

Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach

Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia



Algoritmy a inklúzia

**Pracovné právo v ére
technologickej a spoločenskej transformácie**

prof. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M. –
doc. JUDr. Jana Žuřová, PhD.(eds.)

Košice 2025

Vzor citácie:

ŠVEC, M. - ŽUEOVÁ, J. (eds.): Algoritmy a inklúzia: Pracovné právo v ére technologickej a spoločenskej transformácie. Košice: ŠafárikPress, 2025, 188 s. ISBN 978–80–574–0456-9, DOI: <https://doi.org/10.33542/AAI-0456-9>

Zborník vedeckých príspevkov vznikol ako výstup z riešenia grantových úloh projektov VEGA č. 1/0291/23 „Legislatívne výzvy pre pracovné právo pri tvorbe diverzných a inkluzívnych pracovísk“ a VEGA č. 1/0013/23 „Európske mimikry algoritmického riadenia obsahu pracovnoprávneho vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR.“

Zostavovatelia:

prof. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Právnická fakulta, Katedra občianskeho práva a pracovného práva

doc. JUDr. Jana Žuřová, PhD.

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Recenzenti:

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.

Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta

doc. JUDr. Martin Kubinec, PhD., univ. prof.

Univerzita Matej Bela v Banskej Bystrici, Právnická fakulta

doc. JUDr. Diana Treščáková, PhD.

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta

JUDr. et Mgr. Zuzana Homer, PhD., LL.M.

Friedrich-Ebert-Stiftung v Bratislave



Tento text je publikovaný pod licenciou CC BY NC SA Creative Commons Attribution - NonCommercial- ShareAlike 4.0.

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

Umiestnenie: www.unibook.upjs.sk

Dostupné od: 01.12.2025

DOI: <https://doi.org/10.33542/AAI-0456-9>

ISBN 978–80–574–0455-2 (tlačená publikácia)

ISBN 978–80–574–0456-9 (e-publikácia)

Obsah

Predhovor	5
Zákaz diskriminácie na základe veku a nástroje na podporu inklúzie.....	6
doc. JUDr. Marcel Dolobáč, univ. prof.....	6
Písomnosti zamestnávateľa - tzv. vytýkacie listy	28
prof. JUDr. Andrea Olšovská, PhD.....	28
Potenciál uplatnenia algoritmického riadenia pri nadbytočnosti zamestnanca.....	43
prof. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.....	43
Zákaz náhradného materstva v interakcii s pracovnoprávnymi nárokmi.	56
doc. JUDr. Jana Žuřová, PhD.....	56
Insentívne schémy odmeňovania na modernom trhu práce	67
JUDr. Simona Dušeková Schuszteková, PhD., LL.M.	67
Rešpektujúce pracovné prostredie ako nástroj inklúzie osôb s inou sexuálnou orientáciou	82
Mgr. Katarína Fenciková, PhD.	82
Právna ochrana tehotných žien v pracovnoprávných vzťahoch	94
JUDr. Ivan Kundrát, PhD.	94
Pojem základnej zložky mzdy a ďalších zložiek mzdy	105
JUDr. Peter Mészáros, PhD.	105
Employer of Record - výzvy pre pracovné právo	116
JUDr. Pavol Rak, PhD.....	116
Inominátne zmluvy v ére diverzity a inklúzie: medzi flexibilitou a ochranou zamestnanca.....	127
Mgr. Michaela Bjaloňová.....	127
Prestávky na dojčenie - právny nástroj na podporu inklúzie dojčiacich matiek v pracovnoprávnom prostredí(?)	137
JUDr. Natália Kalinák	137
Riziká zadávania práce umelou inteligenciou.....	148

Mgr. Andrej Kokavec.....	148
Vybrané problémy digitalizácie zdravotníctva z pohľadu zabezpečenia ochrany osobných údajov a Zákonníka práce	161
JUDr. Michaela Sopková.....	161
Transparentnosť algoritmického riadenia ako nástroj ochrany zamestnanca v digitálnom veku	175
Mgr. Dominik Werner	175

Predhovor

Vážení čitatelia,

do rúk sa vám dostáva zborník vedeckých prác s názvom „*Algoritmy a inklúzia: Pracovné právo v ére technologickkej a spoločenskej transformácie*“. Táto publikácia predstavuje významný príspevok k súčasnej vedeckej diskusii o výzvach a možnostiach pracovného práva v kontexte dynamicky sa vyvíjajúcich technologických zmien a spoločenských trendov.

Zborník vznikol ako výsledok riešenia dvoch grantových projektov VEGA č. 1/0291/23 „*Legislatívne výzvy pre pracovné právo pri tvorbe diverzných a inkluzívnych pracovísk*“ a VEGA č. 1/0013/23 „*Európske mimikry algoritmickeho riadenia obsahu pracovnoprávneho vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR*“.

Jednotlivé príspevky analyzujú dopady digitalizácie, umelej inteligencie a právnych nástrojov na zabezpečenie rovnosti a ochrany práv zamestnancov. Zborník ponúka rozsiahlu škálu tém, od zákazu diskriminácie na základe veku cez pracovnoprávnu ochranu a správne postupy pri ukončení pracovného pomeru, až po problematiku transparentnosti algoritmickeho riadenia a jeho vplyv na dôstojné pracovné podmienky vrátane inovátnych prístupov k riadeniu pracovných procesov. Nechýbajú príklady aplikácie algoritmickeho riadenia v pracovnoprávných vzťahoch, ktoré majú potenciál prispieť k lepšiemu pochopeniu rizík i benefitov, čím umožnia vytvorenie udržateľných riešení pre všetkých účastníkov pracovného trhu. Osobitná pozornosť je tiež venovaná inklúzii zamestnancov s rôznymi sociálnymi a kultúrnymi potrebami.

Naša spoločnosť čelí mnohým výzvam spojeným s technologickou transformáciou práce, a preto je dôležité hľadať rovnováhu medzi efektívnosťou, právnou istotou a sociálnou spravodlivosťou. Veríme preto, že táto publikácia vytvorená za aktívnej účasti odborníkov z pracovného práva, bude cenným zdrojom pre akademickú obec, študentov aj praktických odborníkov v danej oblasti.

Prajeme vám zaujímavé čítanie a množstvo podnetov na ďalšie uvažovanie a diskusiu. Publikácia zohľadňuje právny stav k 30. 09. 2025.

V Košiciach

S úctou

prof. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.
doc. JUDr. Jana Žuřová, PhD.

Zákaz diskriminácie na základe veku a nástroje na podporu inklúzie¹

Prohibition of Age Discrimination and Tools for Fostering Inclusion

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, univ. prof.²

Abstrakt

Príspevok sa zaoberá zákazom diskriminácie na základe veku v legislatíve Európskej únie a nástrojmi, ktoré podporujú inklúziu starších osôb. Analyzuje primárne a sekundárne právo EÚ, judikatúru Súdneho dvora a ich vplyv na ochranu práv starších pracovníkov. Poukazuje na dôležitosť smernice 2000/78/ES a kľúčových rozsudkov (napr. Mangold, Palacios, Küçükdereci), ktoré formovali zásadu rovnakého zaobchádzania. Zároveň predstavuje politiky aktívneho starnutia a opatrenia na úrovni EÚ a členských štátov. Príspevok zdôrazňuje potrebu účinnej ochrany starších ľudí a medzigeneračnej solidarity ako súčasti inkluzívnej spoločnosti.

Kľúčové slová

diskriminácia, vek, Európska únia, rovnaké zaobchádzanie, aktívne starnutie, inklúzia.

Abstract

The paper examines the prohibition of age discrimination within the European Union legal framework and the instruments supporting the inclusion of older people. It analyses EU primary and secondary law, the case law of the Court of Justice, and their impact on the protection of older workers' rights. Special attention is given to Directive 2000/78/EC and landmark judgments (e.g., Mangold, Palacios, Küçükdereci) shaping the principle of equal treatment. Furthermore, it presents active ageing policies and measures at EU and national levels. The study highlights the need for effective protection of older people and intergenerational solidarity as a cornerstone of an inclusive society.

Keywords

discrimination, age, European Union, equal treatment, active ageing, inclusion.

Úvod

Európska integrácia, ktorá je výsledkom viacerých hlavne ekonomických a politických kompromisov, sa vyznačuje postupnými komplexnými štrukturálnymi zmenami, ktorých proces dodnes nie je ukončený. Zakladajúce zmluvy (Zmluva o založení Európskeho spoločenstva uhlia a ocele, Zmluva o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva a Zmluva o založení Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu) boli zamerané hlavne na ekonomický pokrok. Sociálna integrácia bola vnímaná skôr ako sekundárny alebo sprievodný dôsledok hospodárskej spolupráce a rozvoja. V tom istom zmysle sa prihliadalo aj na zásadu

¹ Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy: VEGA č. 1/0291/23 „Legislatívne výzvy pre pracovné právo pri tvorbe diverznych a inkluzívnych pracovísk.“

² doc. JUDr. Marcel Dolobáč, univ. prof.: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, univerzitný profesor-

rovnakého zaobchádzania, hoci bola pôvodne vnímaná len ako prostriedok na dosiahnutie jednotného trhu ako hlavného hospodárskeho cieľa. Postupom času sa v Spoločenstvách začalo presadzovať (v tom čase ešte) názor, že hospodárska integrácia a voľný trh nie sú možné bez súčasnej konvergenencie a vyrovnania podmienok aj v sociálnej oblasti. Bez podrobnej analýzy rôznych míľnikov znovuzrodenia Únie (alebo predchádzajúcich spoločenstiev)³ dnes niet pochyb o tom, že Európska únia nie je len hospodárskym zoskupením, ale aj sociálnym zoskupením, ktorého dôležitou úlohou je dodržiavanie základných práv a slobôd, vrátane zákazu diskriminácie v najširšom zmysle slova.

Zásada rovnakého zaobchádzania je jedným zo základných princípov práva Európskej únie, ktorý presahuje rámec sociálneho práva a stáva sa základným pilierom ďalšieho rozvoja primárneho a sekundárneho práva Únie. Nemôže existovať spravodlivé uplatňovanie práva, ktoré je v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania a podstatným konceptom nediskriminácie.

Ochrana starších ľudí na základe veku je jednou z hlavných tém, o ktorých sa v súčasnosti diskutuje na medzinárodnej úrovni a na úrovni EÚ, keďže v dôsledku starnutia obyvateľstva sa zvyšuje počet starších ľudí a ich podiel na celkovom počte obyvateľov. Európska komisia (ďalej len „Komisia“) definovala aktívne a zdravé starnutie ako významnú spoločenskú výzvu, ktorá je spoločná pre všetky európske krajiny a v ktorej môže Európska únia (ďalej len „EÚ“) zohrávať zásadnú úlohu a viesť členské štáty pri poskytovaní inovatívnych riešení tejto výzvy. Tento príspevok má ambíciu preskúmať právny a politický rámec EÚ týkajúci sa starších ľudí a analyzovať stav práv seniorov, ako ich uznáva právo EÚ a judikatúra Súdneho dvora EÚ (ďalej len „Súdny dvor“).

V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že judikatúra Súdneho dvora, ktorá sa neustále vyvíja, je zároveň najrozsiahlejšia v tejto oblasti právnej regulácie. Najdôležitejšie rozhodnutia Súdneho dvora sa postupne odzrkadľujú v právnej regulácii práva EÚ.

Ochrana poskytovaná EÚ

Primárne právo

V primárnom práve EÚ sú právne dôvody pre zásadu rovnakého zaobchádzania obsiahnuté najmä v článku 8, článku 10, článku 19, článku 153 a článku 157 ZFEÚ. Ďalšie právne základy však možno nájsť aj v Chartách

³ Pozri napríklad BARANCOVÁ, H: *Európsky pracovný právo. Flexibilita a istota pre 21. storočie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2012, s.10-23.

základných sociálnych práv pracovníkov z roku 1989,⁴ v Charte základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“)⁵ alebo v Európskom pilieri sociálnych práv.⁶

Pre budúci výklad je potrebné poznamenať, že právo Únie rozlišuje medzi *zásadou rovnakých príležitostí* a *zásadou rovnakého zaobchádzania*. Toto rozlíšenie vyplýva priamo z primárneho práva podľa článku 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“), keď sa zásada rovnakých príležitostí vníma ako súčasť širšie pojatей zásady rovnakého zaobchádzania, ktorá sa týka hlavne práva na prístup k zamestnaniu alebo prípadne práva na kariérny rast. Na druhej strane, zásada rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovného práva predstavuje z hľadiska obsahu nielen rovnaké príležitosti v prístupe k zamestnaniu, ale zároveň aj rovnaké zaobchádzanie počas trvania pracovného pomeru a prípadne aj po jeho skončení. Okrem pojmu rovnaké zaobchádzanie sa v odbornej literatúre, ako aj v rozhodnutiach Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“) často používa pojem zákaz diskriminácie. Z hľadiska obsahu nevidíme medzi týmito dvoma pojmami žiadny podstatný rozdiel, zákaz diskriminácie je negatívnym vyjadrením a obsahovým synonymom zásady rovnakého zaobchádzania alebo zásady nediskriminácie.⁷

Prijatie Amsterdamovej zmluvy rozšírilo priestor na prijatie antidiskriminačnej zmeny a doplnenia Únie aj **na základe iných kritérií** ako pohlavie. Podľa článku 19 ods. 1 ZFEÚ *môže Rada jednomyselne v súlade so osobitným legislatívnym postupom a po získaní súhlasu Európskeho parlamentu prijať vhodné opatrenia na boj proti diskriminácii na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženského vyznania alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie*. Napokon článok 19 ods. 2 ZFEÚ umožňuje členským štátom prijať pozitívne stimulačné opatrenia aj vo vzťahu k osobám podľa uvedených kritérií.

Články 8 a 10 Zmluvy o fungovaní EÚ deklarujú **hodnotovú orientáciu** Únie v súvislosti so zásadou rovnakého zaobchádzania, keď stanovujú, že „vo všetkých svojich činnostiach sa Únia zameriava na odstraňovanie nerovností a na podporu rovnosti medzi mužmi a ženami“ (článok 8 ZFEÚ) a „pri vymedzovaní a vykonávaní svojich politík a činností sa Únia zameriava na boj proti diskriminácii na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie“ (článok 10 ZFEÚ). S definovaním hodnotovej orientácie

⁴ Prijatý v roku 1989, kladie dôraz na sociálne práva pracovníkov a podporuje zapájanie zamestnancov do rozhodovania na pracovisku, spravodlivé pracovné podmienky, rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou.

⁵ Prijatá v roku 2000 a právne záväzná od roku 2009. Obsahuje články o práve na spravodlivé pracovné podmienky, ochrane pred neoprávneným prepustením, práve na informácie a konzultácie v podnikoch a podporuje kolektívne vyjednávanie a odborové zväzy.

⁶ Prijatá v roku 2017 na úrovni EÚ, obsahuje 20 zásad na podporu spravodlivých pracovných podmienok a prístupu k sociálnej ochrane. Je základom pre nové iniciatívy v oblasti pracovného práva.

⁷ Širšiu odbornú diskusiu o určených pojmoch nájdete napríklad KOLDINSKÁ, K.: *Rodové a sociálne právo. Rovnosť medzi mužmi a ženami v sociálno-právnych kontextoch*. 1. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 10.

činnosti Európskej únie súvisí aj článok 153 Zmluvy o fungovaní EÚ, ktorý okrem iného uvádza i) rovnosť medzi mužmi a ženami v prístupe na trh práce a v zaobchádzaní na trhu práce a ii) boj proti sociálnemu vylúčeniu ako oblasti, v ktorých Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov.

Na základe primárneho práva môžeme identifikovať zákaz diskriminácie na základe týchto kritérií:

- pohlavie,
- rasový a etnický pôvod,
- náboženstvo a vierovyznanie,
- zdravotné postihnutie,
- vek **a**
- sexuálnej orientácie.

Charta ide ešte ďalej, pokiaľ ide o stanovenie kritérií týkajúcich sa zákazu diskriminácie, a nad rámec pôsobnosti Zmluvy o fungovaní EÚ zakotvuje v článku 21 zákaz akejkoľvek diskriminácie *najmä na základe pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka, náboženstva alebo viery, politického alebo akéhokoľvek iného názoru, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie*. Článok 25 charty zaručuje „právo starších osôb na dôstojnosť a nezávislosť a na účasť na spoločenskom a kultúrnom živote“.

S cieľom podporiť hlbšiu a spravodlivejšiu hospodársku a menovú úniu prijala Európska únia súbor zásad zhrnutých v Európskom pilieri sociálnych práv. Európsky piliér sociálnych práv má za cieľ zaviesť nové a účinnejšie práva pre občanov. Zakladá sa na 20 kľúčových prioritách, ktoré sú rozdelené do troch oblastí: i) rovnaké príležitosti a prístup na trh práce, ii) rovnaké pracovné podmienky a iii) sociálna ochrana a začlenenie. Ochrana pred diskrimináciou na základe veku je priamo riešená v kapitole I, časti 3, a sociálna ochrana starších osôb je následne riešená v kapitole III, konkrétne v časti 15 (príjem v starobe).

Sekundárne právo

Sekundárna úprava zákazu diskriminácie je mimoriadne široká a do veľkej miery diverzifikovaná. Princíp diskriminácie na základe veku je upravený „spoločnou“ smernicou 2000/78/ES, ktorá stanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a pri podnikaní (spolu s diskrimináciou na základe náboženského vyznania alebo viery, sexuálnej orientácie a zdravotného postihnutia). Odôvodnenie prijatia smernice 2000/78/ES („dôvody prijatia smernice“) ukazuje, že diskriminácia na základe veku môže brániť dosiahnutiu vysokej úrovne zamestnanosti a sociálnej ochrany, ako aj zlepšeniu životnej úrovne a kvality života, hospodárskej a sociálnej súdržnosti a solidarity a voľnému pohybu osôb.⁸ Sekundárne právne predpisy vychádzajú nielen z primárneho

⁸ Smernica o rovnosti v zamestnaní, bod 11.

práva Únie, ale aj z viacerých nástrojov medzinárodného spoločenstva, ktoré sú záväzné pre všetky členské štáty.

