rizika neúspechu, možnými finančnými problémami a podobne.

Napriek rôznym výhodám a úskaliam analyzovaných foriem zárobkovej činnosti môžeme obe považovať za nezastupiteľné, nakol'ko sú pohonným motorom ekonomík všetkých štátov a výrazne zabezpečujú sociálno-ekonomickú funkciu.

V nasledujúcej kapitole analyzujeme činnosti poskytované vybranými digitálnymi platformami v priestore dopravy, a taktiež povahu činností vykonávaných vodičmi na daných platformách, pričom sa zameriame na naplnenie jednotlivých znakov závislej práce, resp. podnikania.

## 2. Kolaboratívne platformy v odvetví dopravy

Pod pojmom kolaboratívne hospodárstvo, resp. kolaboratívna ekonomika, môžeme rozumieť obchodné modely, v rámci ktorých sú obchodné činnosti podporené digitálnymi platformami vytvárajúcimi otvorený trh pre dočasné

<sup>11</sup> § 2 ods. 1 z. č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník

<sup>12</sup> Napr. rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5 Cdo 109/03 zo dňa 26.11.2003 alebo 8Sžf/27/2016 zo dňa 23.06.2016

využívanie tovarov a služieb, ktoré sú poskytované (väčšinou) súkromnými osobami, pričom v priestore zdieľanej ekonomiky rozlišujeme 3 kategórie aktérov:

- Poskytovatelia služieb – delia sa o svoje aktíva, čas alebo schopnosti a príležitostne ponúkajú svoje služby (súkromné osoby), resp. ide o profesionálnych poskytovateľov služieb, ktorí poskytujú služby v rámci ich odbornej spôsobilosti
- Používatelia služieb
- Sprostredkovatelia – digitálne platformy, ktoré figurujú ako prostredník medzi poskytovateľom služby a používateľom, pričom ich činnosť spočíva najmä v spájaní prvých dvoch kategórií a zjednodušení transakcií medzi nimi<sup>13</sup>

Oblasť dopravy môžeme považovať za jedno z najvýznamnejších odvetví, v ktorom pôsobia kolaboratívne platformy. Činnosť digitálnych platforiem v tejto oblasti spočíva v sprostredkovaní prepravných služieb medzi poskytovateľmi služieb a ich používateľmi. Rozsah tejto služby je obvykle preprava na kratšie vzdialenosti, avšak niektoré platformy sprostredkujú aj prepravu presahujúcu hranice jedného mesta a okresu. Pre úplnosť považujeme za dôležité spomenúť, že v drvivej väčšine prípadov sú poskytovateľmi služby najmä neprofesionálni vodiči.<sup>14</sup>

Práve povaha sprostredkovanej činnosti a jej úprava vo všeobecných podmienkach jednotlivých digitálnych platforiem bude výraznou mierou determinovať právne postavenie poskytovateľa tejto služby – neprofesionálneho vodiča. V zmysle vyššie uvedeného sa v ďalších častiach tejto kapitoly zameriame na platformy Bolt, resp. Uber a BlaBlaCar.

## 2.1. Platformy Bolt a Uber

Spoločnosti Bolt (pred rokom 2019 známa ako Taxify) a Uber patria nepochybne k najväčším digitálnym platformám v oblasti prepravy. Všeobecné obchodné podmienky oboch spoločností identifikujú ich služby ako sprostredkovanie služby prepravy prostredníctvom prevádzkovateľov taxislužby, vodičmi vozidiel taxislužby a vozidlami taxislužby, pričom samotné spoloč-

<sup>13</sup>Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov. Európska agenda pre kolaboratívnu ekonomiku. *COM(2016) 356 final*. [online]. Dostupné na internete: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016DC0356&from=SK>>. [cit. 15-11-2023]

<sup>14</sup>HUČKOVÁ, R. BONK, F. RÓZENFELDOVÁ, L. *Zdieľané hospodárstvo – otvorené problémy a diskusia (najmä s prihliadnutím na obchodnoprávne a daňovoprávne povinnosti)*. 2018 UPJŠ v Košiciach: STUDIA IURIDICA Cassoviensia, Roč. 6, č. 2.

nosti dopravné služby neposkytujú<sup>15</sup>. Podľa platnej slovenskej legislatívy patrí obom týmto spoločnostiam postavenie prevádzkovateľa dispečingu. Dispečingom sa rozumie sprostredkovanie služieb prepravy osôb vozidlami s obsaditeľnosťou najviac deväť osôb vrátane vodiča prostredníctvom telefónu, digitálnej platformy alebo iným spôsobom. Preprava sa uskutočňuje na základe zmluvy o preprave osôb medzi cestujúcim a dopravcom uzatvorenej prostredníctvom dispečingu.<sup>16</sup>

Zakotvenie takéhoto inštitútu do nášho právneho poriadku je dôsledkom rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie (ďalej ako „SD EÚ“) vo veci C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi. Sme tohto názoru, že daný rozsudok je v oblasti digitálnych platforiem prelomovým. Predmetom konania pred SD EÚ bolo posúdenie charakteru služieb poskytovaných spoločnosťou Uber. Digitálna platforma argumentovala skutočnosťou, že poskytuje služby informačnej spoločnosti. Službami poskytovanými informačnou spoločnosťou sa rozumejú služby, ktoré sa bežne poskytujú za odmenu, na diaľku, elektronickým spôsobom a na základe individuálnej žiadosti príjemcu služieb<sup>17</sup>. SD EÚ konštatoval, že aj keď samotná sprostredkovateľská služba, ktorá prostredníctvom aplikácie umožňuje preniesť informácie týkajúce sa rezervácie dopravnej služby medzi pasažierom a neprofesionálnym vodičom využívajúcim svoje vlastné vozidlo, ktorý uskutoční prepravu, v podstate zodpovedá definícii služieb informačnej spoločnosti, tak treba túto službu pokladať za neoddeliteľnú súčasť celkovej služby, ktorá už svojim obsahom presahuje hranice definičných znakov služby informačnej spoločnosti.<sup>18</sup>

Európska súdna autorita konštatovala, že služba spoločnosti Uber spočíva o. i. aj vo výbere neprofesionálnych vodičov využívajúcich vlastné vozidlá, ktorým táto spoločnosť poskytuje svoju aplikáciu, bez ktorej by jednak títo vodiči nemohli poskytovať prepravné služby, a jednak osoby, ktoré sa potrebujú prepraviť v rámci mesta, by nemali prístup k službám uvedených vodičov. Spoločnosť Uber taktiež udáva podmienky, za ktorých vodiči poskytujú svoje služby a prostredníctvom aplikácie určuje maximálnu cenu jazdy, pričom táto je vybratá ešte pred uskutočnením jazdy priamo od klienta, a až násled-

---

<sup>15</sup>Porovnaj bod 1 prepravného poriadku prevádzkovateľa dispečingu (Uber), bod 1.1 a VOP pre cestujúcich (Bolt) a bod 10.1 VOP pre vodičov Bolt

<sup>16</sup>§ 26 ods. 4 a 5 z. č. 56/2012 Z. z. o cestnej doprave

<sup>17</sup>Čl. 1 ods. 1 písm. b) Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2015/1535 z 9. septembra 2015, ktorou sa stanovuje postup pri poskytovaní informácií v oblasti technických predpisov a pravidiel vzťahujúcich sa na služby informačnej spoločnosti. Ú. v. EÚ L 241, 17.9.2015, s. 1-15.