Smernica 2000/78/ES má za cieľ vytvoriť všeobecný rámec podmienok a opatrení na boj proti diskriminácii v zamestnaní, povolani a odbornom vzdelávaní. Na tento účel smernica 2000/78/ES definuje priamu diskrimináciu, nepriamu diskrimináciu a obťažovanie ako zakázané konania. Rovnako ako v prípade uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania na základe rasy a etnického pôvodu (smernica 2000/43/ES), vecná pôsobnosť zákazu diskriminácie v zmysle smernice 2000/78/ES sa nevzťahuje na rozdiely v zaobchádzaní na základe štátnej príslušnosti. Smernica 2000/78/ES nemá vplyv na právne predpisy a podmienky uplatniteľné na vstup a pobyt štátnych príslušníkov tretích krajín a osôb bez štátnej príslušnosti na území členských štátov ani na žiadne zaobchádzanie s nimi v súvislosti s právnym postavením dotknutých štátnych príslušníkov tretích krajín a osôb bez štátnej príslušnosti.

Smernica 200/78/ES, ktorá upravuje diskrimináciu na základe veku, má na prvý pohľad užší rozsah pôsobnosti ako ostatné smernice⁹ – diskriminácia je zakázaná iba v oblasti zamestnania, povolani a odborného vzdelávania. Z tohto dôvodu Komisia vypracovala návrh novej smernice¹⁰ o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu, ktorej cieľom nebolo nahradiť existujúce právne predpisy, ale iba ich doplniť. Cieľom nových právnych predpisov bolo rozšíriť rozsah pôsobnosti antidiskriminačného práva Únie a rozšíriť uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania na základe uvedených kritérií aj mimo trhu práce, t. j. v iných oblastiach ako zamestnanie a povolanie. Tento návrh Európskej komisie mal najmä za cieľ vytvoriť komplexnejší právny rámec, ktorý by zakazoval diskrimináciu na základe veku (ale aj zdravotného postihnutia, sexuálnej orientácie a náboženského vyznania) aj v týchto oblastiach:

- prístup k sociálnej ochrane,
- vzdelávanie,
- zdravotnej starostlivosti,
- služby a bývanie.

Nakoniec, smernica 200/78/ES nebola doteraz nahradená. Hoci návrh smernice získal podporu Európskeho parlamentu, nepodarilo sa dosiahnuť jednomyselnú dohodu v Rade EÚ, bez ktorej nemôže byť smernica schválená. Dôvodom nesúhlasu niektorých členských štátov boli obavy z prílišného zasahovania do vnútroštátnych právnych predpisov a rozdielne úrovne alebo rozsah ochrany pred diskrimináciou. Avšak aj s odstupom času poskytuje predložený návrh smernice základ pre ďalší legislatívny pokrok a právne

⁹ Napr. smernica 2000/43/ES – smernica, ktorá upravuje zákaz diskriminácie na základe rasového a etnického pôvodu.

¹⁰ Návrh Komisie COM(2008) 426 v konečnom znení z 2.7.2008 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu.

relevantné diskusie o rozšírení ochrany pred diskrimináciou v oblasti práce v Únii a môžeme nájsť odkazy naň aj v nových iniciatívach Únie a sociálnej politiky.

Všeobecne možno zhrnúť, že zákaz diskriminácie v rámci vecnej pôsobnosti sekundárneho práva Únie je všeobecný a zahŕňa celý rad kritérií diferenciácie osôb, na ktoré sa vzťahuje právo Únie (najmä smernica 2000/78/ES, smernica 2000/43/ES a smernica 2006/54/ES). Primárne právo (články 19 a 157 ZFEÚ) zároveň stanovuje pre všetky kritériá diferenciácie rovnaký právny základ pre **prípustnosť odlišného zaobchádzania, ktoré sa nepovažuje za diskrimináciu** (t. j. pozitívne opatrenia). Ak sa však bližšie pozrieme na konkrétne nariadenie o normách sekundárneho práva, najmä smernicu 2000/78/ES, zistíme, že existuje mierne odlišné nariadenie týkajúce sa možného odlišného zaobchádzania vo vzťahu ku každému kritériu diferenciácie, ktoré rešpektuje špecifiká konkrétnych skupín osôb, ale zohľadňuje aj legítimné potreby väčšiny.

Podľa sekundárneho práva Európskej únie je zákaz diskriminácie na základe veku dôležitou súčasťou dosahovania cieľov v oblasti dosiahnutia požadovanej miery zamestnanosti a podpory diverzity pracovnej sily. Za určitých okolností však môže byť odlišné zaobchádzanie na základe veku odôvodnené, a to najmä v rámci uplatňovania politík na podporu zamestnanosti a trhu práce. Podľa smernice 2000/78/ES môžu rozdiely v zaobchádzaní zahŕňať okrem iného:

- a) stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnaniu a povolaniu, vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania mladších a starších pracovníkov a osôb s ošetrovateľskou povinnosťou, s cieľom podporiť ich profesijnú integráciu alebo zabezpečiť ich ochranu;
- b) stanovenie minimálnych podmienok veku, odbornej praxe alebo dĺžky zamestnania pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám súvisiacim so zamestnaním;
- c) stanovenie hornej vekovej hranice pre uchádzačov vyplývajúcej zo špecifických požiadaviek na odbornú prípravu pre danú pracovnú pozíciu alebo z potreby primeraného obdobia zamestnania pred odchodom do dôchodku.

Členské štáty môžu ďalej stanoviť, že v systémoch sociálneho zabezpečenia zamestnancov stanovenie veku oprávňujúceho na dôchodok alebo invalidný dôchodok, vrátane stanovenia rôznych vekových hraníc v týchto systémoch pre zamestnancov, nepredstavuje diskrimináciu na základe veku, ak to nemá za následok diskrimináciu na základe pohlavia. Okrem toho môžu členské štáty s cieľom zachovať bojovú účinnosť svojich ozbrojených síl vylúčiť ozbrojené sily z osobnej pôsobnosti smernice 2000/78/ES, pokiaľ ide o diskrimináciu na základe veku (ako aj na základe zdravotného postihnutia).

Hoci smernica 2000/78/ES v bode 25 uvádza, že „...je potrebné rozlišovať medzi rozdielnym zaobchádzaním, ktoré je odôvodnené najmä legítimnými cieľmi v oblasti politiky zamestnanosti, trhu práce a odborného vzdelávania, a

diskrimináciou, ktorá musí byť zakázaná“, judikatúra Súdneho dvora potvrdzuje, že hranica medzi legitímnym rozdielnym zaobchádzaním a diskriminačným správaním nie je jasne definovaná a vyvíja sa len postupne s vývojom samotnej spoločnosti. Príslušná judikatúra Súdneho dvora je rozoberaná v nasledujúcej kapitole.

Judikatúra Súdneho dvora týkajúca sa diskriminácie na základe veku

Súdny dvor sa opakovane zaoberal otázkou zákazu diskriminácie na základe veku v oblasti zamestnanosti a jeho judikatúra mala významný vplyv na výklad a uplatňovanie európskeho práva v oblasti rovnakého zaobchádzania. Jeho judikatúra významne prispela k ochrane práv zamestnancov pred diskrimináciou na základe veku a naďalej ovplyvňuje uplatňovanie zákazu diskriminácie na základe veku v pracovných vzťahoch v členských štátoch EÚ.

Čo teda priniesla judikatúra Súdneho dvora?

Súdny dvor okrem iného rozhodol, že zákaz diskriminácie na základe veku je všeobecnou zásadou práva EÚ.¹¹ V prípade *Mangold* (pozri aj výklad nižšie) sa Súdny dvor snažil odpovedať na otázku týkajúcu sa vekového obmedzenia v pracovných zmluvách na dobu určitú. Vo svojom rozhodnutí konštatoval, že hoci smernica 2000/78/ES ešte nebola transponovaná do vnútroštátneho práva, zákaz diskriminácie na základe veku bol natoľko dôležitý, že členské štáty museli tento princíp rešpektovať. Treba poznamenať, že tento rozsudok bol nielen prelomový, ale aj podstatne kritizovaný. Kritika¹² bola zameraná hlavne na odvodzovanie horizontálneho účinku smernice, ktorý vedecká obec považovala za neprimeraný a z jej pohľadu zasahujúci do vnútroštátnych právomocí.

Po rozsudku vo veci *Mangold* nasledovalo viacero ďalších rozsudkov,¹³ ktoré sa zaoberali odôvodnením ukončenia pracovného pomeru v súvislosti s dosiahnutím dôchodkového veku.

Nakoniec, vplyv judikatúry Súdneho dvora nenechal nijaké pochybnosti (napriek počiatočnej kritike rozsudku *Mangold*) o priamej uplatniteľnosti

¹¹ Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci *Mangold* (C-144/04).

¹² Napríklad TEMMING, F.: Prípady Palacios: Zlom v právnych predpisoch týkajúcich sa diskriminácie na základe veku?, 11 Eur. L. Rep. 382. Ďalší blog o práve EÚ: Súdny dvor pod paľbou kritiky – kritika prípadu C-144/04 (<https://eulaw.typepad.com/eulawblog/2008/09/court-of-justice-under-attack-criticism-of-case-c-14404.html>). Pozri tiež Zeitschrift für Gemeinschaftsprivatrecht – Das Verbot der Altersdiskriminierung als allgemeiner Grundsatz des Europarechts: Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 22.11.2005, C-144/04 - *Mangold/Helm* ([https://curia.europa.eu/juris/fiche.jsf?id=C%3B144%3B4%3BRP%3B1%3BP%3B1%3BC2004%2F0144%2F\]&language=en](https://curia.europa.eu/juris/fiche.jsf?id=C%3B144%3B4%3BRP%3B1%3BP%3B1%3BC2004%2F0144%2F]&language=en)).

¹³ V prípade *Palacios de la Villa*, ako aj v prípade C-45/09, *Rosenbladt*, bolo predmetom sporu ustanovenie o automatickom ukončení pracovného pomeru po dosiahnutí dôchodkového veku. V prípade C-388/07, *Age Concern England*, bola predmetom sporu možnosť prepustiť zamestnanca z dôvodu dosiahnutia dôchodkového veku.

smernice 2000/78/ES, ktorá stanovuje všeobecný rámec pre zákaz diskriminácie, vrátane diskriminácie na základe veku.¹⁴

Súd sa zaoberal otázkou, či povinné stanovenie veku odchodu do dôchodku pre konkrétnu skupinu zamestnancov (konkrétne pilotov *v prípade Prigge*) je diskriminačné.¹⁵ Závery v tejto veci možno zovšeobecniť na iné prípady, v ktorých zamestnávateľia musia preukázať objektívne dôvody rozdielneho zaobchádzania. Vekové obmedzenie musí byť vždy odôvodnené legitímnymi cieľmi (medzi ktoré samozrejme patria aj bezpečnostné dôvody).

Súdny dvor tiež v niekoľkých rozhodnutiach objasnil objektívne odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania. Zdôraznil základný predpoklad, že rozdielne zaobchádzanie na základe veku môže byť prípustné, ak je objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na jeho dosiahnutie sú primerané a nevyhnutné. Rozhodnutie vo veci *Age Concern England* bolo obzvlášť poučné.¹⁶ Súd uznal, že opatrenia, ktoré podporujú zamestnávanie mladších ľudí alebo chránia starších pracovníkov, môžu byť odôvodnené, ale musia byť primerané sledovanému cieľu.

V neposlednom rade rozhodnutia SDEÚ vytvárajú precedensy, ktoré členské štáty rešpektujú vo svojich systémoch pracovného práva. Týmto spôsobom prispievajú k harmonizácii právnych predpisov EÚ a vnútroštátnych právnych predpisov v oblasti diskriminácie na základe veku. Ochrana zamestnancov pred diskrimináciou na základe veku tak nadobudla nový význam a právne možnosti jednotlivcov sa výrazne rozšírili. Je však dôležité zdôrazniť, že SDEÚ zohráva kľúčovú úlohu pri posilňovaní práv zamestnancov tým, že zabezpečuje, aby členské štáty a zamestnávateľia dodržiavali zásady rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie v súlade s európskym právom.¹⁷

Z iného pohľadu možno konštatovať, že judikatúra Súdneho dvora mala významný vplyv na viaceré oblasti práva týkajúceho sa starších osôb. Kľúčové oblasti sú:

- *Všeobecná ochrana pred diskrimináciou*: rozhodnutia súdov EÚ¹⁸ posilňujú právne normy proti diskriminácii na základe veku, čím prispievajú k väčšej ochrane starších pracovníkov na pracovisku.
- *Prístup k zamestnaniu*: stratégia EÚ pre staršie osoby zdôrazňuje potrebu zabezpečiť, aby starší pracovníci mali rovnaké príležitosti na zamestnanie a kariérny rast, čím sa podporuje aktívna účasť starších ľudí na trhu práce;
- *Oblasť práva na primerané pracovné podmienky*: smernica EÚ o staršom pracovníkovi sa zaoberá aj tým, ako by sa mali pracovné podmienky

¹⁴ Rozhodnutie SDEÚ vo veci Kücükdeveci (C-555/07). Konkrétne v tejto veci vnútroštátne právo neumožňovalo starším zamestnancom, aby sa im na účely výpovednej lehoty plne zohľadnili roky odpracované v zamestnaní.

¹⁵ Rozhodnutie SDEÚ vo veci Prigge (C-447/09).

¹⁶ Rozhodnutie vo veci *Age Concern England* (C-388/07).

¹⁷ Petery a Grosch, 2022, s. 379 – 382.

¹⁸ Napríklad rozhodnutie SDEÚ C-441/14 Dansk Industry.

prispôbiť potrebám starších pracovníkov, aby sa znížila fyzická záťaž a podporila ich výkonnosť.

- *Právo na pokračovanie v zamestnaní*: právo starších pracovníkov pokračovať v práci vďaka prijatým opatreniam, vrátane flexibilných pracovných podmienok;
- V neposlednom rade Súdny dvor EÚ nezabúda ani na *oblasť sociálneho zabezpečenia*. Rozhodnutia súdu prispievajú k vytváraniu rámcov na ochranu dôchodkových práv starších pracovníkov s cieľom zabezpečiť im dôstojnú existenciu po odchode do dôchodku.

Podpora v týchto oblastiach prostredníctvom judikatúry EÚ prispieva k vytváraniu inkluzívneho pracovného prostredia.

Kľúčové rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie

Ukončenie zamestnania z dôvodu veku

Dosiahnutie určitého veku ako právne relevantný fakt pre vytvorenie legitímneho dôvodu na ukončenie pracovného pomeru je v členských štátoch pomerne bežným javom. Ukončenie pracovného pomeru nastáva buď automaticky, ak sú splnené určité podmienky, z ktorých jednou je dosiahnutie určitého veku (napr. 65 rokov), alebo ak sú tieto podmienky splnené, zamestnávateľ má možnosť ukončiť pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou (ako je to v súčasnosti na Slovensku).¹⁹

Hlavnými dôvodmi prijatia týchto pravidiel sú rozdelenie práce medzi generácie, omladenie určitých pracovných miest a zníženie nezamestnanosti v krajine. V nasledujúcej časti sa zameriavame na viacero rozhodnutí Súdneho dvora, ktoré posudzujú zlučiteľnosť vnútroštátnych právnych predpisov o ukončení pracovného pomeru po dosiahnutí určitého veku ako právneho dôvodu na jeho ukončenie so smernicou 2000/78/ES.

Vec C-411/05 Félix Palacios de Villa proti Cortefiel Servicios SA

Félix Palacios de Villa bol zamestnanec, ktorého pracovný pomer bol ukončený po dosiahnutí veku 65 rokov, čo bol v Španielsku štandardný vek odchodu do dôchodku. Vnútroštátne právo dalo sociálnym partnerom právomoc dohodnúť sa v kolektívnej zmluve na automatickom ukončení pracovného pomeru všetkých zamestnancov, ktorí dosiahli vek 65 rokov a splnili podmienky na starobný dôchodok. Hlavný spor sa týkal bývalého zamestnanca a jeho zamestnávateľa, ktorý napadol automatické ukončenie svojho pracovného pomeru z dôvodu, že dosiahol vek 65 rokov a zároveň splnil podmienky na poberanie starobného dôchodku.

¹⁹ Poznámka: Účinnosť ustanovenia slovenského Zákonníka práce, ktorým sa zavádza dôvod na ukončenie pracovného pomeru z dôvodu dosiahnutia určitého veku, je pozastavená Ústavným súdom Slovenskej republiky.

Pán Palacios de la Villa tvrdil, že došlo k porušeniu jeho základných práv, najmä práva na rovnaké zaobchádzanie. Cieľom smernice o rovnosti v zamestnaní bolo vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnakého zaobchádzania v zamestnaní pre všetkých²⁰ – pre každú osobu – poskytnutím účinnej ochrany pred diskrimináciou na základe jedného z dôvodov uvedených v smernici o rovnosti v zamestnaní, konkrétne v článku 1. Vek je zahrnutý v tomto zozname dôvodov diskriminácie. Súd preto v tomto konaní posudzuje, či sa smernica 2000/78/ES vzťahuje na spor vo veci samej, a ak áno, či sú vnútroštátne právne predpisy, ako sú tie, ktoré sú opísané vyššie, zlučiteľné s právom Európskej únie.

Súdny dvor konštatoval, že príslušné vnútroštátne právne predpisy spĺňajú a priori definované charakteristiky rozdielneho zaobchádzania (čo však automaticky neznamená diskrimináciu). Porovnávanou skupinou boli všetky ostatné osoby vykonávajúce zárobkovú činnosť, ktoré ešte nedosiahli tento vek alebo ktoré tento vek dosiahli, ale nespĺňali podmienky na priznanie starobného dôchodku. Súd však následne konštatoval, že nerovnaké zaobchádzanie, ako je to, ktoré je predmetom hlavného konania, nepredstavuje diskrimináciu zakázanú článkom 2 smernice 2000/78/ES, „*ak je v kontexte vnútroštátneho práva objektívne a primerane odôvodnené legitímnym cieľom, vrátane legitímnych cieľov v oblasti politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné*“.²¹

Cieľom prijatých vnútroštátnych právnych predpisov bolo ponúknuť uchádzačom o zamestnanie,²² príležitosti na trhu práce, regulovať vnútroštátny trh práce,²³ najmä s cieľom znížiť nezamestnanosť.

Nakoniec Súdny dvor poukazuje na to, že príslušné právne predpisy sa nezakladajú výlučne na určitom veku, ale zohľadňujú aj ďalšie kumulatívne podmienky, najmä skutočnosť, že dotknuté osoby poberajú alebo majú nárok na určitú finančnú kompenzáciu vo forme starobného dôchodku na konci svojho pracovného/zamestnaneckého života, a že tieto právne predpisy preto nemožno považovať za neprimerané.²⁴

Na základe právneho posúdenia vnútroštátnych právnych predpisov vo svetle smernice 2000/78/ES Súdny dvor konštatuje, že ustanovenia tejto smernice nebránia členským štátom prijať vnútroštátne právne predpisy, ktoré obsahujú ustanovenia o povinnom odchode do dôchodku, ktoré ako jediné podmienky vyžadujú, aby pracovník dosiahol určitý dôchodkový vek a spĺňal ostatné podmienky na poberanie starobného dôchodku. Takéto opatrenie, hoci je založené na veku, čo je diskriminačný prvok, je objektívne a primerane odôvodnené legitímnym cieľom týkajúcim sa politiky zamestnanosti a trhu práce.

²⁰ Odsek 42 rozhodnutia SDEÚ C-411/05 Félix Palacios de Villa c/a Cortefiel Servicios SA.

²¹ Článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice o rovnosti v zamestnaní.

²² Odsek 60 rozsudku SDEÚ C-411/05 Félix Palacios de Villa c/a Cortefiel Servicios SA.

²³ Odsek 62 rozsudku Súdneho dvora EÚ C-411/05 Félix Palacios de Villa proti Cortefiel Servicios SA.

²⁴ Odsek 73 rozsudku SDEÚ C-411/05 Félix Palacios de Villa proti Cortefiel Servicios SA.

Vec C-45/09 Gisela Rosenblatt proti Oellerking Gebäudereinigungsges.mmbH

Toto rozhodnutie je vo vzťahu k sporu v hlavnom konaní podobné veci C-411/05 Félix Palacios de Villa proti Cortefiel Servicios SA („vec Villa“). Pani Gisela bola upratovačka, ktorá pracovala pre svojho zamestnávateľa na čiastočný úväzok 39 rokov. Jej zamestnanie skončilo, keď dosiahla dôchodkový vek (65 rokov).

Právnym základom pre ukončenie príslušného pracovného pomeru je všeobecne platná kolektívna zmluva pre zamestnancov podnikov poskytujúcich upratovacie služby (Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung, ďalej len „RTV“).

RTV stanovuje, že „*ak zmluva o zamestnaní nestanovuje inak, pracovný pomer sa ukončí uplynutím mesiaca, od ktorého môže zamestnanec požiadať o starobný dôchodok... najneskôr uplynutím mesiaca, v ktorom zamestnanec dosiahne vek 65 rokov*“.

Žalobkyňa chcela pokračovať v práci, ale jej to bolo znemožnené z dôvodu jej veku. Následne podala žalobu na vnútroštátnom súde, ktorý spochybnil súlad vnútroštátneho práva so smernicou 2000/78/ES, a preto požiadal Súdny dvor o predbežné rozhodnutie. Mnohé aspekty predložených otázok a právna analýza Súdneho dvora sa veľmi podobali, a v niektorých prípadoch boli identické s tými v prípade Villa; preto sa tieto body v ďalšej diskusii vynechajú.

Súdny dvor EÚ však okrem iného uviedol:

Mechanizmus automatického ukončenia pracovného pomeru neumožňuje zamestnávateľom jednostranne ukončiť pracovný pomer, keď zamestnanci dosiahnu vek, v ktorom môžu poberať starobný dôchodok. Tento mechanizmus sa líši od ukončenia pracovného pomeru, pretože má zmluvný základ.

Ďalej uviedol, že „*v prípade, že príslušná legislatíva nešpecifikuje sledovaný cieľ, je potrebné, aby iné okolnosti, ktoré vychádzajú zo všeobecného kontextu príslušného opatrenia, umožnili identifikovať cieľ, ktorý je jeho základom, na účely súdneho preskúmania jeho legitimity, ako aj proporcionality a nevyhnutnosti prostriedkov použitých na dosiahnutie tohto cieľa*“.²⁵

Automatické ukončenie pracovnej zmluvy podľa príslušných vnútroštátnych právnych predpisov automaticky nenúti a nemalo by nútiť jednotlivcov, aby trvalo opustili trh práce. Tento mechanizmus nezavádza povinný systém odchodu do dôchodku, ani nebráni zamestnancom, ktorí chcú pokračovať v práci – napríklad z finančných dôvodov –, aby vykonávali svoje povolanie aj po dosiahnutí dôchodkového veku. Súdny dvor považuje takýto mechanizmus za súladný s právom Európskej únie. Okrem toho, zavedením systému automatického ukončenia pracovného pomeru v určitom veku vnútroštátne právne predpisy nezbavujú zamestnancov, ktorí dosiahli

²⁵ Rozhodnutie C - 388/07 Age Concern England.

dôchodkový vek, ochrany pred diskrimináciou na základe veku, napríklad ak sa snažia zostať zamestnaní alebo nájsť si nové zamestnanie.

Stručne spomenieme aj ďalšie rozhodnutia.

Rozsudok vo veci Mangold (C-144/04): išlo o prelomový rozsudok, pretože Súdny dvor rozhodol, že zákaz diskriminácie na základe veku je **všeobecnou zásadou práva EÚ**, ktorú musia členské štáty dodržiavať. Súdny dvor rozhodol, že aj pred transpozíciou smernice 2000/78/ES mali členské štáty povinnosť zabrániť diskriminácii na základe veku.

Rozhodnutie vo veci Küçükdeveci (C-555/07): v tejto veci Súdny dvor potvrdil, že ustanovenia smernice zakazujúce diskrimináciu na základe veku majú priamy účinok v situáciách, keď vnútroštátne právne predpisy sú v rozpore s právom EÚ. Zamestnanci sa preto môžu priamo dovolávať svojich práv podľa smernice pred vnútroštátnymi súdmi.

Rozhodnutie vo veci Prigge (C-447/09): Súdny dvor rozhodol, že veková hranica stanovená pre odchod pilotov do dôchodku môže byť považovaná za diskriminačnú, ak nie je založená na bezpečnostných požiadavkách. Pri posudzovaní diskriminácie na základe veku je kľúčovou otázkou, či je takýto rozdiel v zaobchádzaní objektívne odôvodnený legitímnym cieľom a či prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné. Napríklad v prípade povinného veku odchodu do dôchodku môže Súdny dvor akceptovať, že takéto opatrenie je odôvodnené, ak jeho cieľom je podporiť zamestnávanie mladších pracovníkov alebo chrániť zdravie a bezpečnosť.

Rozhodnutie vo veci Fries (C-190/16) sa týka vekovej diskriminácie v zamestnaní. Súd posúdil, či politika zamestnávateľa týkajúca sa veku zamestnancov predstavuje diskrimináciu, a ak áno, či takúto diskrimináciu možno odôvodniť legitímnymi cieľmi. Rozsudok zdôrazňuje, že odlišné zaobchádzanie so staršími zamestnancami môže byť prípustné, ak je jeho cieľom dosiahnutie legitímnych cieľov, ako je podpora zamestnávania mladších pracovníkov. Kľúčovým aspektom rozhodnutia je prístup Súdneho dvora k dôkaznému bremenu, ktorý vyžaduje, aby zamestnávateľ preukázal, že jeho konanie je nevyhnutné a primerané k zamýšľaným cieľom. Hoci pozitívna diskriminácia môže byť za určitých okolností oprávnená, naďalej je nevyhnutné zabezpečiť spravodlivé zaobchádzanie so všetkými zamestnancami. Toto rozhodnutie má významné dôsledky pre rozvoj politiky zamestnanosti a ochranu práv starších pracovníkov v EÚ.

Rozhodnutie vo veci Dansk Industry (DI) proti Estate of Karsten Eigil Rasmussen (C-441/14) prispieva k pochopeniu rovnováhy medzi právami zamestnancov a potrebami zamestnávateľov. Súdny dvor EÚ sa zaoberal aj otázkami, ako je diskriminácia na základe veku a rovnaké zaobchádzanie, čo je dôležité pre pochopenie právnych rámcov proti diskriminácii v EÚ.

Napokon v rozsudku Del Cerro Alonso²⁶ Súdny dvor EÚ konštatoval, že ak je určité zamestnanie podľa vnútroštátneho práva kvalifikované ako „služba“ s určitými charakteristikami, ktoré sú typické pre verejnú službu príslušného členského štátu, nemožno to automaticky považovať za relevantný „objektívny dôvod“ odôvodňujúci uplatnenie výnimky zo zákazu pracovných zmlúv na dobu určitú v reťazci. Vo veci Vassilakis²⁷ Súdny dvor EÚ ďalej konštatoval, že členské štáty nemôžu odôvodniť možnosť opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú len odkazom na všeobecný zákon alebo podzákonné ustanovenie. Naopak, pojem objektívnych dôvodov, ako je definovaný v smernici 1999/70/ES, vyžaduje odôvodnenie založené na konkrétnych skutočnostiach, najmä tých, ktoré sa týkajú príslušnej činnosti a podmienok, za ktorých sa vykonáva. Na základe uvedených rozsudkov a v súlade s ustálenou judikatúrou Súdny dvor EÚ v spojenej veci Angelidaki a ďalší²⁸ potvrdil a zdôraznil, že verejný sektor sa nemôže opierať o objektívne dôvody len na základe toho, že pracovné zmluvy na dobu určitú vychádzajú zo zákonných ustanovení.

Politika Európskej únie na podporu a ochranu starších ľudí

Starnutie obyvateľstva v Európskej únii (EÚ) si získava čoraz väčšiu pozornosť, keďže počet a podiel starších ľudí rastie. EÚ a jej členské štáty zaviedli rôzne politiky a programy, ktoré priamo alebo nepriamo smerujú k podpore starších ľudí. EÚ podporuje aktívne starnutie, najmä v oblasti udržania starších ľudí v zamestnaní, a pomáha členským štátom pri vývoji udržateľných riešení v oblasti dôchodkov, zdravia a dlhodobej starostlivosti.

Na úrovni Európskej únie bolo prijatých viacero nelegislatívnych/politických dokumentov a stratégií s cieľom zakázať diskrimináciu na základe veku a podporovať aktívnu účasť starších ľudí na živote.

Možno spomenúť niektoré kľúčové z nich.

Európska stratégia aktívneho starnutia (2012)

Hlavným cieľom tohto dokumentu je poskytnúť príležitosti pre aktívne starnutie a zvýšiť zamestnanosť starších pracovníkov. Cieľom je zlepšiť kvalitu života starších ľudí a podporiť ich aktívne zapojenie do trhu práce aj do spoločnosti. V tomto dokumente Európska komisia naliehavo vyzýva členské štáty, aby zaviedli politiky, ktoré podporujú trvalé zamestnávanie starších pracovníkov a vytvárajú lepšie podmienky pre ich pokračujúcu účasť na trhu práce. Stratégia tiež podporuje prístup starších pracovníkov k vzdelávaniu a celoživotnému učeniu, čo by malo zlepšiť ich adaptáciu na meniace sa pracovné prostredie.

²⁶ Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci C-307/05 Del Cerro Alonso z 13. septembra 2007 (2007 ECR I-07109).

²⁷ Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-364/07 Vassilakis z 12. júna 2008 (Zbierka rozsudkov 2008, s. I-00090).

²⁸ Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veciach C-378/07 Angelidaki a ďalší, C-379/07 Giannoudi a C-380/07 Karabousanos z 23. apríla 2009 (2009 ECR I-03071).

Akčný plán Európskej únie v oblasti sociálneho začlenenia a chudoby (2021 – 2030)

Tento akčný plán sa zameriava na posilnenie sociálneho začlenenia a zmiernenie chudoby medzi staršími ľuďmi. Jeho hlavným cieľom je zaručiť, aby starší ľudia mali prístup k vysokokvalitným sociálnym službám, a bojovať proti ich sociálnej izolácii. Dokument zdôrazňuje dôležitosť posilnenia sociálnej ochrany, rozšírenia príležitostí na aktívne starnutie a rozvoja podporných infraštruktúr pre starších ľudí.

Stratégia EÚ v oblasti práv starších ľudí (2021)

Ide o ambiciózny dokument prijatý Európskou komisiou ako súčasť širšieho balíka politík zameraných na zlepšenie kvality života starších ľudí v Európskej únii. Odráža potrebu prispôbiť politiku a legislatívu EÚ starnúcemu obyvateľstvu, ktoré čelí výzvam, ako sú sociálna izolácia, diskriminácia, nedostatočný prístup k zdravotnej starostlivosti a ekonomické ťažkosti.

Stratégia sa zameriava na posilnenie sociálnych práv a ochrany starších dospelých, s dôrazom na boj proti diskriminácii na základe veku. Obhajuje rovnosť príležitostí a spravodlivosť vo všetkých aspektoch života, vrátane zamestnania, sociálneho zabezpečenia a zdravotnej starostlivosti.

Stratégia naliehavo vyzýva členské štáty, aby zlepšili prístup starších ľudí k zdravotnej starostlivosti a vytvorili podmienky, ktoré podporujú ich aktívne zapájanie sa do trhu práce a spoločnosti. Kľúčovou prioritou je rozšírenie dostupnosti sociálnych a zdravotných služieb, s osobitným dôrazom na zlepšenie digitálnych zručností, aby sa starším ľuďom uľahčil prístup k moderným systémom starostlivosti a podpory. Stratégia podporuje aktívne starnutie a zameriava sa na zvýšenie zamestnateľnosti starších pracovníkov prostredníctvom podpory celoživotného vzdelávania a prispôsobenia pracovísk ich potrebám. Prostredníctvom týchto opatrení sa snaží bojovať proti diskriminácii na základe veku v zamestnaní a zabezpečiť, aby starší ľudia mohli naďalej aktívne participovať na trhu práce.

Dalším kľúčovým cieľom je odstrániť chudobu medzi staršími ľuďmi, ktorí sa nachádzajú v ťažkej finančnej situácii a sú sociálne izolovaní. Stratégia presadzuje posilnenie systémov sociálneho zabezpečenia a zlepšenie prístupu k podporným sieťam. Zdôrazňuje sa tiež zabezpečenie prístupu k bývaniu primeranému veku, ako aj k bezhotovostným platobným možnostiam a digitálnym službám, ktoré seniorom zjednodušujú každodenný život.

Zelená kniha o starnutí (2021)

Zelená kniha o starnutí, ktorú Európska komisia prijala v roku 2021, slúži ako konzultačný dokument určený na iniciovanie diskusie o výzvach a príležitostiach vyplývajúcich zo starnutia obyvateľstva v Európe. Vyzýva občanov, organizácie a zainteresované strany, aby sa vyjadrili k tomu, ako EÚ a jej členské štáty môžu účinne riešiť tieto demografické zmeny. Dokument kladie dôraz na zlepšenie kvality života starších ľudí prostredníctvom podpory ich sociálneho začlenenia a nezávislosti. Podporuje aktívne starnutie, povzbudzuje účasť starších ľudí na trhu práce a v spoločenských aktivitách a zároveň

zabezpečuje rovnaký prístup k zdravotnej starostlivosti, sociálnym službám a digitálnym technológiám.

Európsky akčný plán pre duševné zdravie a pohodu (2021 – 2030)

Plán zdôrazňuje dôležitosť podpory duševného zdravia a blahobytu, najmä u starších dospelých, ktorí sú často náchylní k osamelosti, sociálnej izolácii a psychickej úzkosti. Obhajuje vytvorenie inkluzívneho prostredia a zabezpečenie prístupu seniorov k potrebným službám.

Akčný plán zdôrazňuje dôležitosť prevencie a podpory duševného zdravia vo všetkých vekových skupinách, s osobitným dôrazom na starších ľudí, ktorí môžu čeliť výzvam, ako je sociálna izolácia, osamelosť, depresia alebo demencia. Seniori môžu byť obzvlášť náchylní na problémy duševného zdravia, ktoré sú často vyvolané faktormi, ako je strata blízkych, zhoršujúce sa zdravie alebo nedostatočná podpora a služby. Plán uprednostňuje rozvoj podporných programov zameraných na prevenciu problémov duševného zdravia u starších ľudí.

Akčný plán kladie dôraz na aktívne starnutie a podporu seniorov v prístupe k programom, ktoré zlepšujú duševnú pohodu a sociálne zapojenie. Sociálna integrácia a prevencia osamelosti sú kľúčovými faktormi pri udržiavaní duševného zdravia.

Akčný plán pre duševné zdravie a pohodu je súčasťou širšieho politického rámca EÚ, ktorý zahŕňa stratégiu EÚ pre práva starších ľudí a zelenú knihu o starnutí. Spoločne sa tieto dokumenty zameriavajú na zlepšenie celkovej kvality života starších ľudí, vrátane ich duševného a emocionálneho zdravia. Akčný plán tiež podporuje spoluprácu medzi členskými štátmi, neziskovými organizáciami a zdravotnými službami s cieľom vyvinúť ciele politiky a programy na podporu duševného zdravia starších ľudí.