<sup>18</sup>Rozsudok SD EÚ vo veci C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi zo dňa 30.12.2017 body 35 a 40



ne je časť z nej odovzdaná vodičovi. Navyše digitálna platforma vykonáva do istej miery kontrolu kvality vozidiel a ich vodičov, ako aj ich správania, pričom na základe negatívnych výsledkov prieskumu môže dôjsť k vylúčeniu daného vodiča. Na základe týchto konštatovaní dospel SD EÚ k záveru, že spoločnosť Uber naplní pojmové znaky spoločnosti poskytujúcej služby v oblasti dopravy.<sup>19</sup> V záverečných úvahách súd podotkol, že sú to práve členské štáty, ktoré majú upraviť podmienky poskytovania takých služieb, akou je aj služba poskytovaná spoločnosťou Uber. Ako sme už vyššie spomenuli, slovenský zákonodarca pristúpil k riešeniu tohto problému zavedením inštitútu dispečingu.

Sme toho názoru, že vzhľadom na podobnosť služieb a spôsob ich poskytovania sa vyššie analyzované rozhodnutie plne vzťahuje aj na spoločnosť Bolt. Platforma Bolt vo svojich všeobecných zmluvných podmienkach pre vodičov<sup>20</sup> uvádza, že medzi platformou a vodičom „*nie je a nebude vytvorená žiadna pracovná zmluva ani pracovnoprávny vzťah, a taktiež ani žiadny spoločný podnik alebo partnerstvo*“.<sup>21</sup> V zmysle uvedeného neprofesionálni vodiči nie sú a ani nebudú zamestnancami spoločnosti Bolt. Právna úprava takéto tvrdenie neneguje.

Napriek jednostrannému vylúčeniu pracovného vzťahu zo strany digitálnej platformy môžeme v praxi pozorovať určité aspekty, ktoré naplňajú znaky závislej práce, najmä podriadenosť zamestnanca zamestnávateľovi. Spoločnosť v zmluvných podmienkach uvádza, že vodič si má sám zvoliť trasu, ktorá je najlacnejšia pre cestujúceho, pričom spravidla pôjde o najkratšiu trasu. V skutočnosti však aplikácia Bolt vodičovi trasu navrhne v momente, keď cestujúci potvrdí objednávku svojej jazdy. Za nerešpektovanie odporúčanej trasy (najmä pri dlhších prepravách) môže byť vodič penalizovaný. Digitálna platforma v zmluvných podmienkach uvádza, že vodič sám rozhoduje o čase poskytovania služieb, a taktiež aj o prijatí alebo odmietnutí jazdy, avšak spoločnosť meria úroveň činnosti vodiča a ohodnocuje ho prostredníctvom skóre, ktoré je tvorené z prijatia, odmietnutia, neodpovedania a splnenia požiadavky na dopravnú službu. Bolt si vyhradil právo stanoviť minimálne priemerné hodnotenie a minimálne skóre činnosti, ktoré musí vodič spĺňať, v opačnom prípade môže dôjsť k jednostrannej deaktivácii účtu vodiča, ktorá môže byť krátkodobá alebo trvalá.<sup>22</sup> Domnievame sa, že aj keď sú vyššie uvedené aspekty správania sa vodiča uvedené v zmluvných podmienkach

---

<sup>19</sup>*Idem* body 39 a 40

<sup>20</sup>Všeobecné zmluvné podmienky pre vodičov Bolt. [online]. Dostupné na internete: <<https://bolt.eu/sk-sk/legal/terms-for-drivers/>>. [cit. 15-11-2023]

<sup>21</sup>*Idem* bod 10.2.

<sup>22</sup>*Idem* body 8.2. a 8.3.

ako odporúčania, tak možný dôsledok ich nerešpektovania (deaktivácia účtu vodiča) *de facto* neponecháva dostatočnú vôľu na ich samostatnú organizáciu svojej činnosti a takáto limitácia zo strany digitálnej platformy vykazuje znaky organizácie spôsobu vykonávania práce, ktorú môžeme bádať pri výkone závislej práce.

Ďalšou skutočnosťou, ktorá by v určitej miere mohla byť subsumovaná pod znak závislej práce, je označenie vozidla, nakoľko závislá práca je vykonávaná v mene zamestnávateľa. Vodič je povinný označiť vozidlo na pravých predných a ľavých predných dverách obchodným menom prevádzkovateľa taxislužby, a taktiež označiť každé vozidlo pevným alebo odnímateľným strešným svetidlom s nápisom TAXI.<sup>23</sup> Digitálna platforma ponúka vodičom možnosť získať obe tieto formy označenia zadarmo, pričom ak sa vodič rozhodne pre samolepky s logom spoločnosti Bolt, má právo na Bonus. Suma a frekvencia Bonusu bude vodičovi oznámená cez portál vodiča.<sup>24</sup> Napriek skutočnosti, že vodiči si pod polep niekedy uvedú malými písmenami svoje obchodné meno, je diskutabilné, či veľké logo spoločnosti Bolt z bokov a menšie na strešnom svetidle do istej miery nenapĺňa znaky práce v mene zamestnávateľa. Považujeme však za potrebné pripomenúť, že v zmysle zmluvných podmienok pre vodičov je samotný vodič zodpovedný za akékoľvek porušenie právnych predpisov a označenie vozidla nemá vplyv na akékoľvek prípadné zodpovednostné vzťahy.

Zmluvné podmienky spoločnosti Bolt neopomínajú ani eventualitu, pri ktorej by mohol medzi vodičom a digitálnou platformou vzniknúť nepriamy pracovný vzťah. V prípade ak by z výkladu právnych predpisov, alebo iného dôvodu došlo k vzniku takéhoto vzťahu, sa vodič vzdáva všetkých nárokov, ktoré by mu z nepriameho pracovného vzťahu vznikli.<sup>25</sup> Možné nároky nie sú v zmluvných podmienkach bližšie špecifikované, avšak z povahy veci vyplýva, že pôjde o výhody, ktoré by požíval zamestnanec, v tom ktorom právnom poriadku. Takéto ustanovenie a následné vzdanie sa práv je v zmysle slovenského právneho poriadku prinajmenšom sporné, nakoľko „*právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný.*“<sup>26</sup> Vystáva otázka, či sa dané ustanovenie aplikuje aj v prípade, kedy sa neprofesionálny vo-

<sup>23</sup>§ 29 ods. 1 písm d) a f) z. č. 56/2012 Z.z. o cestnej doprave

<sup>24</sup>Bod 3 ods. 3 Zmluvných podmienok označovania vozidiel prevádzkovateľov taxislužby spol. Bolt. [online]. Dostupné na internete: <<https://bolt.eu/sk-sk/legal/terms-for-vehicle-branding/>>. [cit. 15-11-2023]

<sup>25</sup>Bod 10.2. Všeobecných zmluvných podmienok pre vodičov Bolt. [online]. Dostupné na internete: <<https://bolt.eu/sk-sk/legal/terms-for-drivers/>>. [cit. 15-11-2023]

<sup>26</sup>§ 17 ods. 1 z. č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce

dič vzdáva svojich možných práv vo chvíli, keď ešte zamestnancom nie je a je otázne, či ním vôbec bude. Domnievame sa, že cieľom digitálnej platformy je odoprieť vodičovi možnosť využiť ochranu a výhody poskytované Zákonníkom práce vo chvíli, kedy by na nich už mal zákonný nárok, a preto by vzdanie sa práv malo byť absolútne neplatné v zmysle citovaného paragrafového znenia.

Na základe vyššie uvedeného konštatujeme, že aj keď činnosť vykonávaná neprofesionálnym vodičom prostredníctvom digitálnych platforiem je fakticky a právne klasifikovaná ako podnikanie na základe živnostenského oprávnenia, určité prvky činnosti môžu v rôznej intenzite napĺňať znaky závislej práce. Za zamyslenie stojí aj skutočnosť, že spoločnosť Uber bola od roku 2018 na istý čas členom Republikovej únie zamestnávateľov, napriek faktu, že akúkoľvek existenciu pracovného vzťahu s ich partnerskými vodičmi odmietala a odmieta.<sup>27</sup>

## 2.2. Platforma BlaBlaCar

Platforma BlaBlaCar patrí spolu so spoločnosťami Uber a Bolt k najvýznamnejším hráčom na poli kolaboratívnej ekonomiky v oblasti dopravy. Svojou činnosťou sprostredkuje kontakt medzi neprofesionálnym vodičom, ktorý cestuje na určité miesto vlastným vozidlom a cestujúcim, ktorý sa potrebuje na dané miesto dopraviť. Hlavným dôvodom takéhoto zdieľania jazd je finančná úspora v podobe spoločného znášania cestovných nákladov vodičom a cestujúcim. Napriek zdanlivo rovnakému obsahu činnosti sa BlaBlaCar odlišuje od vyššie analyzovaných platforiem Uber a Bolt.<sup>28</sup>

Prvým, aj keď z hľadiska skúmanej problematiky nie veľmi zásadným rozdielom je skutočnosť, že zdieľané jazdy sprostredkované cez platformu BlaBlaCar sa vykonávajú na väčšie vzdialenosti.

Závažnejším diferenciačným determinantom sa javí byť miera ingerencie platformy do podmienok uskutočnenia jazdy. Zatiaľ čo platformy Uber a Bolt určujú najvhodnejšiu trasu, ustanovujú maximálnu výšku cestovného a penalizujú vodiča za nedostatočnú aktivitu, platforma BlaBlaCar ponecháva tieto aspekty plne na neprofesionálneho vodiča, nakoľko ten sám zverejní na platforme inzerát so základnými informáciami o plánovanej jazde, pričom

<sup>27</sup>CELSI POLICY BRIEF 2018. *Pracovnoprávne vzťahy a sociálny dialóg v dobe zdieľanej ekonomiky*. [online]. Dostupné na internete: <[www.celsi.sk/media/datasource/IRSDACE\\_analyticky\\_komentar\\_policy\\_brief\\_5UWP9Ko.pdf](http://www.celsi.sk/media/datasource/IRSDACE_analyticky_komentar_policy_brief_5UWP9Ko.pdf)>. [cit. 16-11-2023]

<sup>28</sup>K rovnakému názoru pozri RÓZENFELDOVÁ, L. HUČKOVÁ, R. *Zdieľané hospodárstvo v oblasti dopravy (vybrané otázky)*. 2019 UPJŠ v Košiciach: STUDIA IURIDICA Cassoviensia, Roč. 7, č. 2.

za inzerát je v plnej miere zodpovedný vodič. Inzerát obsahuje dátum, čas, miesto stretnutia vodiča a cestujúceho/cestujúcich, príchod, počet ponúkaných miest, sumu príspevku na náklady, resp. iné relevantné informácie.<sup>29</sup>

Cestujúci sa zaväzuje uhradiť vodičovi príspevok na náklady. Vlastnosti takejto formy odplaty sa podstatne líšia od peňažného plnenia cestujúcimi v prípade platforiem Bolt a Uber. Príspevok na náklady slúži, podľa gramatického výkladu pojmu, na náhradu nákladov vodičovi, avšak ten časť nákladov znáša sám, nakoľko danú jazdu vykonáva aj na základe svojej potreby presunu. Výšku príspevku navrhuje digitálna platforma, avšak konečnú sumu určuje výhradne vodič po zohľadnení všetkých relevantných parametrov vozidla, dĺžky trasy a pod.<sup>30</sup>

Platforma BlaBlaCar, na rozdiel od vyššie analyzovaných spoločností, nijakým spôsobom nevstupuje do platobného procesu medzi neprofesionálnym vodičom a cestujúcim. V zmysle obchodných podmienok sa cestujúci zaväzuje zaplatiť príspevok na náklady výhradne vodičovi, a to najneskôr na výstupnom mieste.<sup>31</sup>

Sprostredkovateľská platforma dbá na zachovávanie účelu zdieľania jász. V zmysle bodu 6 apeluje na nekomerčný a neobchodný účel poskytovaných služieb. Na základe zmieneného ustanovenia sa môžu služby využívať výlučne na neobchodné a nekomerčné účely, pričom vodič nesmie stanoviť výšku príspevku na náklady vo vyššej hodnote, než v akej mu skutočné náklady vzniknú, a to všetko pri zachovaní premisy, že vodič časť nákladov znáša sám. Samotná platforma, na viacerých miestach v obchodných podmienkach, zavádza zákaz nadobúdania zisku prostredníctvom platformy, a to akýmkoľvek spôsobom. Nedodržanie nekomerčného a neobchodného účelu je spojené s penalizáciou v podobe pozastavenia účtu vodiča.<sup>32</sup>

V zmysle vyššie uvedeného nemožno neprofesionálnych vodičov pôsobiacich na platforme BlaBlaCar klasifikovať ako zamestnancov ani podnikateľov, nakoľko je evidentné, že pri dodržaní obchodných podmienok platformy absentujú kľúčové pojmové znaky jednej, či druhej zárobkovej činnosti. *A simili* BlaBlaCar nevykazuje znaky zamestnávateľa, a taktiež sa na platfor-

---

<sup>29</sup>Bod 4.1. Obchodných podmienok BlaBlaCar. [online]. Dostupné na internete: <<https://blog.blablacar.sk/about-us/terms-and-conditions>>. [cit. 16-11-2023]

<sup>30</sup>*Idem* bod 5.1.

<sup>31</sup>*Idem* bod 5.4.

<sup>32</sup>*Idem* bod 6.

mu nebude vzťahovať rozhodnutie SD EÚ vo veci C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi analyzovaného v predošlej podkapitole<sup>33</sup>.