Európsky akčný plán pre duševné zdravie a pohodu zohráva kľúčovú úlohu v ochrane seniorov tým, že uprednostňuje duševné zdravie ako základný aspekt ich celkovej pohody. Iniciatívy v rámci tohto plánu majú za cieľ zlepšiť prístup k službám a podpore v oblasti duševného zdravia, podporovať sociálne začlenenie seniorov, ich nezávislosť a aktívne starnutie, a tým posilniť ich ochranné prostredie v celej EÚ.

AGE Platform Europe

AGE Platform Europe je nezisková sieť združujúca organizácie, ktoré zastupujú záujmy osôb vo veku nad 50 rokov v celej Európe. Bola založená v roku 2001 a jej poslaním je podporovať a chrániť práva starších osôb (), s dôrazom na ich aktívne začlenenie do spoločnosti, ochranu pred diskrimináciou a zlepšenie životných podmienok. Organizácia sa zaoberá širokou škálou otázok súvisiacich so starnutím, vrátane aktívneho starnutia, prostredníctvom činností, ako je advokácia, výskum a spolupráca s európskymi inštitúciami.

Hlavné ciele platformy AGE Platform Europe sú:

- Podpora práv starších ľudí – Organizácia sa aktívne podieľa na tvorbe politík v EÚ a snaží sa ovplyvňovať legislatívu tak, aby lepšie odrážala potreby starších ľudí.
- Zlepšovanie životných podmienok – sieť sa zaoberá otázkami, ako je boj proti diskriminácii na základe veku, prístup k sociálnej ochrane, zdravotnej starostlivosti a podpore nezávislého života.
- Podpora aktívneho starnutia – Platforma AGE Europe podporuje aktívne zapájanie starších ľudí do spoločnosti a na trh práce, čím prispieva k predĺženiu pracovného života.
- Medzigeneračná solidarita – organizácia presadzuje myšlienku, že rôzne generácie by mali spolupracovať na zlepšení spoločnosti ako celku.

AGE Platform Europe úzko spolupracuje s európskymi inštitúciami, ako je Európsky parlament a Európska komisia, spolu s ďalšími organizáciami občianskej spoločnosti. Organizácia zohráva významnú úlohu pri formulovaní a rozvoji politík zameraných na riešenie výziev starnúceho obyvateľstva v celej Európe.

Politika aktívneho starnutia na národnej úrovni

Politiky aktívneho starnutia sú dobre zavedené v niekoľkých členských štátoch EÚ, pričom mnohé z nich implementujú stratégie na podporu zamestnanosti starších občanov a zlepšenie ich kvality života. Napríklad Dánsko zaviedlo opatrenia na zvýšenie flexibility zamestnanosti a zlepšenie pracovných podmienok starších pracovníkov. Nemecko implementovalo iniciatívy na podporu zamestnanosti starších ľudí a vytvorenie trhu práce, ktorý je viac priateľský k starším ľuďom. V Holandsku sa programy zameriavajú na celoživotné vzdelávanie a prispôsobenie pracovísk tak, aby lepšie vyhovovali starším zamestnancom. Taliansko podporuje starších pracovníkov prostredníctvom rôznych opatrení, vrátane daňových stimulov pre zamestnávateľov, ktorí ich zamestnávajú, a programov rekvalifikácie a rozvoja zručností. Tieto snahy majú spoločne pomôcť starším pracovníkom prispôbiť sa meniacim sa požiadavkám trhu práce.

Politiky sa zaoberajú aj zdravím starších pracovníkov prostredníctvom podpory bezpečného a zdravého pracovného prostredia. Iniciatívy zahŕňajú školenia o ergonomickej praxi a podporu zdravého životného štýlu s cieľom pomôcť predchádzať pracovným úrazom.²⁹

Na Slovensku bolo vykonaných niekoľko výskumov, ktoré ukazujú, že diskriminácia na základe veku v pracovnom prostredí pretrváva. Starší pracovníci, najmä tí nad 50 rokov, sú často vnímaní ako menej žiaduci a zamestnávateľia často váhajú, či ich zamestnať na plný úväzok alebo na dlhodobé zmluvy. Prieskumy ukazujú, že až 83 % slovenskej verejnosti vníma starších ľudí ako

²⁹ Viac informácií o výskume: Výskumná služba poslancov Výskumná služba Európskeho parlamentu 140811REV1 <http://www.eprs.ep.parl.union.eu> - <http://epthinktank.eu> epers@ep.europa.eu

diskriminovaných na trhu práce, najmä pri prijímaní alebo prepúšťaní zamestnancov.

Slovenská republika rieši otázku zamestnanosti starších pracovníkov prostredníctvom viacerých politík a programov. Kľúčové priority zahŕňajú predĺženie pracovného života, zavedenie flexibilných foriem práce a podporu celoživotného vzdelávania. Tieto politiky zahŕňajú aj programy rekvalifikácie a zvyšovania kvalifikácie, ktorých cieľom je pomôcť starším pracovníkom prispôbiť sa meniacim sa požiadavkám trhu práce. Okrem toho podporujú medzigeneračnú spoluprácu a zavádzajú opatrenia na boj proti diskriminácii na základe veku s cieľom zvýšiť zamestnateľnosť a integráciu starších ľudí do pracovnej sily.³⁰

V minulosti boli realizované rôzne politiky a programy na podporu zamestnanosti starších pracovníkov, ktoré boli často začlenené do širších stratégií aktívneho starnutia a celoživotného vzdelávania, avšak neboli konsolidované do jedného rámca. Tieto iniciatívy zahŕňali predĺženie pracovného života, zavedenie flexibilných pracovných podmienok a podporu rekvalifikácie. V roku 2014 bol spustený Národný program aktívneho starnutia, ktorého cieľom je zlepšiť pracovné príležitosti a pracovné podmienky starších ľudí. Tento program (2014 – 2020) sa zameriaval konkrétne na podporu zamestnanosti starších pracovníkov a uľahčenie ich integrácie na pracovisku.

Slovensko v súčasnosti implementuje túto politiku prostredníctvom Národného programu aktívneho starnutia 2021 – 2030, ktorý sa zameriava na podporu starších pracovníkov v štyroch kľúčových oblastiach:

- celoživotné vzdelávanie,
- zlepšovanie digitálnych zručností,
- pracovné podmienky a
- legislatívne zmeny v oblasti rekvalifikácie.

Cieľom tohto programu je pomôcť starším ľuďom lepšie sa prispôbiť moderným požiadavkám trhu práce. Slovensko tiež aktívne investuje do zlepšovania digitálnych zručností starších ľudí, pričom využíva finančné prostriedky z európskeho plánu na obnovu na podporu vzdelávacích kurzov pre starších a znevýhodnených občanov.³¹

V oblasti pracovných podmienok príslušné právne predpisy stanovujú výnimočné osobitné podmienky pre starších pracovníkov. Príkladom je obmedzenie nadčasov pre zdravotníckych zamestnancov nad 50 rokov v § 97 ods. 12 zákona č. 311/2001 Z. z. o Zákonníku práce v znení neskorších predpisov.

Záver

³⁰ Kafková, M.: Index aktívneho starnutia ako nástroj na hodnotenie a porovnávanie krajín: Prípad Českej republiky a Slovenska“. *Sociológia – Slovak Sociological Review*, 54(2), s. 168-185, 2022, s. 168.

³¹ Határ, C., Jedličková P.: *Otázka aktívneho starnutia a aktívneho veku v oblasti vzdelávania a sociálnej politiky na Slovensku, v Nemecku a Španielsku* Határ a Jedličková, 2020, s. 328.

Niektoré základné informácie o rozhodovacej praxi a jej prínose sme už uviedli vyššie. S osobitným odkazom na rozhodnutia analyzované vyššie (a podrobne) však uvádzame zhrnutie najdôležitejších záverov rozhodovacej praxe.

Smernica 2000/78/ES stanovuje rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani a zakazuje diskrimináciu na základe veku. Táto ochrana však neplatí absolútne – umožňuje výnimky, ak opatrenia sledujú legitímne ciele a sú primerané. Nakoniec, odôvodnenie č. 25 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní obsahuje vetu „*osobitné ustanovenia, ktoré sa môžu líšiť v závislosti od situácie v členských štátoch*“; čo znamená, že je na členských štátoch EÚ (...), aby na základe politických, ekonomických a sociálnych hľadísk rozhodli, či možnosť predĺžiť pracovný život zamestnancov alebo naopak umožniť zamestnávateľom ukončiť zamestnanie osôb, ktoré majú nárok na odchod do dôchodku, buď dobrovoľne, alebo povinne, s prihliadnutím na špecifickú situáciu na trhu práce v danom štáte.³²

Súdny dvor EÚ v súlade s vyššie uvedeným konštatoval v uvedených rozhodnutiach, že podpora zamestnanosti nepochybne predstavuje legitímny cieľ sociálnej politiky alebo politiky zamestnanosti, čo sa samozrejme musí uplatňovať na vnútroštátne nástroje politiky trhu práce zamerané na zlepšenie prístupu k zamestnaniu a zlepšenie šancí určitých kategórií pracovníkov na vstup do aktívneho života.³³

Môžeme uvažovať, ale aj inak. Protiargumentom v prospech zachovania diskriminácie „starších“ zamestnancov na základe veku je tvrdenie, že takéto opatrenia nadmerne zasahujú do práv a oprávnených záujmov dotknutých osôb tým, že ich diskriminujú. Títo sa nemôžu brániť; prídu o prácu a živobytie. Sú diskriminovaní v porovnaní s mladšími zamestnancami. Je však možné vnímať nerovný status a nerovné podmienky na druhej strane, a to u mladých/mladších uchádzačov o zamestnanie, ktorí nemajú žiadnu inú materiálnu istotu alebo ju majú len na určité kratšie obdobie alebo v minimálnej výške niekde na úrovni životného minima. Títo mladí uchádzači o zamestnanie sú napriek svojej kvalifikácii a zručnostiam mnohokrát nezamestnaní z dôvodu nedostatku relevantných voľných pracovných miest, ktoré sú obsadzované osobami, ktoré by po ukončení zamestnania nepatrili do kategórie uchádzačov o zamestnanie, pretože by boli materiálne zabezpečené a právne klasifikované ako dôchodcovia. Podľa nášho názoru nie je daná situácia rovnaká ani porovnateľná. Súdny dvor EÚ v rozsudku vo veci C-411/05 Félix Palacios de Villa proti Cortefiel Servicios SA konštatoval, že „*nie je možné považovať za neprimeraný zásah do legitímnych požiadaviek zamestnancov, ktorí boli povinní odísť do dôchodku, pretože dosiahli stanovený*

³² Odsek 69 rozsudku Súdneho dvora EÚ vo veci C-411/05 Félix Palacios de Villa proti Cortefiel Servicios SA.

³³ Je nevyhnutné zlepšiť šance absolventov, rodičov maloletých detí a iných kategórií uchádzačov o zamestnanie, ktorí majú z určitých dôvodov obmedzený prístup k zamestnaniu, a to najmä z dôvodu nedostatku pracovných miest obsadzovaných staršími ľuďmi, ktorí majú nárok na starobný dôchodok, aby sa mohli zapojiť do trhu práce.

vek, pokiaľ príslušné právne predpisy nie sú založené výlučne na stanovenom veku, ale zohľadňujú aj skutočnosť, že dotknuté osoby dostávajú na konci svojej kariéry finančnú kompenzáciu vo forme starobného dôchodku, ako je to ustanovené vo vnútroštátnom systéme, ktorý je predmetom konania v hlavnej veci, pričom výška tohto dôchodku nemôže byť považovaná za neprimeranú.“

Rozsudky (napr. **C-411/05 Palacios de la Villa**, **C-45/09 Rosenblatt**, **C-250/09** a **C-268/09 Georgiev**) potvrdili, že vekové obmedzenia v pracovnom práve môžu byť odôvodnené, ak sledujú legitímne ciele, ako napríklad (i) podporu zamestnávania mladších generácií, stabilitu a rovnováhu dôchodkových systémov a predvídateľnosť pracovných vzťahov.

Súdny dvor Európskej únie vo svojom rozsudku jasne uvádza, čo platí aj v stredoeurópskom kontexte, že pokiaľ majú dotknuté osoby po skončení svojej kariéry finančnú istotu od štátu ako náhradný príjem za stratu mzdy, ustanovenie zákona, ktoré upravuje ukončenie pracovného pomeru z dôvodu dosiahnutia určitého veku a možnosti odchodu do dôchodku, je primerané, objektívne a odôvodnené.

Ak je prípustné prijať názor, že ustanovenia vnútroštátnych právnych predpisov členských štátov EÚ, ktoré zavádzajú automatické ukončenie pracovného pomeru po dosiahnutí určitého veku zamestnanca a splnení ďalšej podmienky na poberanie starobného dôchodku, sú zlučiteľné s právom EÚ a nepredstavujú porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, vzniká otázka, či sa rovnaký názor môže uplatniť na situáciu, keď členské štáty vo svojich vnútroštátnych právnych predpisoch stanovujú, že zamestnávateľ musí takému „staršiemu“ zamestnancovi podať výpoveď, ak sú splnené podmienky dosiahnutia vekovej hranice spolu s nárokom na starobný dôchodok.³⁴

Takýto systém nie je záväzný pre všetkých zamestnávateľov a všetkých zamestnancov, ale umožňuje zamestnávateľom, aby sami rozhodli, či tento dôvod na ukončenie pracovného pomeru použijú v prípade konkrétneho zamestnanca. Právne predpisy, ktoré umožňujú zamestnávateľovi rozhodnúť sa podľa vlastného uváženia, či staršieho zamestnanca prepustí alebo nie, otvárajú zamestnávateľovi dvere k diskriminácii pri rozhodovaní o tom, „ktorého staršieho zamestnanca si vybrať“, alebo k zneužívaniu svojej pozície zamestnávateľa, ktorý má právomoc rozhodnúť o ukončení pracovného pomeru. Takéto konanie však predstavuje porušenie zákona, aj keď môže zamestnancovi podať výpoveď z dôvodu veku. Zákon zakazuje konat' diskriminačným spôsobom alebo zneužívať svoje práva a postavenie s cieľom získať iné výhody alebo (hanlivu alebo dokonca hanebne) prehliť podriadenosť medzi zamestnávateľom a zamestnancom, bez ohľadu na to, či má zamestnávateľ právo ukončiť pracovný pomer z dôvodu dosiahnutia vekovej hranice.

³⁴ Napríklad § 63 ods. 1 písm. f) Zákonníka práce Slovenskej republiky, ktorý je napadnutý pred Ústavným súdom Slovenskej republiky a ktorého účinnosť je pozastavená z dôvodu podozrenia z nezlučiteľnosti s Ústavou Slovenskej republiky č. 460/1992 Z. z.

Ukončenie pracovného pomeru z dôvodu veku, ktoré je formulované ako voľiteľný dôvod ukončenia, možno považovať za „menej diskriminačné“ ako automatické ukončenie alebo za menej závažné pre starších zamestnancov ako celok. Zamestnávateľ, ak potrebuje a chce naďalej zamestnávať staršieho zamestnanca, nie je povinný ukončiť pracovný pomer ani akceptovať ukončenie z dôvodu automatického ukončenia z dôvodu veku. Naopak, ak by bol pracovný pomer automaticky ukončený s možnosťou opätovného uzatvorenia zmluvy, zamestnávateľ by mal oveľa širší rozsah možností rokovania, vzhľadom na zásadu zmluvnej slobody, kde by v prípade, ak by chcel skryto alebo dokonca legálne „diskriminovať“, by bolo pre neho ľahšie obhájiť svoje konanie, ako keby mal viacerých zamestnancov, ktorí splnili podmienky na ukončenie pracovného pomeru dosiahnutím vekovej hranice, a rozhodol by sa nediskriminačným spôsobom, s kým ukončiť a s kým neukončiť pracovný pomer. Hoci neplatnosť tohto dôvodu ukončenia je ťažké napadnúť, konanie zamestnávateľa pred ukončením pracovného pomeru a počas neho je žalovateľné a právo zamestnanca nemožno obmedziť.

Možnosť zamestnávateľa prepustiť zamestnanca, ktorý dosiahol určitý vek, považujeme za súladnú so smernicou **2000/78/ES**, pretože predstavuje menej zásah do práv zamestnancov ako automatické ukončenie pracovného pomeru. Tiež tvrdíme, že Súdny dvor EÚ konštatoval, že členské štáty majú na vnútroštátnej úrovni širokú diskrečnú právomoc nielen pri voľbe konkrétneho cieľa sociálnej a zamestnaneckej politiky, ale aj pri definovaní opatrení, ktoré možno prijať na jeho dosiahnutie.³⁵

Z rozhodovania však môžeme vyvodit' aj ďalšie dôležité závery. Opatrenia umožňujúce odlišné zaobchádzanie musia byť **primerané a nevyhnutné**. To znamená, že musia byť vhodné na dosiahnutie sledovaného cieľa a zároveň nesmú prekračovať rámec toho, čo je na jeho dosiahnutie nevyhnutné. Automatické ukončenie pracovného pomeru z dôvodu veku je možné len v prípade, ak existujú dostatočné **záruky sociálneho zabezpečenia** (napr. dôchodkové dávky) pre dotknutých zamestnancov. Zamestnancom, ktorých pracovný pomer je ukončený z dôvodu veku, musí byť zaručený prístup k starobnému dôchodku alebo inému sociálnemu príjmu.

Po dosiahnutí dôchodkového veku a nadobudnutí nároku na dávky sociálneho zabezpečenia môžete mať **vo** svojom pracovnom pomere väčšiu **flexibilitu**. Príkladom je **vec Georgiev**,³⁶ v ktorej Súdny dvor zdôraznil, že zamestnanci môžu byť zamestnávaní na základe krátkodobých zmlúv po dosiahnutí dôchodkového veku. Takéto opatrenia však nesmú byť diskriminačné

³⁵ Rozhodnutie C - 144/04 Mangold.