### 3. Pripravovaná legislatíva

Pracovníci na digitálnych platformách, ako už vyplýva z vyššie uvedeného, stoja na pomedzí právnej klasifikácie ich výkonu činnosti. Toto právne vákuum sa snažia vyriešiť kompetentné inštitúcie Európskej únie.<sup>34</sup>

Dňa 9. decembra 2021 navrhla Európska komisia súbor opatrení na zlepšenie pracovných podmienok práce pre platformy a na podporu udržateľného rastu digitálnych pracovných platforiem.<sup>35</sup> Okrem oznámenia o prístupe a opatreniach EÚ, ktoré sa týkajú práce pre platformy a návrhu usmernení, predkladaný balík opatrení obsahuje aj návrh smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy. Na účely tohto príspevku sa obmedzíme na analýzu posledného spomínaného opatrenia.

Ako vyplýva z preambuly navrhovanej smernice<sup>36</sup>, jej cieľom je zabezpečiť, aby sa osobám pracujúcim pre digitálne platformy priznalo právne postavenie v zamestnaní, ktoré zodpovedá ich skutočným pracovným podmienkam. Správnu klasifikáciu majú zabezpečiť určujúce kritériá.

Ak digitálna platforma kumulatívne spĺňa aspoň 3 nižšie uvedené znaky, bude sa považovať za zamestnávateľa a osoba poskytujúca služby za pracovníka, pričom sa medzi nimi bude prezumovať pracovnoprávny vzťah:

- Určuje hornú hranicu výšky odmeňovania
- Vyžaduje, aby osoba dodržiavala určité pravidlá týkajúce sa vzhľadu, správania voči príjemcovi služby alebo výkonu práce
- Dohliada na výkon práce, a to aj pomocou elektronických prostriedkov
- Obmedzuje slobodu zvoliť si pracovný čas alebo obdobia neprítomnosti
- Obmedzuje slobodu prijímať alebo odmietat úlohy
- Obmedzuje slobodu využívať subdodávateľov alebo náhradníkov

<sup>33</sup>RÓZENFELDOVÁ, L. HUČKOVÁ, R. *Zdieľané hospodárstvo v oblasti dopravy (vybrané otázky)*. 2019 UPJŠ v Košiciach: STUDIA IURIDICA Cassoviensia, Roč. 7, č. 2.

<sup>34</sup>Bližšie k zámeru pozri rozhovor s M. Lexmann. [online]. Dostupné na internete: <<https://epracaonline.sk/m-lexmann-cielom-smernice-je-zlepsenie-podmienok-pracovnikov-platforiem-a-vyjasnenie-ich-pravneho-statusu/>>. [cit. 20-11-2023]

<sup>35</sup>Tlačová správa Európskej komisie. *Návrhy Komisie na zlepšenie pracovných podmienok ľudí pracujúcich pre digitálne pracovné platformy*. Brusel. 9. december 2021

<sup>36</sup>Znenie navrhovanej smernice č. 2021/0414(COD) dostupné tu: <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14450-2021-INIT/en/pdf>>. [cit. 20-11-2023]

- Obmedzuje možnosti vybudovať si klientsku základňu alebo vykonávať prácu pre akúkoľvek tretiu stranu

Pre úplnosť dodávame, že v pôvodnom návrhu Komisie bolo uvedených iba 5 kritérií, pričom stačilo naplniť 2, aby sa platforma považovala za zamestnávateľa, avšak Rada prijatím svojej pozície, niektoré pôvodne navrhované kritéria rozdelila a zvýšila počet splnených kritérií na 3.<sup>37</sup>

Pripravovaná smernica v čl. 5 počíta s možnosťou vyvrátenia právnej domnienky vzniku pracovnoprávneho vzťahu, avšak v takejto situácii leží dôkazné bremeno na strane digitálnej platformy, ktorá musí preukazovať neexistenciu takéhoto vzťahu podľa právneho poriadku určitého členského štátu.

Pri existencii pracovnoprávneho vzťahu by podľa návrhu smernice prináležalo osobe pracujúcej na digitálnej platforme požívať pracovné a sociálne práva, ktoré sú pre takýto typ vzťahu príznačné. Príkladmo by mohlo ísť napr. o garanciu minimálnej mzdy, kolektívne vyjednávanie, dodržiavanie pracovného času a predpisov BOZP, platená dovolenka, dávky v nezamestnanosti a nemocenské dávky, príspevky na starobné dôchodky a i. Domnievame sa, že poskytovanie všetkých sociálnych výhod by mohlo byť pre väčšinu digitálnych platforiem likvidačné, čo by mohlo mať za následok spomalenie rozvoja ekonomiky. Je však pravdepodobné, že po prijatí smernice väčšina digitálnych platforiem zmení svoje obchodné podmienky a spôsob fungovania, aby sa vyhli nútenej pozícii zamestnávateľa.

Považujeme za potrebné pripomenúť, že momentálne znenie smernice je len jej návrh a momentálne prebieha legislatívny proces, čo znamená, že jej obsah môže byť pozmenený, resp. nemusí byť daná smernica prijatá vôbec.

S možným prijatím analyzovaného dokumentu vyvstáva otázka prebratia jeho textu do právneho systému Slovenskej republiky. Zastávame názor, že najlepším riešením by bolo prijatie osobitných ustanovení v Zákonníku práce, aby sa predišlo triešteniu právnej úpravy. Taktiež v zmysle špecifik, ktoré so sebou prináša práca pre digitálne platformy je podľa nás účelné, aby daný pracovníci nepožívali všetky sociálne výhody, nakoľko to odporuje povahe veci. Najideálnejším sa javí výsledok, pri ktorom, po zohľadnení všetkých aspektov vykonávaných činností, by bola pri zamestnancoch digitálnych plat-

---

<sup>37</sup>Tlačová správa Rady EÚ. *Práva pracovníkov platforiem: Rada sa dohodla na svojej pozícii.* Dostupné na internete: <<https://www.consilium.europa.eu/sk/press/press-releases/2023/06/12/rights-for-platform-workers-council-agrees-its-position/>>. [cit. 20-11-2023]

foriem vylúčená aplikácia niektorých ustanovení Zákonníka práce, ako je tomu napríklad pri právnej regulácii telepráce, resp. domáckej práce.<sup>38</sup>

## Záver

Predmetom tohto príspevku bolo analyzovať právne postavenie vodičov pôsobiacich na prepravných platformách. Autor sa zamerával na výklad pojmových znakov závislej práce a podnikania, ktoré neskôr konfrontoval s analýzou digitálnych prepravných platforiem Uber, Bolt a BlaBlaCar.

Dá sa konštatovať, že podľa momentálnej právnej úpravy a obchodných podmienok platforiem Uber a Bolt sú vodiči na nich pôsobiaci SZČO, avšak miera zásahov spoločností do činnosti vodičov a charakter vzťahu medzi platformou a osobou poskytujúcou služby naznačuje, že by mohlo ísť o pracovnoprávny vzťah.

Autor dospel k záveru, že prepravná platforma BlaBlaCar nespĺňa znaky zamestnávateľa, nakoľko neprofesionálni vodiči, ktorí prostredníctvom nej poskytujú prepravné služby, sú pri stanovení podmienok prepravy dostatočne autonómni a ich činnosť nevykazuje znaky závislej práce. Navyše platforma dbá na nekomerčné a neobchodné poskytovanie služieb, takže vodičov dodržiujúcich obchodné podmienky platformy nemožno označiť ani ako podnikateľov.

Analýzou pripravovanej smernice autor poukázal na potrebu väčšej regulácie tohto odvetvia. Autor zastáva názor, že aj pri právnom zaradení vodičov medzi skupinu zamestnancov, by títo z povahy veci nemali požívať všetky výhody poskytované právnymi normami pracovného práva a normami práva sociálneho zabezpečenia, nakoľko charakter činnosti, ktorú vodiči vykonávajú sa v značnej miere odlišuje od výkonu práce v klasickom pracovnoprávnom vzťahu.

Aj keď sa účinky pripravovanej smernice na digitálne platformy len ťažko predpokladajú, je zrejmé, že rigidná úprava kolaboratívnej ekonomiky v oblasti dopravy môže spôsobiť neprímerané ťažkosti prepravným platformám, čo môže mať nepriaznivý dopad na vnútroštátne ekonomiky jednotlivých štátov, a taktiež na jednotlivcov využívajúcich ich služby.

---

<sup>38</sup> Bližšie pozri § 48 Zákonníka práce

160 | Postavenie vodiča na prepravných platformách – zamestnanec alebo podnikateľ?



## Zdieľaná ekonomika a podnikanie – ubytovacie platformy

Vanessa Pálfiová

### Úvod

Začiatok 21. storočia predstavuje revolučné obdobie vo viacerých oblastiach života ľudí. K zmenám dochádza častokrát zo dňa na deň. Obrovskou zmenou celosvetového rozmeru bolo aj vytvorenie internetovej siete, ktorá sa stala neodmysliteľnou súčasťou nášho života. Prenos informácií a komunikácia medzi subjektmi prebieha na celosvetovej úrovni, a tieto aktivity sa uskutočňujú častokrát už v priebehu niekoľkých minút. Aj tieto kladné vlastnosti internetu majú za následok, že čoraz viac aktivít sa presúva z fyzického života do internetového – virtuálneho priestoru. Okrem presunu aktivít internetová sieť vytvorila aj mnoho nových (internetových) možností, ktoré sú dostupné veľkej časti populácii. Využiť vlastnosti a možnosti, ktoré internet poskytuje je možné priamo z domova. Dostupnosť tovarov a služieb sa zlepšila a momentálne je možné zadovážiť si tovar, alebo službu naprieč kontinentami. Internet dal ľuďom možnosti, ako lepšie, ale aj hodnotnejšie využívať svoj čas a prostriedky, ktoré majú.

Vplyv a vývoj internetu je možné vidieť aj v ekonomickej oblasti. Subjekty začali využívať vymoženosti, ktoré im táto forma siete prináša. V dnešnej dobe je možné vidieť nástup a gradáciu fenoménu, ktorý sa označuje ako zdieľaná ekonomika. Nejde však o úplne nový fenomén, ale na jeho aktuálnu podobu a vývoj má vplyv práve revolučný technický pokrok, s ktorým sa stretávame v súčasnosti. Predpokladá sa, že tento fenomén dosiahne v roku 2025 veľkosť \$335 miliárd dolárov, čo by predstavovalo 24-násobný nárast v priebehu 11 rokov.<sup>1</sup>

### 1. Zdieľaná ekonomika

Zdieľaná ekonomika je zrejme už neodmysliteľnou súčasťou života a rovnako aj internetového priestoru, ktorý jej dal celosvetový rozmer. Začiatky tejto formy ekonomiky nie je možné datovať do 21. storočia. S určitou formou zdieľania statkov a služieb sa ľudstvo stretávalo už od nepamäti. V posledných rokoch však dochádza k transformácii zdieľanej ekonomiky na celosvetový fenomén, ktorý so sebou nesie pozitívny, ale aj negatívny dopad.

---

<sup>1</sup> RUŠIŇÁKOVÁ B. *Digitálna ekonomika, časť druhá : Zdieľaná ekonomika rastie aj na Slovensku*. In: *Blog N: Slovenská aliancia pre inovatívnu ekonomiku*. 2019. [online] [cit. 20.11.2023] Dostupné na: <https://dennikn.sk/blog/1378387/digitalna-ekonomika-cast-druha-zdielana-ekonomika-rastie-aj-na-slovensku/>

Ten je možné vidieť vo viacerých oblastiach, kde dochádza až k akémusi súpereniu medzi jednotlivými poskytovateľmi (napr. v oblasti poskytovania taxi služieb, kde je a stále prebieha súperenie medzi klasickými poskytovateľmi taxi služieb a poskytovateľmi alternatívnych taxi služieb – napr. tzv. *Bolt vodiči*). Na transformácii majú značný podiel *smart* zariadenia, a tiež rozšírenie internetu a prístupu k nemu.

Táto forma ekonomiky so sebou prináša pozitíva, ktoré sa nevzťahujú len na osoby, ktoré v zdieľanej ekonomike pôsobia, ale aj na statky – tovary a služby. Využívanie zdieľanej ekonomiky poskytuje možnosť využitia statkov, ktoré svojim vlastníkom do začatia pôsobenia v zdieľanej ekonomike prinášali minimálny, prípadne žiaden úžitok alebo využitie. Zdieľaná ekonomika to zmenila a umožnila, aby dané statky, ktoré sú subjektmi - vlastníkmi poskytované prinášali úžitok a využitie nielen ich vlastníkovi, ale aj iným, ďalším osobám. Nie je tak potrebné nadmerné zvyšovanie objemu produkcie, ktoré má za cieľ uspokojenie potrieb osôb, ktoré majú charakter potrieb dočasných.<sup>2</sup> Zdieľaná ekonomika však takéto nadmerné zvyšovanie objemu produkcie úplne nevylučuje. Medzi pozitíva tejto formy ekonomiky je možné zaradiť aj rozšírenie trhu a vytvorenie nových príležitostí pre subjekty, ktoré sú jeho súčasťou. Zdieľaná ekonomika je pre mnohé subjekty súčasťou ich každodenného pracovného, ale aj osobného života a nevedia si bez nej už predstaviť vykonávať určité činnosti. Ponúka mladým ľuďom, migrantom, ale aj seniorom prístup na pracovný trh.<sup>3</sup>

V teórii, ale aj praxi je možné stretnúť sa s viacerými označeniami pre tento typ ekonomiky. Najčastejšie sú využívané označenia ako kolaboratívna ekonomika, *peer to peer* ekonomika, alebo digitálna ekonomika zdieľania. Rovnako je možné v jednotlivých štátoch nájsť rôzne definície tohto typu ekonomiky. Na nástup zdieľanej ekonomiky v takom rozsahu, v akom ju poznáme v dnešných dňoch reagovali nie len štáty, v ktorých sa so zdieľanou ekonomikou stretávame a kde je možné ju využívať, ale aj Európska únia. Považujeme za správne si v tejto časti uviesť, čo je možné si pod pojmom kolaboratívne hospodárstvo predstaviť. Práve pre účely tohto príspevku využijeme definíciu, ktorá je obsiahnutá v dokumente, ktorý je výsledkom orgánu Európskej únie. Vychádzajúc z Oznámenia Komisie v rámci Európskej agendy pre kolaboratívne hospodárstvo predstavuje táto forma hospodárstva „ob-

---

<sup>2</sup>ČERVENÁ K. VARTAŠOVÁ A. *Kolaboratívna ekonomika v súčasnom právnom prostredí SR*. In: *Interpolis '21 : recenzovaný zborník vedeckých prác z medzinárodnej vedeckej konferencie Interpolis 2021*. Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici - Belianum, 2021, 233-238 s.