³⁶ Spolu s rozsudkami Palacios de la Villa a Rosenbladt poskytl jasné usmernenie, kedy je vekové obmedzenie v pracovnom práve oprávnené. Poukazuje na to, že pracovné právo členských štátov môže obsahovať vekové obmedzenia, pokiaľ tieto opatrenia rešpektujú zásady proporcionality a sledujú sociálne alebo ekonomické ciele.

ani svojvoľné. Flexibilné pracovné zmluvy musia byť odôvodnené konkrétnymi potrebami zamestnávateľa alebo spoločnosti.

Súd poukázal na podporu a potrebu medzigeneračnej solidarity. V niekoľkých prípadoch (najmä **Rosenbladt a Georgiev**) Súd zdôraznil dôležitosť podpory zamestnávania mladých ľudí prostredníctvom povinného odchodu starších pracovníkov do dôchodku. Táto medzigeneračná solidarita bola identifikovaná ako legitímny cieľ, ktorý môže odôvodňovať vekové obmedzenia.

Tieto rozsudky zovšeobecnil zásady nediskriminácie na základe veku, čím vytvorili pevný základ na ochranu zamestnancov pred diskrimináciou na základe veku a zároveň poskytli členským štátom flexibilitu pri stanovovaní ich politik.

Zoznam bibliografických odkazov

1. AMORETTI, G., SPULBER, D., VARANI, N. (eds.) *Aktívne starnutie. Od múdrosti k celoživotnému vzdelávaniu*. Rím: Carocci editore, 2017.
2. BARANCOVÁ, H. *Európsky pracovný právo. Flexibilita a istota pre 21. storočie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2012.
3. DURBÁKOVÁ, V., HOLUBOVÁ, B., IVANCO, Š., LIPTÁKOVÁ, S.: *Diskriminácia na Slovensku. Hľadanie prekážok v prístupe k účinnej právnej ochrane proti diskriminácii na Slovensku*. Košice: Poradňa pre občianske a ľudské práva.
4. DAVIES, R. *Výskumná služba poslancov Výskumná služba Európskeho parlamentu*. Dostupné na: 140811REV1 <http://www.eprs.ep.parl.union.eu> - <http://epthinktank.eu> epers@ep.europa.eu
5. HATÁR, C., JEDLIČKOVÁ P. *Otázka aktívneho starnutia a aktívneho veku v oblasti vzdelávania a sociálnej politiky na Slovensku, v Nemecku a Španielsku*. Lifelong Learning – celoživotní vzdelávaní, 2020 <https://doi.org/10.11118/lifele20201003311>.
6. KEUČKA, J., MAZÁK, J. *Základy európskeho práva*. Bratislava: Vydavateľstvo IURA, 2004.
7. KOLDINSKÁ, K. *Rodové a sociálne právo. Rovnosť medzi mužmi a ženami v sociálno-právnych kontextoch*. 1. vydanie. Praha : C. H. Beck,
8. PETERY, G.A., GROSCHE, J.W. Rozšírenie pohľadu na vekovú diskrimináciu na pracovisku, *Práca, starnutie a odchod do dôchodku*, 8(4), s. 379-382, 2022, <https://doi.org/10.1093/workar/waac015>
9. PETROVA KAFKOVÁ, M. Index aktívneho starnutia ako nástroj na hodnotenie a porovnávanie krajín: Prípady Českej republiky a Slovenska, *Sociológia – Slovak Sociological Review*, 54(2), s. 168-185., 2022, <https://doi.org/10.31577/sociologia.2022.54.2.7>
10. STRAKA, P. Adekvátne finančné kompenzácie, *Právne aspekty rovnakého zaobchádzania v slovenskej realite*. EQUILIBRIA, s.r.o., Bratislava, s. 59
11. TEMMING, F. Prípady Palacios: Zlom v právnych predpisoch týkajúcich sa diskriminácie na základe veku?, 11 Eur. L. Rep. 382. Ďalší blog o práve EÚ: Súdny dvor pod paľbou kritiky – kritika prípadu C-

- 144/04] (<https://eulaw.typepad.com/eulawblog/2008/09/court-of-justice-under-attack-criticism-of-case-c-14404.html>)
12. Zeitschrift für Gemeinschaftsprivatrecht – Zákaz diskriminácie na základe veku ako všeobecný princíp európskeho práva: Poznámka k rozsudku ESD z 22.11.2005, C-144/04 - Mangold/Helm] (<https://curia.europa.eu/juris/fiche.jsf?id=C%3B144%3B4%3BRP%3B1%3BP%3B1%3BC2004%2F0144%2FJ&language=en>)

Judikatúra Súdneho dvora EÚ

1. C-144/04 – Mangold
2. C-307/05 – Del Cerro Alonso
3. C-411/05 – Félix Palacios de Villa
4. C-364/07 – Vassilakis
5. C-378/07 – Angelidaki a ďalší
6. C-379/07 – Giannoudi
7. C-380/07 – Karabousanos
8. C-555/07 – Küçükdeveci
9. C-388/07 – Age Concern England
10. C-341/08 – Petersen
11. C-45/09 – Rosenblatt
12. C-447/09 – Prigge
13. C-441/14 – Dansk Industry
14. C-190/16 – Rozhodnutie vo veci Fries

Kontakt na autora:

marcel.dolobas@upjs.sk

Písomnosti zamestnávateľa - tzv. vytykacie listy¹

The Employer's documents – warning letters

prof. JUDr. Andrea Olšovská, PhD.²

Abstrakt

Počas trvania pracovného pomeru zamestnávateľ očakáva od zamestnanca riadne a kvalitné vykonávanie dohodnutej práce. Môžu však nastať situácie, kedy si zamestnanec neplní svoje povinnosti, porušuje pracovnú disciplínu alebo nekvalitne vykonáva prácu. Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z.č. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, účinnosť k 1.9.2025, ďalej aj ako „ZP“ alebo „Zákonník práce“) ako nástroj riešenia takýchto situácií ponúka možnosť upozornenia zamestnanca na jeho negatívne správanie sa, ktoré by malo mať aj preventívny charakter. V prípade, ak by správanie sa zamestnanca bolo už neúnosné, je daná možnosť aj skončiť pracovný pomer. Vzhľadom na rozmanitosť situácií a rôznorodé prístupy v rozhodovacej činnosti súdov je pre aplikáciu prax v niektorých prípadoch ťažké určiť, či negatívne, chybné správanie sa zamestnanca je porušením pracovnej disciplíny, alebo neuspokojivým plnením pracovných úloh alebo nesplňaním požiadaviek. Keďže Zákonník práce nezakotvuje veľa nástroj umožňujúcich riešiť pochybenia zamestnancom, ako dôležitý nástroj sú preto vnímané tzv. vytykacie listy. Keďže sú aj podstatným podkladom pre platné skončenie pracovného pomeru a vedú sa diskusie o ich charaktere a náležitostiach, pozornosť bude venovaná ich analýze.

Kľúčové slová

porušenie pracovnej disciplíny, upozornenie, neuspokojivé plnenie pracovných úloh, upozornenie, faktický úkon, právny úkon.

Abstract

During the duration of the employment relationship, the employer expects to perform the agreed work properly and with high quality from employees. However, situations may arise when the employee fails to fulfill his/her obligations, violates work discipline or performs work of poor quality. The Labor Code (Act No. 311/2001 Coll., Labor Code, as amended, effective as of 1.9.2025, hereinafter referred to as the "Labor Code" or "Labor Code"), as a tool for resolving such situations, offers the possibility of warning the employee about his/her negative behavior, which should also have a preventive nature. If the employee's behavior becomes intolerable, there is also the possibility of terminating the employment relationship. Given the diversity of situations and diverse approaches in the decision-making activities of the courts, it is difficult for application practice in some cases to determine whether the negative, erroneous behavior of the employee is a violation of work discipline, or unsatisfactory performance of work tasks or failure to meet requirements. Since the Labor Code does not enshrine many tools enabling the resolution of employee misconduct, warning letters are therefore perceived as an important tool. Since they are also an essential basis for the valid termination of the employment relationship and discussions are ongoing about their nature and requirements, attention will be paid to analysis of warning letters.

Keywords

breach of work discipline, warning, unsatisfactory performance of work tasks, warning, factual act, legal act.

¹ Vedecký text bol vypracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0013/23 „Európske mimikry algoritmického riadenia obsahu pracovnoprávneho vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR.“ (zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.)

² prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, profesorka.

Úvod

V praxi sa možno stretnúť s pojmom „vytýkací“ list, ktorý sa používa v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny, kedy sa zamestnancovi „vytýka“ porušenie pracovnej disciplíny (v personalistike sa používa aj skratka „PPD“ alebo pojem „warning letter“) alebo zamestnávateľ týmto listom „upozorňuje a vyzýva“ zamestnanca, aby sa zlepšil, pretože neuspokojivo plní pracovné úlohy. Právna úprava ten pojem nepozná, používa iné pojmy, ktoré sú zakotvené v § 63 ods. 1 písm. d) a e) ZP v rámci výpočtu výpovedných dôvodov, ktoré môžeme zjednodušene vnímať ako výpovedné dôvody na strane zamestnanca (písomná výzva a písomné upozornenie).

Zamestnanec je povinný vykonávať svoju prácu zodpovedne a riadne, musí byť odborne spôsobilý vykonávať dohodnutý druh práce a plniť pracovné úlohy. Ak nespĺňa požadované podmienky na výkon práce, nie je odborne spôsobilý vykonávať dohodnutú prácu, prípadne podáva nekvalitné výkony, môže s ním zamestnávateľ skončiť pracovný pomer. Nespôsobilosť zamestnanca vykonávať dohodnutú prácu a právo zamestnávateľa dať zamestnancovi výpoveď práve z týchto dôvodov vyplýva z § 63 ods. 1 písm. d) a e) ZP.

Podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) ZP zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer so zamestnancom, ak zamestnanec:

1. nespĺňa predpoklady³ ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,
2. prestal spĺňať požiadavky⁴ podľa § 42 ods. 2 ZP,
3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon⁵ dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo
4. **neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a**

³ Predpoklady na výkon dohodnutej práce sú ustanovené všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré sa môžu v priebehu trvania pracovného pomeru aj zmeniť. Môže nastať situácia, že zamestnanec pri vzniku či počas určitej doby počas trvania pracovného pomeru spĺňal predpoklady na výkon dohodnutej práce, po zmene právnej úpravy ich však prestane spĺňať.

⁴ Ak osobitný právny predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní (§ 42 ods. 2 ZP). Zamestnávateľ si môže vo vnútornom predpise určiť, že určité pozície sa obsadzujú na základe voľby alebo vymenovania určeným orgánom zamestnávateľa. Voľba a vymenovanie sú požiadavkami potrebnými na výkon práce, a len v prípade, ak ich vedúci zamestnanec spĺňa, uzatvára s ním zamestnávateľ pracovnú zmluvu. Dôsledkom odvolania (vzdania sa) z funkcie je vznik výpovedného dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer.

⁵ ZP umožňuje, aby si zamestnávateľia v súlade s konkrétnymi podmienkami ich činnosti určili pre zamestnancov požiadavky na riadny výkon práce. ZP požaduje, aby boli takéto požiadavky stanovené vo vnútornom predpise zamestnávateľa, ktoré sa môžu meniť aj počas trvania pracovného pomeru. Zamestnávateľ by mal postupovať v súlade so zásadou primeranosti, stanovené požiadavky by mali byť z hľadiska výkonu práce oprávnené a povahou pracovných činností (objektívne) ospravedlňujúce, pričom právny význam majú len vtedy, ak ich nespĺnenie zamestnávateľ nezavinil (NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3641/2012).

zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil.

Pri týchto výpovedných dôvodoch je možnosť dania výpovede časovo neohraničená (na rozdiel od výpovede z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, pri ktorom Zákonník práce stanovuje objektívnu aj subjektívnu lehotu), dôvod však musí existovať, trvať v čase dávania výpovede.⁶ Súčasne nie je potrebné preukazovať zavinenie zamestnanca (skúma sa objektívny stav, nie je podstatné, či zamestnanec úmyselne alebo z nedbanlivosti naplňa tieto výpovedné dôvody).

Podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP môže zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď, ak sú u zamestnanca **dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.** Zákonník práce v § 63 ods. 4 (súčasne v ďalšom ustanovení upravuje špecifiká) umožňuje zamestnávateľovi dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel (tzv. subjektívna lehota), najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol (tzv. objektívna lehota).⁷ Na rozdiel od predchádzajúcich výpovedných dôvodov je potrebné preukázať zamestnancovi, že zavinil porušenie pracovnej disciplíny.

Kedže sa v aplikačnej praxi možno stretnúť s otázkou, akú právnu povahu má vlastne písomná výzva či písomné upozornenie, aké má mať obsahové či formálne náležitosti a Zákonník práce neupravuje mnohé aspekty, je potrebné vychádzať aj z rozhodovacej činnosti súdov, prípadne názorov odbornej verejnosti.

Faktický úkon

V rámci pracovného pomeru sa realizujú rôzne právne úkony, ako aj faktické, organizačné úkony. V určitých situáciách je jasné odlišenie, že ide o právny úkon (napr. dohoda o hmotnej zodpovednosti), alebo že ide o faktický úkon (napr. oznámenie zamestnávateľa, v akom dokumente si zamestnanec eviduje dochádzku). Pri niektorých úkonoch možno polemizovať o ich povahe (napr. rozhodnutie o organizačnej zmene. Hoci niektoré úkony sa vnímajú skôr ako faktické úkony, možno uvažovať o tom, či by predsa, s prihliadnutím na ich

⁶ Por. R 38/79.

⁷ Uvedené lehoty nie sú len obyčajnými poriadkovými lehotami, ale v zmysle § 36 ZP ide o **prekluzívne lehoty**. Keďže lehoty majú prekluzívny charakter, znamená to, že po ich mánom uplynutí zamestnávateľ nemôže uplatniť platnú výpoveď či okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. Ak by tak aj urobil a došlo by k súdnemu konaniu o neplatné skončenie pracovného pomeru, súd prihliada na túto skutočnosť, a teda už by bolo irelevantné, či došlo k porušeniu pracovnej disciplíny a konštatoval by, že došlo k neplatnému skončeniu pracovného pomeru.

dôležitosť (a s prihliadnutím na definíciu právneho úkonu⁸ obsahujúcej termín „*najmä*“), nemohli byť vnímané ako právne úkony. A to najmä z toho dôvodu, aby bolo možné preskúmať ich platnosť aj v rámci prípadného súdneho konania. Nemožno opomenúť dôležitosť písomnej výzvy či písomného upozornenia, následkom ktorých môže byť uplatnená výpoveď alebo okamžitě skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Keďže sa táto výzva alebo upozornenia nepovažuje za právny úkon, nie je možné vo vzťahu k nim (ich forme) uplatniť tzv. doložku neplatnosti v zmysle § 17 ods. 2 ZP. Preto je potrebné sa zamyslieť nad tým, či výzva alebo upozornenie môže byť vyjadrené v ústnej, prípadne konkludentnej forme.

Ak nevnímame písomné upozornenie či písomnú výzvu ako právny úkon (a teda nie je možné uplatniť tzv. doložku neplatnosti), ale ako predpoklad platnosti výpovede, písomná forma by mala byť dodržaná. V opačnom prípade možno konštatovať, že v rámci postupu pre skončenie pracovného pomeru neboli dodržané všetky zákonné predpoklady (konanie v rozpore so zákonom) a teda skončenie pracovného pomeru by malo byť neplatné.

Vnímanie písomnej výzvy či písomného upozornenia ako faktického úkonu potvrdili vo viacerých súdnych rozhodnutiach súdy. „***Písomná výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků je hmotněprávním předpokladem platnosti výpovědi dané zaměstnanci podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, přičemž náležitostí tohoto faktického úkonu je stanovení lhůty, ve které má zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky odstranit.***“⁹ Podobne aj v ďalšom rozhodnutí: „*Výklad dovolatelem nastolené právní otázky ve vztahu k tzv. faktickým úkonům se v judikatuře vyšších soudů již v minulosti ustálil. Soudní praxe v tomto směru zaujala již dříve stanovisko (srov. Zhodnocení rozhodování soudů o některých otázkách skončení pracovního poměru, Cpj 42/76, uveřejněný ve Sborníku Nejvyššího soudu o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvem IV, SEVT Praha 1986, str. 191), z něhož (jako obdobné věci) vycházel odvolací soud i nyní, že **písemné upozornění na možnost výpovědi - jako hmotněprávní podmínka platné výpovědi - není právním úkonem** ve smyslu ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tjv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví, a která není sama o sobě způsobila přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu; nelze je proto posuzovat z hledisek ustanovení § 242 odst. 1 zák. práce.*“¹⁰

⁸ Ust. § 34 Občanského zákoníka : Právny úkon je prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú.

⁹ NS ČR, sp.zn. 21 Cdo 4066/2008.

¹⁰ NS ČR, sp.zn. 21Cdo 2431/2004; podobne NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3046/2010: „*Písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Soudní praxe v tomto směru zaujala již dříve stanovisko (srov. Zhodnocení rozhodování soudů o některých otázkách skončení pracovního poměru, Cpj 42/76, uveřejněný ve Sborníku Nejvyššího soudu o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvem IV, SEVT Praha 1986, str. 191), že se jedná pouze*

Vnímanie upozornenia ako faktického úkonu potvrdzuje aj rozhodovacia činnosť slovenských súdov. „*Pokiaľ ide o upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny dospel súd k záveru, že neexistuje naliehavý právny záujem na určení jeho neplatnosti a zároveň upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny nie je možné považovať za právny úkon podľa § 34 Občianskeho zákonníka. Upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny totiž samo osebe nemá za následok vznik, zmenu alebo zánik práv a povinností navrhovateľa ako zamestnanca odporcu.*“¹¹

Vytýkacie listy sú prejavom vôle, avšak v zmysle uvedeného nie prejavom vôle ako právneho úkonu, ale faktického úkonu, ktorý sám osebe teda právne následky nespôsobí, ale môže byť podstatnou skutočnosťou pre následný právny úkon, ktorý je už relevantnou skutočnosťou, ktorá spôsobí právny následok. Táto skutočnosť by ale nemala meniť nič na tom, že tak upozornenia ako aj písomná výzva, aby boli relevantným dokumentom pre prípadné skončenie pracovného pomeru, by mali byť určité, obsahovať konkrétne vymedzenie pochybení. Faktický úkon môže byť zrealizovaný (podobne ako právny úkon) konaním, opomenutím, konkludentne.