<sup>3</sup>SPRÁVA o Európskej agende pre kolaboratívne hospodárstvo. 2017. Dostupné na: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0195\\_SK.html#\\_section1](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0195_SK.html#_section1)

*chodné modely, v rámci ktorých sú obchodné činnosti podporené kolaboratívnymi platformami vytvárajúcimi otvorený trh pre dočasné využívanie tovarov a služieb, ktoré sú často poskytované súkromnými osobami*“.<sup>4</sup> Aj na základe uvedenej definície, ale aj nášho ponímania, predstavuje zdieľaná ekonomika určitý internetom vytvorený a podporovaný priestor, kde je možné dočasne zdieľať statky s inými osobami. Priestor, kde môže určitá komunita osôb (pôsobiaci v rámci zdieľanej ekonomiky) za pár minút svoje statky ponúknuť a zároveň sa k ich využívaniu ľahko aj dostať prostredníctvom online platforiem.

Zdieľaná ekonomika našla svoje využitie a pôsobenie vo viacerých oblastiach. Medzi najvýznamnejšie oblasti zdieľanej ekonomiky, ktoré sa považujú aj z hľadiska výnosov za najväčšie, patrí poskytovanie ubytovania (kde pôsobia kolaboratívne platformy, napr. Airbnb, TripAdvisor, Booking) a dopravných služieb (kde pôsobia kolaboratívne platformy, napr. Bolt, Uber, Taxify).<sup>5</sup> Prvá z uvedených oblastí zdieľanej ekonomiky mala a stále má pozitívny vplyv na trh s turistickými službami. Na využívanie zdieľanej ekonomiky v oblasti ubytovania mala významne negatívny vplyv aj celosvetová pandémia koronavírusu COVID-19. <sup>6</sup> V roku 2022 však počet rezervovaných nocí prostredníctvom ubytovacích platforiem už prekonal počty z obdobia pred pandémiou koronavírusu COVID-19.

Zdieľaná ekonomika vo forme, v akej ju poznáme v dnešných dňoch má určité charakteristické znaky. Medzi tieto znaky patria subjekty, ktoré pôsobia v rámci zdieľanej ekonomiky a kolaboratívne platformy – pojem, ktorý je súčasťou vyššie uvedenej definície kolaboratívneho hospodárstva. Týmto znakom sa budeme venovať v nasledujúcich častiach príspevku.

## **1.1. Subjekty vystupujúce v oblasti poskytovania dočasného ubytovania**

Charakteristickým znakom zdieľanej ekonomiky je vystupovanie viacerých subjektov. V rámci zdieľanej ekonomiky, medzi ktorú patrí aj oblasť poskytovania dočasného ubytovania pôsobia:

---

<sup>4</sup>Oznámenie Komisie Európskeho parlamentu, Rada, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov. Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo. COM (2016) 356 FINAL. S. 3.

<sup>5</sup>BACHNÁKOVÁ-RÓZENFELDOVÁ L. *Právne vzťahy v kolaboratívnom hospodárstve*. Bratislava : C. H. Beck, 2022, 296 s

<sup>6</sup>Pozri [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Short-stay\\_accommodation\\_offered\\_via\\_online\\_collaborative\\_economy\\_platforms\\_-\\_impact\\_of\\_the\\_Covid-19\\_pandemic](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Short-stay_accommodation_offered_via_online_collaborative_economy_platforms_-_impact_of_the_Covid-19_pandemic)

- a) subjekty poskytujúce služby (*prostredníctvom platformy*), označované ako poskytovatelia služieb,
- b) subjekty využívajúce poskytované služby, označované ako užívatelia služieb (*ktoré sú poskytované zo strany poskytovateľov služieb*) a
- c) kolaboratívne (ďalej ako „*digitálne*“) platformy.

Medzi týmito subjektmi participujúcimi na obchodných transakciách v rámci zdieľanej ekonomiky dochádza k vzájomnej interakcii. Tieto subjekty sú pri naplnení svojich cieľov vo vzájomnom kontakte, ktorý prebieha v internetovom priestore.

Cieľom poskytovateľa služieb (najčastejšie ide o vlastníka) je efektívne zdieľanie svojho statku, ktoré so sebou vo väčšine prípadov prináša aj dosiahnutie finančného prospechu. V rámci subjektov poskytujúcich služby rozlišujeme medzi profesionálnymi a neprofesionálnymi poskytovateľmi služieb. Profesionálnymi poskytovateľmi sú osoby, ktoré prostredníctvom zdieľanej platformy vystupujú v rámci svojej odbornej spôsobilosti, naopak neprofesionálnymi poskytovateľmi služieb sú súkromné osoby, ktorých pôsobenie, teda poskytovanie služieb na zdieľaných platformách možno označiť za príležitostné.<sup>7</sup> Práve tieto osoby mali byť primárnymi poskytovateľmi služieb zdieľanej ekonomiky.

Užívateľ služieb, ako vyplýva z jeho označenia, chce uspokojiť svoju potrebu využitím ponúkanej služby. Najčastejšie ide o súkromnú osobu, nie je však vylúčené, aby užívateľom bola aj právnická osoba alebo podnikateľ.<sup>8</sup> Táto osoba sa dostáva prostredníctvom digitálnej platformy do právneho vzťahu s poskytovateľom služby. Tento subjekt (rovnako ako aj poskytovateľ služby) uzatvára s platformou pri svojej registrácii zmluvu.

Digitálna platforma vytvára a zabezpečuje kontakt medzi tými subjektmi, ktoré sa prostredníctvom platformy spojili, a tiež celú obchodnú transakciu, ktorá medzi nimi prebieha. Práve pôsobenie kolaboratívnej platformy je osobitosťou, ktorú možno pokladať za diferenčný znak zdieľanej ekonomiky. Toto tvrdenie vyplýva aj z definície, ktorá sa nachádza v Oznamení Komisie v rámci Európskej agendy pre kolaboratívne hospodárstvo. Táto platforma

---

<sup>7</sup> BACHŇÁKOVÁ-RÓZENFELDOVÁ L. *Právne vzťahy v kolaboratívnom hospodárstve*. Bratislava : C. H. Beck, 2022, 296 s

<sup>8</sup> FRYDRYCHOVA M. *Uber, Airbnb, Zonky a ďalší, čo jsou vlastně zač? Aneb právní povaha subjektů vystupujících v rámci sdílené ekonomiky*. In: PICHRT J. BOHÁČ R. MORÁVEK J. (eds.): *Sdílená ekonomiky – sdílený právní problém?* Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017, 248 – 258 s.

predstavuje miesto, kde sa stretáva ponuka s dopytom v jednotlivých oblastiach zdieľanej ekonomiky.

## 1.2. Ubytovacie platformy

V jednotlivých oblastiach zdieľanej ekonomiky pôsobí viacero zdieľaných platforiem. Užívateľ má možnosť vybrať si, ktorú z nich použije podľa svojich preferencií. Častokrát sa na jednotlivých platformách vyskytujú rozličné ceny rovnakých tovarov a služieb, prípadne iné doplnkové tovary a služby k primárne poskytovaným. Tieto platformy si rovnako, ako samotný internet prešli svojim vývojom a momentálne je možné si na základe svojich preferencií a požiadaviek *vyfiltrovať* požadovaný statok v požadovanej kvalite za pár minút. Tieto platformy, ktoré v začiatkoch boli dostupné len na internete máme momentálne už priamo v našom *smart* telefóne, prostredníctvom zadarmo dostupnej aplikácie.

V oblasti poskytovania ubytovania sa častokrát za najväčšiu platformu, ktorá ako prvá dosiahla celosvetový úspech a započala trend zdieľania považuje zdieľaná platforma **Airbnb** (pôvodný názov znel: Airbed & Breakfast<sup>9</sup>), ktorú prevádzkuje spoločnosť Airbnb Ireland UC. Táto zdieľaná platforma dáva už viac ako 15 rokov poskytovateľom možnosť zabezpečiť si pasívny príjem poskytnutím dočasného ubytovania užívateľom, ktorí o to prejavia záujem. Airbnb sa považuje za prelomovú službu v oblasti poskytovania krátkodobého ubytovania. Cestujúci si pred jej spustením rezervovali hotel, motel alebo B&B (bed and breakfast) ubytovanie. Momentálne je možné, okrem primárneho poskytnutia ubytovania na tejto platforme, poskytnúť aj iné služby. Ako príklad môžeme uviesť špeciálnu poznávaciu tour po meste, alebo vyzdvihnutie užívateľa na letisku, alebo na vlakovej stanici. Celosvetový úspech dosiahla aj platforma, ktorá prevádzkuje najväčšiu cestovnú (online) spoločnosť na svete Booking Holdings Inc., a ktorú poznáme pod názvom **Booking.com**.<sup>10</sup> Medzi ďalšie ubytovacie platformy patria **TripAdvisor**, **Vrbo**, **Expedia**, alebo aj slovenská ubytovacia platforma **Weekendo.sk**.

<sup>9</sup> FOLGER J. *From a single air mattress in 2007 to an S&P 500 listing today*. 2023. [online] [cit. 20.11.2023] Dostupné na: <https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/032814/pros-and-cons-using-airbnb.asp>

<sup>10</sup> MCFARLANE G. *How Booking Holdings Makes Money*. 2023. [online] [cit. 06.11.2023] Dostupné na: <https://www.investopedia.com/articles/markets/080715/how-priceline-group-makes-money.asp>

## 2. Poskytnutie ubytovania prostredníctvom ubytovacej platformy ako forma podnikania

Zdieľaná ekonomika vytvorila nový priestor pre podnikanie a nadobudnutie zisku, ktorý je otvorený každému, či už ide o obchodné spoločnosti, alebo jednotlivcov, ktorí poskytujú svoje ubytovanie opakovane, na dennej báze, prípadne len príležitostne. Akousi nevyslovenou, ale rozhodujúcou podmienkou je, že daný subjekt musí mať čo ponúknuť.

V prípade jednotlivcov, ktorí poskytujú krátkodobé ubytovanie (ktorých možno označiť za prenajímateľov) sa vynára otázka, v akom bode môže dôjsť, prípadne či vôbec dochádza k tomu, že sa z poskytovania krátkodobého ubytovania, alebo poskytovania krátkodobého prenájmu prostredníctvom ubytovacej platformy stáva podnikanie (poskytovanie ubytovacích služieb), na ktoré je potrebné, aby jednotlivec disponoval živnostenským oprávnením?

Pri odpovedi je potrebné vychádzať z definície podnikania. Podnikaním je v zmysle ustanovenia § 2 ods. 1 zákona č. 513/1991 Z. z. Obchodného zákonníka (ďalej aj ako „*Obchodný zákonník*“) „*sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku.*“ Je potrebné upriamiť pozornosť na spojenie – *sústavná činnosť*. Ide o definičný znak podnikania, ako takého. K naplneniu tohto definičného znaku zo strany poskytovateľa krátkodobého ubytovania dochádza len v prípade, ak ho poskytuje pravidelne a nielen príležitostne (napr. počas toho, ako je sám poskytovať na dovolenke poskytne svoje bývanie na ten čas a zverejní ho na platforme). V prípade poskytovateľov poskytujúcich krátkodobého ubytovania opakovane, alebo priamo na dennej báze, dochádza k naplneniu tohto definičného znaku, a teda k výkonu činnosti, ktorú je možné označiť za podnikanie. V prípade vykonávania činnosti, ktorá napĺňa definičné znaky podnikania je potrebné disponovať požadovaným oprávnením na výkon takej činnosti.<sup>11</sup>

Nemožno opomenúť, že okrem Obchodného zákonníka má na činnosť poskytovateľov – prenajímateľov, v rámci zdieľanej ekonomiky vplyv aj zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) (ďalej aj ako „*živnostenský zákon*). Živnostenský zákon obsahuje definíciu pojmu živnosť<sup>12</sup>, ktorý je skoro totožný s pojmom podnikanie. Na základe uvedeného

<sup>11</sup>OVEČKOVÁ O. CSACH K. *Obchodné právo 1. Všeobecná časť a súťažné právo*. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., 2019, 316 s.