Písomná výzva na odstránenie nedostatkov

Vzhľadom na to, že zamestnávateľ zabezpečuje prácu, ktorú následne odmeňuje, od zamestnanca v závislosti od povahy vykonávanej práce vyžaduje určitý stupeň kvality práce (ak ide o prácu, pre ktoré je dôležitá kvalita poskytnutej služby, vyrobeného výrobku a pod.), vyrobenie vopred stanoveného počtu výrobkov (ak ide o prácu, ktorých výstupy možno kvantifikovať, napr. určením noriem spotreby práce) alebo poskytnutie služby či vyrobenie výrobku vopred stanoveným spôsobom.

Môžu nastať situácie, že zamestnanec nespĺňa očakávania zamestnávateľa a zamestnávateľ sa rozhodne skončiť so zamestnancom pracovný pomer výpoveďou z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných úloh. **Neuspokojivé plnenie pracovných úloh** vychádza z objektívneho zistenia, neskúma sa zavinenie zamestnanca. Je irelevantné, či neuspokojivé plnenie pracovných úloh je dôsledkom neschopnosti zamestnanca, nespôsobilosti, nezodpovedného prístupu k plneniu pracovných povinností alebo jeho úmyslu si neplniť pracovné povinnosti dôsledne. Podstatné je to, že objektívne existuje neuspokojivé plnenie pracovných úloh¹² a zamestnávateľovi stačí preukázať, že skutočne došlo k neuspokojivému plneniu pracovných úloh.

Zamestnávateľ môže uplatniť tento výpovedný dôvod až vtedy, ak bol zamestnanec písomne vyzvaný, že neuspokojivo plnení pracovné úlohy a napriek tomu nedostatky neodstránil. Písomná výzva týkajúca sa neuspokojivého plnenia pracovných úloh musí byť písomná. Súčasne zamestnávateľ musí zamestnancovi

o skutočnosť (tzv. faktický úkon), ktorá je hmotnéprávnym predpokladom pre právny úkon - pro výpověď z pracovního poměru z důvodu méně závažného porušování pracovní kázně podle ustanovení § 46 odst.1 písm.f) zák. práce.“

¹¹ Rozsudok Okresného súdu Bratislava II., sp. zn.17C/115/2012.

¹² Por. Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1707/2006.

poskytnúť primeranú lehotu, počas ktorej zamestnanec má možnosť zlepšiť svoj výkon práce. Až po splnení týchto podmienok môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď. **Písomná výzva zamestnávateľa**, ako bolo uvedené vyššie, sa podľa súdnych rozhodnutí a odbornej literatúry považuje za hmotnoprávny predpoklad platnosti výpovede, nie za právny úkon, ale za faktický úkon, a preto sa spravidla nepreskúmava jeho platnosť „optikou“ právnych úkonov zo strany súdov.

S výkonom práce zamestnanca môže byť zamestnávateľ nespokojný dlhší čas, ale ak chce voči zamestnancovi uplatniť výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, môže tak urobiť, **ak zamestnanca písomne vyzval na odstránenie nedostatkov** v posledných šiestich mesiacoch a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil.

Je potrebné poukázať na to, že očakávané výsledky práce, zadanie pracovných úloh zo strany zamestnávateľa, musí byť reálne splniteľné (možné). ZP nestanovuje pravidlá pre stanovenie **lehoty určenej zamestnávateľom zamestnancovi na odstránenie neuspokojivého plnenia** pracovných úloh. Preto je potrebné pri stanovení lehoty vychádzať z dohodnutého druhu práce, z konkrétnych podmienok, za ktorých sa práca vykonáva, a prihliadať na zásadu primeranosti a súčasne možnosti odstrániť vytýkané nedostatky.

Je dôležité, aby písomné upozornenie zamestnávateľa bolo doručené zamestnancovi v primeranom čase pred uplatnením výpovede, t. j., aby zamestnanec mal dostatočný časový priestor na odstránenie nedostatkov (ktorý nie je možné určiť paušálne, ale je potrebné zohľadniť konkrétne okolnosti). Až vtedy, keď zamestnanec v primeranej lehote neodstráni nedostatky, môže voči nemu zamestnávateľ uplatniť výpoveď.

*„Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. d) bod 4. Zákonníka práce pre platnosť výpovede vyžaduje, aby zamestnanec plnil pracovné úlohy neuspokojivo, teda v rozpore s požiadavkami zamestnávateľa. Výpovedi však musí nevyhnutne **predchádzať aspoň jedna písomná výzva zamestnávateľa zamestnancovi na odstránenie nedostatkov** v priebehu posledných šiestich mesiacov pred doručením výpovede, pričom **k výpovedi môže zamestnávateľ pristúpiť až vtedy, ak zamestnanec v primeranom čase nedostatky neodstránil**. V tejto súvislosti treba uviesť, že požiadavky na riadny výkon práce síce určuje zamestnávateľ, avšak toto jeho oprávnenie nemôže byť neobmedzené. **Nemožno totiž ako oprávnené požiadavky akceptovať také požiadavky zamestnávateľa, ktoré nie sú objektívne splniteľné, prípadne také požiadavky, ktoré by mohli byť považované za šikanózne výkon tohto jeho práva**. Tu však treba tiež poukázať na potrebu dôsledného odlišovania neuspokojivého plnenia pracovných úloh od prípadného porušenia pracovnej disciplíny. Neuspokojivé plnenie pracovných úloh totiž nemusí (i keď môže) spĺňať znaky porušenia pracovnej disciplíny a pritom môže, pri splnení všetkých ďalších zákonom stanovených predpokladov viesť k výpovedi.*

*Vo vzťahu k výzve zamestnávateľa na odstránenie nedostatkov z hľadiska naplnenia výpovedného dôvodu v zmysle § 63 ods. 1 písm. d) bod 4. Zákonníka práce treba poukázať na to, že táto **písomná výzva na odstránenie nedostatkov musí obsahovať***

lehotu, v rámci ktorej má zamestnanec odstrániť vytýkané nedostatky. Dĺžka lehoty pritom musí byť primeraná vytýkaným nedostatkom v práci zamestnanca. Pokiaľ je lehota na odstránenie nedostatkov neprimeraná alebo nie určená vôbec, je výpoveď z pracovného pomeru, ktorá na to nadväzuje už len z tohto dôvodu neplatná. V súvislosti s týmto záverom dáva súd do pozornosti rozhodnutie uverejnené v Zbierke rozhodnutí a stanovísk SR pod č. 15/1978 (CpJ 44/77), no tiež v Zborníku IV na str. 190-191. Napokon treba poukázať na to, že rovnako nie sú naplnené hmotnoprávne podmienky výpovede vtedy, ak vytýkané nedostatky objektívne nemožno pričítať danému zamestnancovi ani vtedy, ak odstránenie vytýkaných nedostatkov nie je objektívne možné.“¹³

Písomné upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny

Hoci pojem „pracovná disciplína“ patrí medzi často používané pojmy v súvislosti so skončením pracovného pomeru a jeho obsah je bežne známy tak zamestnancom, ako aj zamestnávateľom, ZP ani iný právny predpis ho nevymedzuje. Používa ho však napr. v súvislosti so skončením pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, pri vymedzení jednej z povinností vedúcich zamestnancov, medzi ktoré patrí povinnosť zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny (§ 82 písm. e) ZP), a s týmto pojmom sa možno stretnúť aj pri inštitúte dočasného prerušenia výkonu práce (§ 141a ZP).

Pracovnoprávna teória pod pojmom „pracovná disciplína“ chápe súhrn právnych noriem upravujúcich pracovnú disciplínu, ako aj súhrn povinností zamestnanca, a v neposlednom rade dodržiavanie povinností zamestnancom.¹⁴ Vo všeobecnosti obsahovou náplňou pojmu pracovná disciplína sú povinnosti zamestnanca (prípadne pojem pracovné povinnosti).

O porušení pracovnej disciplíny možno uvažovať vtedy, ak zo strany zamestnanca dôjde k porušeniu tých povinností, ktorými je zamestnanec viazaný v súvislosti s jeho dohodnutým druhom práce. Ako porušenie pracovnej povinnosti by sa nemali teda posudzovať situácie, kedy zamestnanec odmietne splniť povinnosť, pokyn, ktoré nesúvisia s prácou, ktorú vykonáva v súlade s pracovnou zmluvou, prípadne ak odmietne splniť pokyn, ktorý by bol protiprávny či mohol ohroziť život a zdravie.¹⁵ K porušeniu pracovnej disciplíny môže dôjsť nielen na pracovisku a v pracovnom čase, ale aj mimo pracovného času a mimo zamestnávateľského subjektu. Ak zamestnanec poruší pracovnú disciplínu, zamestnávateľ má len niekoľko možností, ako riešiť takého nežiaduce správanie. Vo všeobecnosti môže zamestnávateľ so zamestnancom skončiť pracovný pomer výpoveďou (prípadne aj okamžite, ak pôjde o závažné porušenie

¹³ Rozhodnutie Okresný súd Bratislava IV, sp. zn. 8C/65/2009.

¹⁴ BARANCOVÁ, H. – SCHRÖNK, R. 2004. *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint, 2004, s. 366.

¹⁵ Ust. § 47 ods. 3 ZP: Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinností, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré: a) sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi, b) bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

pracovnej disciplíny).

Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. e) ZP obsahuje dva výpovedné dôvody. Prvý výpovedný dôvod predstavuje situáciu, ak zamestnanec poruší pracovnú disciplínu **závažným spôsobom** a zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, či dá zamestnancovi výpoveď alebo s ním skončí pracovný pomer okamžite podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP (ZP vníma okamžité skončenie ako výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru a teda závažnosť porušenia pracovnej disciplíny by mala dosahovať vyššiu intenzitu).

Druhý výpovedný dôvod predstavuje situáciu, keď zamestnanec poruší pracovnú disciplínu **menej závažným spôsobom**. Ak chce dať zamestnávateľ výpoveď zamestnancovi z tohto dôvodu, musí ho **po prvom porušení pracovnej disciplíny písomne upozorniť**, že keď sa porušenie pracovnej disciplíny v nasledujúcich šiestich mesiacoch zopakuje (t. j. zamestnanec poruší tú istú alebo inú povinnosť menej závažným spôsobom), bude voči nemu uplatnená výpoveď (zamestnancovi možno dať výpoveď po tom, čo dvakrát poruší pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom).

Pri uplatnení tohto výpovedného dôvodu je teda dôležité upozornenie pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.¹⁶ Ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu, aby sa k tomuto dôvodu vyjadril.¹⁷ Aj vyjadrenie zamestnanca možno považovať za faktický úkon a teda aj úkon zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancovi, od ktorého by al žiadať vyjadrenie. Vytvára otázku, či zamestnávateľ je povinný výslovne požadovať zamestnanca, aby sa vyjadril (oznámil mu túto možnosť, dať mu lehotu), alebo je to právo zamestnanca, ktoré môže aj nemusí využiť, ale nie je potrebný úkon zo strany zamestnanca. Vzhľadom k formulácii ustanovenia § 63 ods. 6 ZP sa domnievame, že uvedenej povinnosti zamestnanca nezodpovedá korelatívna povinnosť zamestnanca vyjadriť sa ku konaniu, ktoré zamestnávateľ kladie zamestnancovi za vinu a ktoré právne kvalifikuje ako porušenie pracovnej disciplíny. S ohľadom na ochranu slabšej strany sa možno domnievať, že predmetná konštrukcia ustanovenia § 63 ods. 6 ZP vychádza z dispozičného oprávnenia zamestnávateľa s pracovnou silou zamestnanca a povinnosti zamestnanca vykonávať túto prácu v súlade so svojimi povinnosťami, ktoré stanovuje § 81 ZP. Pokiaľ zamestnanec pracovné úlohy v súlade so svojimi povinnosťami neplní, právna konštrukcia ustanovenia § 63 ods. 6 ZP má mať

¹⁶ Rozsudok Krajského súdu Bratislava, sp. zn. 3Co/737/2014: „...prvá podmienka podania výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny bola dodržaná, nakoľko sa žalovaný svojím konaním dňa 19. 4. 2010 dopustil porušenia pracovnej disciplíny a bol žalovaný ako zamestnávateľom upozornený na možnosť výpovede v prípade ďalšieho porušenia pracovnej disciplíny v nasledujúcich šiestich mesiacoch. Účelom (zmyslom) tejto tzv. upozorňovacej povinnosti zamestnávateľa, stanovenej v § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce je, aby zamestnanec vedel o následkoch, aké bude (bude) mať (môžu mať) jeho prípadné ďalšie a menej závažné porušenia pracovnej disciplíny, a aby tým bol od ďalšieho porušovania pracovnej disciplíny odradený.“

¹⁷ Ust. § 63 ods. 6 ZP: Ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

edukatívny charakter, v rámci ktorého zamestnávateľ zamestnanca oboznamuje, prečo jeho konanie dospelo do štádia, že musí uplatniť prostriedok ultima ratio v podobe skončenia pracovného pomeru a prečo od zamestnávateľa už nemožno spravodlivo požadovať „aby zamestnanca ďalej zamestnával. To, či sa zamestnanec k skutkom, ktoré su mu kladené za vinu a k ich právnej kvalifikácii vyjadrí alebo nie, nemá bezprostredný vplyv na platnosť skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, môže však ovplyvniť subjektívne rozhodnutie zamestnávateľa, že skončenie pracovného pomeru voči zamestnancovi uplatní. Keďže spomínané ustanovenie § 63 ods. 6 ZP uvádza, že „zamestnávateľ umožní zamestnancovi“, nie že zamestnávateľ bude od zamestnanca vyžadovať vyjadrenie, prípadne, že bez vyjadrenia zamestnanca nemožno pristúpiť k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, možno dospieť k záveru, že hypotéza predmetného právneho mechanizmu je naplnená v okamihu, keď zamestnávateľ túto možnosť zamestnancovi vytvorí, a to aj bez ohľadu na jej formu, je irelevantné, či sa zamestnanec vyjadrí ústne alebo písomne). Charakter participácie zamestnanca na tejto povinnosti zamestnávateľa však nie je podstatná, teda či sa rozhodne využiť predmetný priestor na vyjadrenie a akou formou svoje vyjadrenie/nevyjadrenie uskutoční.

Podľa rozhodovacej činnosti súdov pre posúdenie platnosti skončenia pracovného pomeru je potrebné, aby **z písomného upozornenia bolo zreteľné**, že v prípade ďalšieho menej závažného porušenia pracovnej disciplíny **hrozí zamestnancovi** skončenie pracovného pomeru. „*Povinnosť písomne upozorniť zamestnanca na možnosť výpovedi z pracovného pomeru zákoník práce ukladá zamestnávateľi, aniž by výslovné stanovil, pri ktorom menšom závažnom porušení pracovnej kázně má byť provedeno. Pretože tzv. upozorňovací povinnosť zamestnávateľa je dána v súvislosti s porušením pracovnej kázně a pretože účelom (smyslom) této povinnosti je, aby zamestnanec veděl o následcích, jaké bude (budou) [může (mohou)] mít jeho případné další méně závažné porušení pracovní kázně, a aby tím byl od dalšího porušování pracovní kázně odrazen*, je třeba dovodiť, že zamestnávateľ - má-li byť výpoveď z pracovného pomeru podľa ustanovení § 46 odst.1 písm.f) časti vety za středníkem zák. práce platným právním úkonem - musí jednak alespoň jednou písomne upozorniť zamestnanca na možnosť výpovedi najpozději při méně závažném porušení pracovní kázně, které předcházelo dalšímu méně závažnému porušení, po kterém následovala výpoveď z pracovného pomeru, jednak výpoveď z pracovného pomeru podat nejpozději do uplynutí šesti měsíců od písomného upozornění

*zamestnanca na možnosť takového rozvázání pracovního poměru.*¹⁸

Ako bolo uvedené ZP rozlišuje dva stupne intenzity porušenia pracovnej disciplíny, a to menej závažné a závažné porušenie pracovnej disciplíny. **Stupeň intenzity/závažnosť porušenia pracovnej disciplíny posudzuje zamestnávateľ v závislosti od konkrétnych okolností, za ktorých** zamestnanec porušil pracovnú disciplínu. V prípade súdneho sporu je však v konečnom dôsledku oprávnený rozhodnúť o závažnosti porušenia pracovnej disciplíny len súd.

Je potrebné zdôrazniť, že **zamestnávateľ by mal hodnotiť každé porušenie pracovnej disciplíny osobitne**. Mal by v súlade s ustálenou judikatúrou pri určovaní závažnosti prihliadať na osobu zamestnanca, na funkciu, ktorú zastáva, na jeho doterajší postoj k plneniu pracovných úloh, na čas a situáciu, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, na mieru zavinenia zamestnanca, na spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, na dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, na to, či svojím konaním zamestnanec spôsobil škodu, a súčasne je potrebné vziať do úvahy aj konkrétne pomery u zamestnávateľa (ustálené zvyklosti u zamestnávateľa, napr. v akom rozsahu je tolerované porušovanie pracovnej disciplíny a pod.).¹⁹

Porušenie tej istej povinnosti u toho istého zamestnávateľa teda môže mať rôznu závažnosť, a to z dôvodu, že okolnosti porušenia sú zriedkakedy rovnaké, resp. podobné. Porušenie konkrétnej povinnosti pri zohľadnení všetkých okolností bude možno v závislosti od okolností u jedného zamestnanca považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny, u druhého zamestnanca by naopak išlo o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Ak by zamestnávateľ skončil pracovný pomer so zamestnancom z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny a zamestnanec by namietal na súde neplatné skončenie pracovného pomeru, súd preskúmava okolnosti porušenia pracovnej disciplíny a podľa zistených skutočností aj hodnotí závažnosť porušenia pracovnej disciplíny. Môže nastať situácia, že zamestnávateľ vyhodnotí porušenie pracovnej disciplíny ako závažné a okamžite skončí pracovný pomer so zamestnancom, avšak súd zhodnotí situáciu inak a nebude porušenie pracovnej disciplíny považovať za závažné porušenie a rozhodne, že okamžité skončenie

¹⁸ NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3140/2005. Podobne NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3024/2014: „*Protože tzv. upozornovací povinnost zaměstnavatele je dána v souvislosti s porušením pracovní povinnosti a protože účelem (smyslem) této povinnosti je, aby zaměstnanec věděl o následcích, jaké bude (budou) [může (mohou)] mít jeho případné další méně závažné porušení pracovní povinnosti, a aby tím byl od dalšího porušování pracovní povinnosti odrazen, je třeba dovodit, že zaměstnavatel - má-li být výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zák. práce platným právním úkonem - musí jednak alespoň jednou písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní povinnosti, které předcházelo dalšímu méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď z pracovního poměru, jednak výpověď z pracovního poměru podat nejpozději do uplynutí šesti měsíců od písemného upozornění zaměstnance na možnost takového rozvázání pracovního poměru (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2003 sp. zn. 21 Cdo 742/2003).*“

¹⁹ NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 1252/2002; NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 414/2001.

pracovného pomeru je neplatné a pracovný pomer trvá naďalej.

Mnohí zamestnávateľia majú vo svojich interných predpisoch (najmä v pracovných poriadkoch) zakotvené, ktoré porušenia pracovných povinností budú hodnotiť ako závažné a ktoré ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Vždy je potrebné skúmať konkrétne okolnosti porušenia pracovnej povinnosti, a hoci má zamestnávateľ vo svojich interných predpisoch zadefinované, ktoré porušenia pracovných povinností považuje za závažné a ktoré za menej závažné, je potrebné ich brať do úvahy len ako „vodítko“, pomôcku a informáciu pre zamestnancov. V prípadnom súdnom spore totiž takýto interný predpis nie je pre súd záväzný a súd môže závažnosť porušenia pracovnej disciplíny vyhodnotiť inak ako zamestnávateľ v internom predpise (nie je preto vhodné „paušalizovať“ porušenia pracovnej disciplíny).

Aby zamestnávateľ mohol skončiť pracovný pomer, musí mať **preukázané, že zamestnanec skutočne (zavinene) porušil pracovnú disciplínu**. Zamestnávateľ musí dokázať (mať k dispozícii relevantné) dôkazy, že zamestnanec porušil povinnosť buď úmyselne, alebo aspoň z nebanlivosti. Pojem „zavinenie“ Zákonník práce ani iný pracovnoprávny predpis nedefinuje, a preto je potrebné vychádzať z pojmu „zavinenie“, ako ho upravuje zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov. Zavinenie tvoria dve zložky, a to vedomostná (t. j. intelektuálna, rozumová, racionálna zložka zavinenia) a vôľová (vyjadrujúca rôzny stupeň zamerania zamestnanca k porušeniu pracovnoprávnej povinnosti). Rozlišujú sa dve formy: úmysel a nebanlivosť.

Náležitosti vytýkacích listov

Zákonník práce priamo neupravuje **obsahové náležitosti písomnej výzvy a písomného upozornenia** („vytýkacích“ listov), z § 61 ods. 2 ZP však vyplýva, že *dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zmeniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť*, z čoho možno odvodiť, že vytknuté nedostatky vo vzťahu k neuspokojivým pracovným výsledkom či vo vzťahu k menej závažnému porušeniu pracovnej disciplíny obsiahnuté vo vytýkacích listov by mali byť sformulované zrozumiteľne, jednoznačne, konkrétne, aby ich bolo možné uplatniť následne pre (platnú) výpoveď.

Hoci sa vytýkacie listy nepovažujú za právne úkony, ale za faktické úkony (súdy však na ne nahliadajú ako na právne úkony napr. v oblasti doručovania, pozri ďalej v texte), pre vyvodenie právnych následkov na základe podkladov – vytýkacích listov pre uplatnenie výpovede možno konštatovať, že by mali mať také náležitosti, aby bolo možné na ich základe určiť (aj v rámci prípadného súdneho sporu), že výpoveď je platná.

Ako bolo uvedené vyššie súdy (zjednodušene uvedené) napr. požadujú, aby z písomnej výzvy bolo zrejmé, v čom spočívajú nedostatky zamestnanca, či lehota na zlepšenie bola stanovená primerane.

Vo výpovedi (ako aj v okamžitom skončení pracovného pomeru) musí byť **skutkovo vymedzený** dôvod skončenia pracovného pomeru. Je preto potrebné skutkovo opísať, kedy a ako došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, prípadne v čom spočívajú neuspokojivé pracovné výsledky, čo zamestnanec urobil nesprávne a pod. (zjednodušene povedané, napr. treba opísať porušenie pracovnej disciplíny²⁰ ako časovo presný opis deja, príbehu). Pre platnosť právneho úkonu - výpovede sa okrem iného vo všeobecnosti vyžaduje, aby bol **určitý a zrozumiteľný**. Preto je **potrebné konkrétne opísať porušenie pracovnej disciplíny alebo v čom spočívajú neuspokojivé pracovné výsledky**. Keďže výpoveď nadväzuje na vytýkacie listy, možno konštatovať, že tieto by mali obsahovať tieto informácie (ak by ich nebsahovali, zamestnávateľ nemá k dispozícii relevantné podklady).

Pri skutkovom vymedzení dôvodu skončenia pracovného pomeru sa musí vychádzať z konkrétnej situácie. Ak je zreteľné, z akých dôvodov dochádza ku skončeniu pracovného pomeru, s poukázaním na ustálenú prax súdov²¹ stačí uviesť dôvod skončenia pracovného pomeru tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré viedli účastníka pracovnoprávneho vzťahu ku skončeniu pracovného pomeru a nevznikli pochybnosti, čo chcel tento účastník prejavíť (skutkový stav nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností, ale napr. postačí odkaz na predchádzajúce písomné upozornenie dané zamestnancovi).

Čo sa týka **formálnych náležitostí**, ZP vyžaduje pre oba vytýkacie listy písomnú formu. Keďže nie sú vnímané ako právne úkony, uplatnenie tzv. doložky neplatnosti sa primárne neuplatní. Keďže je však potrebné rešpektovať zákonnú úpravu, tak výzva ako aj upozornenie by mali mať písomnú formu. Nedodržaním písomnej formy hmotnoprávneho predpokladu by následne mala byť sankciou neplatnosti postihnutá následne uplatnená výpoveď. Vo vzťahu k doručovaniu sa súdy priklonili k záveru, že je potrebné tieto vytýkacie listy doručovať tak, ako všetky podstatné dokumenty v zmysle § 38 ZP. Touto otázkou sa zaoberal NS ČR v súvislosti s dorúčením písomného upozornenia na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny (podľa českej úpravy išlo o sústavné menej závažné porušenie pracovných povinností) a potvrdil, že toto upozornenie má byť doručené podľa § 38 ZP, v opačnom prípade možno konštatovať neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Uvedený záver je možno aplikovať aj na Slovensku a na oba druhy „vytýkacích“ listov, keďže tieto

²⁰ Keďže ku skončeniu pracovného pomeru dochádza preto, že zamestnanec porušil jednu alebo viacero svojich pracovných povinností, je vhodné aj uviesť, ktorú konkrétnu povinnosť zamestnanec porušil. Aby nevznikali pochybnosti, ktorú pracovnú povinnosť zamestnanec porušil, ako vhodné sa javí aj uvedenie odkazov na príslušné ustanovenie právneho predpisu, interného predpisu zamestnávateľa alebo pracovnej zmluvy, v ktorom je porušená pracovná povinnosť zakotvená.

²¹ NS SR, sp. zn. 5 Cdo 95/2009; NS SR, sp. zn. 5 Cdo 205/2007.

následne môžu viesť ku skončeniu pracovného pomeru a teda možno ich vnímať ako dôležité písomnosti. „Písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi není – jak správně uvádí dovolatelka - právním úkonem ve smyslu ustanovení § 34 občanského zákoníku (srov. § 18 zák. práce), neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. **Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkon** - pro výpověď z pracovního poměru z důvodu soustavného méně závažného porušování pracovní povinnosti podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zák. práce (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2011 sp. zn. 21 Cdo 3046/2010). Podle ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce písomnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písomnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr (§ 113 odst. 4 zák. práce) nebo platový výměr (§ 136 zák. práce) a záznam o porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce (dále jen „písomnost“), musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.

Z citovaného ustanovení vyplývá, že **písomnostmi, které musí zaměstnavatel doručit zaměstnanci do vlastních rukou**, jsou mimo jiné písomnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru. **Mezi takové písomnosti patří nejen právní úkony zaměstnavatele učiněné v písomné formě** (např. návrh na uzavření pracovní smlouvy, jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo, návrh na uzavření dohody o změně pracovní smlouvy, výpověď z pracovního poměru), **ale i jiné jeho písomné úkony, které se – přestože nejde o projevy vůle, s nimiž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu** - týkají vzniku, změn a skončení pracovního poměru. Takovým úkonem je též písomné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi, které je – jak vyplývá z výše uvedeného - hmotněprávním předpokladem pro výpověď z pracovního poměru danou zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu soustavného méně závažného porušování pracovní povinnosti, a které se proto týká skončení pracovního poměru. Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že písomné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zák. práce musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou.²²

Záver

Zaoberanie sa otázkou, či úkon v pracovnoprávných vzťahoch je právnym úkonom alebo faktickým, je dôležité z pohľadu možností jeho preskúmania. Osobitne sa ako dôležité javí pri vytykáciach listoch, kedy zamestnanci majú záujem na tom, aby sa mohli voči tomuto listu brániť. V prípade, ak dôjde ku skončeniu pracovného pomeru a zamestnanec namieta neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde, súd by sa mal vysporiadať s podkladmi, ktoré boli relevantné pre skončenie pracovného pomeru, a teda aj náležitostiami vytykácieho

²² NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012.

listu.

V praxi je však veľa prípadov, kedy ku skončeniu pracovného pomeru nepríde, avšak výťahací list je súčasťou spisu zamestnanca a môže mu v budúcnosti sťažiť jeho postavenie (napr. kariérny postup, priznanie rôznych plnení). V prípade, ak by od existencie výťahacieho listu záviselo nepriznanie odmien, iných peňažných benefitov možno uvažovať o uplatnení žaloby na plnenie. Vo všeobecnosti sa ako prostriedok obrany zamestnanca javí inštitút sťažnosti podľa § 13 ods. 7 ZP, kedy by neoprávnené výťahacie listy bolo možné vnímať ako postup zamestnávateľa v rozpore so zákonnými postupmi.²³ Zamestnávateľ je povinný reagovať na sťažnosť a mal by vykonať aj nápravu. Otázne je, akú má ďalšiu možnosť zamestnanec, ak by bol pri podaní sťažnosti neúspešný.

Zákonník práce v podstate neupravuje „iné postihy“ (ak neberieme do úvahy krátenie dovolenky v určitých prípadoch) za porušenie pracovnej disciplíny, hoci by bolo efektívne, aby zamestnávateľ mohol využiť rôznorodejšie nástroje na riešenie porušenia pracovnej disciplíny (podobne ako pri neuspokojivom plnení pracovných úloh). V aplikačnej praxi preto často dochádza k tomu, že zamestnávateľia krátia za porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom mzdu, prípadne im uložia zaplatenie pokuty (niektorí zamestnávateľia dokonca majú vypracovaný sadzobník pokút za jednotlivé porušenia pracovných povinností). Takýto postup však nemá oporu v pracovnoprávných predpisoch. ZP možnosť zrážania finančnej čiastky zo mzdy bez súhlasu zamestnanca kogentne upravuje v rámci zrážok zo mzdy v § 131 ZP. Ak má zamestnávateľ dohodnutý konkrétny mechanizmus odmeňovania zamestnancov (rôzne nadtarifné zložky mzdy, pohyblivé zložky mzdy) v závislosti od nedosiahnutých pracovných výsledkov (ktoré nedosiahne z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny), bolo by možné uvažovať o tom, že takto nastavený mechanizmus odmeňovania môže pôsobiť ako určitý nástroj prevencie či nástroj riešenia porušenia pracovnej disciplíny alebo neuspokojivého plnenia pracovných úloh (každú situáciu je však potrebné posudzovať individuálne).

Zoznam bibliografických zdrojov

1. BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. 2004. *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint, 2004, s. 366.
2. Rozhodnutie NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3641/2012
3. Rozhodnutie NS ČR, sp.zn. 21 Cdo 4066/2008.
4. Rozhodnutie NS ČR, sp.zn. 21Cdo 2431/2004
5. Rozhodnutie NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3046/2010

²³ Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2, nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 až 6 a porušením práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

6. Rozsudok Okresného súdu Bratislava II., sp. zn. 17C/115/2012.
7. Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1707/2006.
8. Rozhodnutie Okresný súd Bratislava IV, sp. zn. 8C/65/2009.
9. Rozhodnutie NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3140/2005.
10. Rozhodnutie NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3024/2014.
11. Rozhodnutie NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 1252/2002.
12. Rozhodnutie NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 414/2001.
13. Rozhodnutie NS SR, sp. zn. 5 Cdo 95/2009;
14. Rozhodnutie NS SR, sp. zn. 5 Cdo 205/2007.
15. Rozhodnutie NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012.
16. Rozhodnutie R 38/79.

Kontakt na autorku:

olsowska.andrea@gmail.com

Potenciál uplatnenia algoritmického riadenia pri nadbytočnosti zamestnanca¹

Potential application of algorithmic management in employee redundancy

prof. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.²

Abstrakt

Vedecký príspevok sa zaoberá posúdením hmotnoprávných predpokladov pre výber nadbytočného zamestnanca v prípade, že zamestnávateľ konštatuje v dôsledku písomného rozhodnutia nemožnosť ďalšieho pridelenia práce. Autor sa snaží dospieť k záveru, či možno zavedením algoritmického posudzovania výberu nadbytočného zamestnanca, dospieť k lepšej koordinácii skončení pracovným pomerom zamestnancov v súlade s dodržaním zásady rovnakej zaobchádzania a predísť tak prípadnému neplatnému skončeniu pracovného pomeru z tohto dôvodu.

Kľúčové slová

nadbytočnosť, ponuka inej vhodnej práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru, organizačná zmena, zamestnanec.

Abstract

This scientific paper deals with the assessment of substantive legal conditions for the selection of redundant employees in cases where the employer determines, on the basis of a written decision, that it is impossible to continue assigning work to them. The author attempts to conclude whether the introduction of algorithmic assessment of redundant employees could lead to better coordination of employee terminations in accordance with the principle of equal treatment, thereby preventing potentially invalid terminations for this reason.

Keywords

redundancy, offer of other suitable work, invalidity of termination of employment, organizational change, employee.

Úvod

Možnosť realizácie organizačnej zmeny u zamestnávateľa vychádza z predpokladu, že základným cieľom činnosti zamestnávateľa ako podnikateľského subjektu je realizácia všetkých aktivít, ktoré budú smerovať k zaisteniu maximalizácie zisku z tejto činnosti. Dosahovanie tohto cieľa bude preto podmienené nielen samotnou faktickou povahou činnosti, ktorú bude podnikateľský subjekt vykonávať, ale aj jeho adaptabilitou na zmenené prostredie hospodárskeho trhu, inovačný proces v danom odvetví, či zvyšovaním svojej konkurencieschopnosti. Z tohto dôvodu preto aj vecná povaha tzv. organizačných zmien, ktoré sú relevantné pre uplatnenie výpovedného dôvodu

¹ Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0013/23 „Európske mimikry algoritmického riadenia obsahu pracovnoprávneho vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR.“ (zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.).

² prof. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.: Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Právnická fakulta, Katedra občianskeho a pracovného práva, profesor.

v podobe nadbytočnosti zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, je determinovaná faktickými zmenami, ktoré bude zamestnávateľ vykonávať dovnútra svojej spoločnosti a pracovného, administratívno-technického či produkčného procesu. „Ak sa zamestnávateľ rozhodne realizovať organizačné zmeny (zmeniť výrobné, technologické postupy, zavádzať nové výrobné zariadenia) a zmeniť tak systém práce, systém úloh, technologické vybavenie, resp. inak zvýšiť efektívnosť svojej činnosti a v dôsledku toho zamestnávateľ nepotrebuje výkon práce od zamestnanca, tento zamestnanec sa pre neho stane nadbytočný. Nadbytočnosť musí byť v príčinnej súvislosti so zmenami v úlohách zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo inými organizačnými zmenami, alebo musí súvisieť s rozhodnutím o znížení stavu zamestnancov, ktoré má zvýšiť efektívnosť práce.“ (OS Topoľčany, 6Cpr/8/2021).