<sup>12</sup>Ust. § 2 zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) „*Živnosťou je sústavná činnosť prevádzkovaná samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku alebo za účelom dosiahnutia merateľného pozitívneho sociálneho*

je možné konštatovať, že každá živnosť je podnikaním. Tento zákon nám pomáha aj pri posúdení, či sa predsa len nemôže príležitostný poskytovateľ ubytovania – prenajímateľ, dostať do bodu, kedy dôjde k výkonu živnosti, teda podnikaniu. Tento zákon považuje za živnosť prenájom nehnuteľností, bytových a nebytových priestorov, s ktorým sú spojené okrem základných služieb, napr. dodávka elektrickej energie, alebo tepla a vody, aj iné služby, napr. upratovanie, poskytnutie raňajok, a iné.<sup>13</sup> Osoba, ktorá poskytuje nielen základné, ale aj iné služby je povinná disponovať živnostenským oprávnením, keďže v danom prípade ide o výkon voľných živností. Ak osoba takýmto živnostenským oprávnením nedisponuje, dochádza z jej strany k výkonu nedovoleného podnikania. Pri poskytovaní len základných služieb spojených s prenájomom, nie je potrebné živnostenské oprávnenie. V súčasnosti sa v niektorých mestách stále stretávame v rámci zdieľanej ekonomiky s nelegálnymi prenájmami.<sup>14</sup> Práve na túto skutočnosť reaguje nová dohoda, ku ktorej dospela Európska rada spoločne s Európskym parlamentom. Táto dohoda má za cieľ zlepšenie tejto situácie, ako aj zvýšenie transparentnosti. Dohoda o nariadení, by mala podľa Európskej komisie zjednotiť požiadavky práve na registráciu hostiteľov.<sup>15</sup> Táto zmena by mala znamenať hlavne väčšiu informovanosť orgánov verejnej správy zo strany platforiem. Orgány by mohli následne lepšie kontrolovať aktivity hostiteľov a dodržiavanie miestnych zákonov a zároveň aj vyhodnocovať aký vplyv majú tieto platformy v krajine.

Z pozície užívateľa je skôr ojedinelé stretnúť sa s poskytovateľom iba základných služieb. Poskytovatelia zabezpečujú čoraz viac iných služieb. Táto skutočnosť pozitívne vplyva aj na ich následné ohodnotenie zo strany užívateľa a zvýšenie kvality ich ubytovania na jednotlivých platformách, čo môže mať za následok aj masívne zvýšenie záujmu zo strany ďalších možných užívateľov. Vybavenie si živnostenského oprávnenia (v súčasnosti) môže predstavovať určitú záťaž pre budúceho, alebo súčasného poskytovateľa krátkodobého ubytovania, ale v konečnom výsledku to môže predstavovať investí-

---

*vplyvu, ak ide o hospodársku činnosť registrovaného sociálneho podniku podľa osobitného predpisu, a za podmienok ustanovených týmto zákonom.“*

<sup>13</sup>HAMRÁČEK M. § 4 [Činnosti spojené s prenájomom nehnuteľností]. In: HAMRÁČEK M.: *Živnostenský zákon. 1. vydanie*. Bratislava : C. H. Beck, 2023, 672 s.

<sup>14</sup>EURÓPSKY PARLAMENT. *Dohoda o zlepšení transparentnosti v sektore krátkodobého prenájmu*. Tlačová správa. 2023 [online] [cit. 21.12.2023] Dostupné na: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20231114IPR10503/deal-on-improving-transparency-in-the-short-term-rental-sector>

<sup>15</sup> POZRI: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20231114IPR10503/deal-on-improving-transparency-in-the-short-term-rental-sector>

ciu, ktorá sa osobe vráti v podobe vyššieho záujmu, ktorý so sebou nesie vyššie príjmy.

## Záver

Zdieľaná ekonomika je rýchlo sa rozrastajúci fenomén, ktorý sa stal súčasťou nášho bežného života. Do práce chodíme prostredníctvom platformy Bolt a na to, kde strávime voľný čas má vplyv aj dostupnosť a cenová atraktivita poskytnutého ubytovania na Airbnb. Prešla si svojim vývojom rovnako, ako ním prechádza spoločnosť, ktorá chce čoraz efektívnejšie využívať svoj majetok na generovanie zisku. Ten následne môže sama využiť pri cestovaní a využívaní ubytovania, alebo dopravného prostriedku prostredníctvom kolaboratívnych platformí v rámci zdieľanej ekonomiky. Za hrozbu pre kolaboratívne platformy možno považovať tlak klasických poskytovateľ služieb na štáty, s cieľom dosiahnuť väčšiu reguláciu platformí. Už vo viacerých európskych krajinách sme sa stretli so súbojom klasických poskytovateľ s alternatívnymi poskytovateľmi, ktorého cieľom bolo uškodenie a vyhnanie platformy, ktorú alternatívni poskytovatelia v danej krajine využívajú.<sup>16</sup> Zdieľaná ekonomika priniesla viacero nových možností, ako vykonávať činnosť, ktorá sa vykonávala už pred nástupom tohto fenoménu. Nesie však so sebou aj problémy, ktoré sú niekedy poskytovateľmi, ale aj užívateľmi neznáme.

V príspevku sme sa venovali zdieľanej ekonomike, ktorá má dominantné postavenie aj v rámci poskytovania ubytovania a podnikaniu, ktoré je častým výsledkom pôsobenia a poskytovania služieb na danej ubytovacej platforme. V príspevku sme si vymedzili subjekty, ktoré pôsobia v rámci zdieľanej ekonomiky a ich ciele. Zamerali sme sa na poskytovanie ubytovania prostredníctvom ubytovacej platformy ako formy podnikania. Vymedzili sme znaky, pri ktorých naplnení sa z poskytovania krátkodobého ubytovanie stane podnikanie. Poukázali sme v akých prípadoch je potrebné disponovať živnostenským oprávnením, ako aj možný pozitívny vplyv na vykonávanie činnosti na základe živnostenského oprávnenia. Zdieľaná ekonomika priniesla výzvu aj pre Európsku úniu ako celok a rovnako aj jednotlivé krajiny, ktoré v niektorých oblastiach zdieľanej ekonomiky už reagujú na pôsobenie spomínaných platformí na svojom území. Jednou z otázok môže byť, či spoločná komplexná regulácia krajín je správnym riešením, a či prílišnou reguláciou zo

---

<sup>16</sup>FRANKEFIELD J. *Collaborative Economy: Meaning, Examples, Challenges*. 2021. [online] [cit. 20.11.2023] Dostupné na: <https://www.investopedia.com/terms/c/collaborative-economy.asp>.



strany štátu nedôjde k výraznému oslabeniu trhu, ktorý využíva stále viac a viac subjektov. Podľa nášho názoru, zdieľané platformy nevytvárajú v každom štáte rovnaké problémy (napr. poskytovanie krátkodobého ubytovania podľa nás nemusí mať v každom štáte devastačný účinok na klasických poskytovateľov služieb, napr. hotely, motely). Práve naopak, zdieľané platformy môžu zvýšiť a zároveň aj pomôcť propagovať cestovanie do jednotlivých krajín, na určité turisticky a cestovateľsky atraktívne miesta.

Sme si vedomí, že táto téma nie je týmto príspevkom vyčerpaná a prináša so sebou viacero otázok, ktorým by bolo sa možné venovať hlbšie, keďže zdieľaná ekonomika má v spoločnosti každý rok výraznejšie postavenie a vplyv.

## **Obchodné a pracovné právo: Na spoločnej vlne**

*Zborník príspevkov z VIII. študentského sympózia z obchodného, pracovného a medzinárodného práva súkromného*

Zostavovatelia: Mgr. Natália Kalinák  
Mgr. Andrej Oriňak

Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach  
Vydavateľstvo ŠafárikPress

Rok vydania: 2024  
Rozsah strán: 170  
Rozsah: 10,57 AH  
Vydanie: prvé



ISBN 978-80-574-0285-5 (e-publikácia)