Predpokladom prijatia organizačných zmien je preto práve uvedená myšlienková báza zamestnávateľa, ktorá vychádza z realizácie „zmien“, ktoré majú požadovaným spôsobom zmeniť doterajší charakter výkonu podnikateľskej činnosti vo vzťahu k jej technickému alebo personálnemu zabezpečeniu, produktivite či efektívneho riadenia. Kľúčovým faktorom pre posúdenie relevantnosti tejto zmeny (aj s ohľadom na prípadný vznik nadbytočnosti zamestnanca v dôsledku organizačnej zmeny) je porovnanie stavu pred a po prijatí organizačnej zmeny, a to nielen vo vzťahu k dosiahnutiu výsledkov, ktoré mali tieto organizačné zmeny zabezpečiť, ale aj vo vzťahu k zmene charakteru technického a personálneho zabezpečenia výkonu podnikateľskej činnosti. Podstatným pre uvedené je tak skúmanie cieľa realizácie organizačnej zmeny a faktická povaha uskutočnených zmien. „Podstatným v súvislosti s rozhodnutím o organizačnej zmene je, či uvedené rozhodnutie skutočne sledovalo zmenu úloh, technického vybavenia alebo zníženie stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo iné organizačné zmeny, čím mal byť regulovaný počet zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnávateľ ďalej zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám, alebo či uvedené rozhodnutie podľa svojho obsahu alebo účelu smerovalo k inému cieľu. Ak uvedené rozhodnutie bolo prijaté k dosiahnutiu zmeny úloh, technického vybavenia alebo zníženiu stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo iných organizačných zmien, bol splnený hmotnoprávny predpoklad pre danie platnej výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. V prípade, že uvedeným rozhodnutím boli od začiatku sledované iné ciele a že teda zamestnávateľ alebo príslušný orgán v skutočnosti len predtierať prijatie organizačnej zmeny, je potrebné dospieť k záveru, že rozhodnutie o organizačnej zmene prijaté nebolo. Organizačnú zmenu a v jej dôsledku vzniknutú nadbytočnosť konkrétneho zamestnanca nemožno chápať izolovane, bez približnutia k okolnostiam, ktoré tejto zmene predchádzali, prípadne nastali po jej prijatí. V každom konkrétnom prípade preto treba skúmať, či s ohľadom na okolnosti, za ktorých bola prijatá, vôbec išlo o organizačnú zmenu za účelom zmeny úloh, technického vybavenia alebo zníženia stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iné organizačné zmeny, prípadne či je daná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou konkrétneho zamestnanca.“ (KS Bratislava, 3CoPr/11/2019).

V súvislosti s rozhodnutím o organizačnej zmene zo strany zamestnávateľa nie sú primárne dôležité dôvody a ich opodstatnenosť, pre ktoré chce zamestnávateľ tieto zmeny realizovať. ZP ho neobmedzuje v rozhodovaní, či má ísť primárne o cieľ zníženia nákladov, zvýšenie efektívnosti alebo zavádzanie inovácií do pracovného alebo výrobného procesu. Pre účely ZP len postačuje, ak pôjde o faktické zmeny, ktoré majú vplyv na doterajší spôsob priebehu vnútropodnikových procesov. „*Možno podľa názoru súdu jednoznačne konštatovať, že opatrením zamestnávateľa došlo k takej personálnej a súčasne organizačnej úprave práce, následkom ktorej sa pracovná činnosť konkrétnych desiatich zamestnancov vrátane žalobkyně, ktorých pôvodné pracovné miesta zamestnávateľ zrušil a s ich prácou v rámci novej organizačnej štruktúry už nepočítal, stala pre žalovanú úplne nepotrebnou. Zamestnávateľ nie len formálne (v rozhodnutí o organizačnej zmene) ale i prakticky organizačné a personálne zefektívnenie práce na dotknutom úseku sledoval a realizoval. Rozhodnutím o organizačnej zmene prijatým žalovanou sa tak podľa záveru súdu bez ohľadu na pobnútky a konečný efekt naplnil hmotnoprávny predpoklad pre uplatnenie platnej výpovede z pracovného pomeru podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP.*“ (OS Košice II, 37Cpr/1/2016).

Zo znenia ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) ZP síce vyplýva, ako bolo uvedené aj vyššie, že môžu (mali by) nastať zmeny úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo zníženie stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo iné organizačné zmeny, pre uplatnenie výpovedného dôvodu postačuje, aby nastala len niektorá zmena, prípadne len niektoré z uvedených. Organizačná zmena nemusí spôsobovať všetky uvedené (čo vyplýva aj z gramatického vyjadrenia predmetného ustanovenie, použitie spojky alebo).

Ako bolo uvedené, je potrebné rozlíšiť dva druhy organizačných zmien, od ktorých sa odvíja aj všeobecne i odborne prijímaný záver o faktickej povahe (písomného) rozhodnutia zamestnávateľa o uskutočnení takýchto organizačných zmien, pretože vychádza aj z načrtnutej faktickej povahy uskutočňovaných organizačných zmien. Spomínané dva druhy organizačných zmien sa vzájomne odlišujú svojím sekundárnym vplyvom na pracovné pozície zamestnancov.

V prvom prípade môže zamestnávateľ prijať písomné rozhodnutie o uskutočnení organizačných zmien, ktoré svojou povahou síce naplnia uvádzaných charakter zmien v zmysle citovaného súdneho rozhodnutia, nebudú mať však žiadny vplyv na počet pracovných miest u zamestnávateľa na organizačných jednotkách či pracovných úsekoch (celom zamestnávateľovi), ktoré boli týmito organizačnými zmenami dotknuté. Môže tak ísť o uskutočnenie všetkých spomínaných organizačných zmien s tým záverom, že sú zachované všetky pracovné miesta zamestnancov (resp. ani nie sú ich uskutočnením dotknuté), prípadne sa môže zmeniť čiastočne faktická povaha práce zamestnancov, vo výsledku však takéto zmeny nemusia byť pracovnoprávne relevantné (nevzniká následok nadbytočnosti zamestnanca, prípadne je táto „nadbytočnosť“ ku dňu účinnosti tejto organizačnej zmeny vyriešená

uzatvorením dodatku k pracovnej zmluve v zmysle § 54 ZP a zmenou právneho ukotvenia druhu práce zamestnanca).³

V mnohých prípadoch prvého druhu organizačných zmien ide v aplikačnej praxi o rôzne zlučovania oddelení, ich transformáciu na iný typ organizačných jednotiek zamestnávateľa, pričom však zostáva stále rovnaký počet pracovných pozícií zamestnancov, len prichádza k transformácii vnútorného prostredia zamestnávateľa. Predmetný druh organizačných zmien preto môže byť relevantný pre uplatnenie § 237 ZP, pokiaľ u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov, ale nepredstavuje právny základ pre výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP.

V druhom prípade už ide o organizačné zmeny, ktoré svojou povahou zodpovedajú rovnako charakteristike zmien v zmysle citovaného súdneho rozhodnutia a sú teda totožné s prvým druhom organizačných zmien, ale sekundárne vzniká objektívna „nepotreba“ pôvodného počtu zamestnancov u zamestnávateľa (môže nastať zníženie, ale zvýšenie počtu zamestnancov, ale v už v inom zložení) a majú tak priamy vplyv na existenciu daného pracovného miesta, ktoré už zamestnávateľ nepotrebuje pre ďalšie zabezpečenie podnikateľskej činnosti. *„Zamestnanec sa stane nadbytočným v prípade, ak sa zníži celkový počet zamestnancov alebo ak sa mení ich štruktúra, t.j. keď zamestnávateľ určité práce nepotrebuje vôbec alebo v plnom rozsahu (nemá možnosť prideliť zamestnancovi práce podľa pracovnej zmluvy).“* (KS Bratislava, 3CoPr/11/2019).

K možnosti využitia výpovedného dôvodu nadbytočnosti zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP zamestnávateľom musia byť splnené stanovené hmotnoprávne predpoklady, teda že zamestnávateľ musí prijať písomné rozhodnutie o organizačnej zmene (rozhodnutie o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách), musí byť daná objektívna nepotreba teda nadbytočnosť zamestnanca a musí existovať príčinná súvislosť medzi rozhodnutím o organizačnej zmene a nadbytočnosťou zamestnanca. *„Preskúmanie výpovedného dôvodu podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce súdom sa musí sústreďiť na tri základné otázky, či ide o zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia alebo o iné organizačné zmeny, či sa stal zamestnanec nadbytočným a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami. Organizačné zmeny, nadbytočnosť zamestnanca, príčinná súvislosť medzi organizačnými zmenami a počtom alebo štruktúrnym zložením zamestnancov zisťuje súd, pričom dokazovanie týchto skutočností postihuje zamestnávateľa. O rozhodnutie o organizačných zmenách ide iba vtedy, ak sledovalo zmenu úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zvýšenia (pozn. autora: v súčasnosti už zabezpečenia) efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu, pomocou ktorej zamestnávateľ chce regulovať počet svojich zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce a ich profesijné*

³ ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2019. s. 468.

alebo kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával iba taký počet zamestnancov a v takom profesijnom alebo kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám. V prípade, ak rozhodnutím zamestnávateľa alebo príslušného orgánu boli od počiatku sledované iné ciele a že zamestnávateľ alebo príslušný orgán iba predstieral prijatie organizačného opatrenia so zámerom zastrešiť svoje skutočné zábery, nebol naplnený prvý z predpokladov výpovedného dôvodu, čo môže mať dopad na platnosť výpovede z hľadiska rešpektovania vysloveného právneho princípu o súlade (rozpore) pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa s dobrými mravmi. O organizačných zmenách, ako aj o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje zamestnávateľ sám. Súd nemôže preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa. Súd však dôsledne skúma a posudzuje všetky skutkové okolnosti, ktoré skončeniu pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti predchádzali. Pri hodnotení týchto okolností približda aj na čl. 2 Zákonníka práce, zakotvujúci pozitívny príkaz výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ktorým je súlad s dobrými mravmi (R 28/2009, rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 33/2008).“ (NS SR, 5Cdo/42/2010).

Pri určovaní nadbytočnosti zamestnanca/ zamestnancov je mimoriadne vhodné, aby mal zamestnávateľ správne a aktuálne spracovanú organizačnú štruktúru (organizačný poriadok, organizačná schéma a pod.), z ktorej bude zreteľné, ktoré pracovné pozície sa v dôsledku organizačnej zmeny stanú nadbytočnými. V praxi často bývajú organizačné štruktúry nastavené tak, že na jednej pracovnej pozícii (napr. operátor vo výrobe) môže byť pridelených viacero pracovných miest. V takomto prípade je potrebné v rozhodnutí dôsledne určiť okrem nadbytočnej pracovnej pozície aj počet pracovných miest. Aktuálna a presná organizačná štruktúra (s počtom aktuálne obsadených a voľných pracovných pozícií/miest) je dôležitým dokumentom aj pre následnú realizáciu ponukovej povinnosti (§ 63 ods. 2 ZP). Práve nepresnosť v organizačnej štruktúre sú často dôvodom, pre ktorý sú zamestnávateľia v dôkaznej núdzi v súdnom spore o neplatné skončenie pracovného pomeru.

Výber nadbytočného zamestnanca

Zamestnanec je pre zamestnávateľa v zásade nadbytočný vtedy, keď zamestnávateľ nemá s ohľadom na prijaté rozhodnutie o organizačných zmenách možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve (napr. rozhodnutie NS ČR, 21 Cdo 1770/2001). „*Výber nadbytočného zamestnanca prináleží zamestnávateľovi. V súdnom spore súd neskúma výber nadbytočného zamestnanca. Skúma len, či existovala organizačná zmena a či v jej dôsledku sa stal zamestnanec nadbytočný.*“ (OS Topoľčany, 6Cpr/8/2021; OS Nové Mesto nad Váhom, 9Cpr/2/2015). Ide v podstate o logický záver, pretože zamestnávateľ vie, akých zamestnancov vzhľadom na svoje potreby potrebuje.

V prípadnom súdnom spore teda súd neskúma výber nadbytočného zamestnanca, skúma len, či existovala organizačná zmena a či v jej dôsledku sa stal zamestnanec nadbytočný (porovnaj rozhodnutia NS ČR, 21 Cdo 4535/2007, 21 Cdo 172/2007). Táto premisa však neplatí absolútne, pretože treba v niektorých prípadoch súd môže skúmať, či výber nebol diskriminačný (§ 13), či

nejde o odvetu za uplatňovanie práv zamestnancov (nové znenie § 13 ods. 9 ZP), resp. za činnosť napr. zástupcu zamestnancov (pozri ochranu v § 240 ZP). V poslednom období sa možno stretnúť s takou rozhodovacou činnosťou súdov, keď sa pri výbere nadbytočného zamestnanca **skúmajú okolnosti výberu nadbytočného zamestnanca**, a to z hľadiska zásady rovnakého zaobchádzania.

Zamestnávateľ totiž v prípade viacerých zamestnancov, ktorí sú potenciálne dotknutí účinkami prijatej organizačnej zmeny a neexistuje medzi nimi objektívne diferenciačné kritérium (napr. vyššia odbornosť, relevantné započítanie odbornej praxe a pod.), určí za nadbytočného často s odkazom na čl. 2 Základných zásad ZP toho zamestnanca, ktorý mal už v minulosti napr. určitý disciplinárny priestupok, nie je obľúbený v kolektíve, niekto sa na neho sťažoval a pod. Zamestnávateľia tak práve týmto spôsobom realizujú do určitej miery svoju vnútornú personálnu politiku, ktorej pravidlá však ZP explicitne neupravuje a s odkazom na čl. 2 Základných zásad ZP sa pod jej pravidlá dá subsumovať v zásade takmer všetko. Následne je otázne, či sa zamestnávateľ nedopúšťa konania rozporného s dobrými mravmi alebo neporušuje zásadu rovnakého zaobchádzania, ak neexistuje žiadne objektívne kritérium pre výber nadbytočného zamestnanca a jediným kritériom je práve subjektívny pocit zamestnávateľa. „*Ak žalujúci zamestnanec v žalobe o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru (pre "nadbytočnosť") preukáže také skutkové okolnosti, ktoré objektívne nasvedčujú existencii diskriminácie zamestnávateľom pri výbere jeho osoby ako nadbytočnej spomedzi viacerých zamestnancov, potom je súd oprávnený preskúmať výber zamestnanca zamestnávateľom a okolnosti za ktorých k nemu došlo; dôkazné bremeno zaťažuje žalovaného zamestnávateľa, ten musí preukázať, že z jeho strany nedošlo voči nadbytočnému zamestnancovi k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.*“ (NS SR, 1Cdo/1085/2015).

Vzhľadom na to, že právna úprava ZP neupravuje proces výberu nadbytočného zamestnanca, určité pravidlá dotvára rozhodovacia činnosť súdov. Možno uviesť, že doteraz konštantná súdna prax postupovala tak, že neskúmala okolnosti výberu nadbytočného zamestnanca. V prípade, ak sa súd postavil k tejto otázke tak, že začal skúmať aj to, či výber zamestnanca nebol diskriminačný, možno uviesť, že takýto postup vnáša do aplikačnej praxe určitú mieru právnej neistoty. Podľa NS SR (1Cdo/1085/2015) „*v prípade posudzovania dôvodnosti použitia výpovedného dôvodu v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce súd skúma, či organizačná zmena urobila zamestnanca nadbytočným. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ, súd nie je v zásade oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. Ak žalujúci zamestnanec v žalobe o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru (pre "nadbytočnosť") preukáže také skutkové okolnosti, ktoré objektívne nasvedčujú existencii diskriminácie zamestnávateľom pri výbere jeho osoby ako nadbytočnej spomedzi viacerých zamestnancov, potom je súd oprávnený preskúmať výber zamestnanca zamestnávateľom a okolnosti, za ktorých k nemu došlo; dôkazné bremeno zaťažuje žalovaného zamestnávateľa, ten musí preukázať, že z jeho strany nedošlo voči nadbytočnému zamestnancovi k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.*“

Súdy sa zaoberali aj tzv. **fiktívnymi organizačnými zmenami**. V tomto ohľade je zaujímavá aj judikatúra NS ČR, ktorý sa vo svojich rozhodnutiach zaoberal aj možnou fiktívnosťou organizačnej zmeny z dôvodu predchádzajúceho konfliktu (spor) medzi zamestnancom a zamestnávateľom, t. j. organizačná zmena je založená na snahe zbaviť sa problémového zamestnanca (porovnaj rozhodnutie NS ČR, 21 Cdo 3195/2013 – predchádzajúci konflikt bol indikatívnym faktorom fiktívnosti organizačnej zmeny, podobne rozhodnutie NS ČR – 21 Cdo 1494/2014). Táto premisa však neplatí absolútne. „*Spor medzi zamestnávateľom a zamestnancom ako motív alebo pobúťka k zrušeniu pracovného miesta zamestnanca a následnému skončeniu jeho pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti samo o sebe neznamena, že jediným účelom takto prijatej organizačnej zmeny bolo zamestnanca poškodiť. Opačný názor by znamenal, že ak u zamestnávateľa dôjde k sporom alebo k nezhodám medzi osobami podieľajúcimi sa na rôznych stupňoch riadenia, bolo by v takomto prípade vylúčené prijať organizačné alebo personálne opatrenia, ktoré by reagovali na vzniknutú situáciu a umožnili by ďalšie efektívne fungovanie zamestnávateľa.*“ (NS ČR, 21 Cdo 1494/2014).

Nemožnosť zamestnávateľa zamestnávať zamestnanca by sa mala vykladať aj takým spôsobom, že hoci došlo k rozhodnutiu zamestnávateľa o organizačnej zmene a zamestnávateľ môže zamestnancovi prideľovať prácu, avšak v dôsledku prijatej organizačnej zmeny už takúto prácu nepotrebuje, aj v tomto prípade ide o nadbytočnosť zamestnanca – práca zamestnanca je pre zamestnávateľa zbytočná (porovnaj rozhodnutie NS ČR – 21 Cdo 4535/2007).

NS ČR vo svojom rozhodnutí v tomto ohľade ďalej uvádza (21 Cdo 2932/2016), že „*pokiaľ činnosti vykonávané zamestnancem pred organizačnou zmenou zostali po jej účinnosti stále potrebné a kedy tieto činnosti môžu byť nadále zajišťované inými (stávajúcimi) zamestnancami, nejde o prípad, kedy zamestnávateľ nemá možnosť prideliť zamestnanci prácu. Nejedná sa teda o platnou organizačnú zmenu, je-li založená na inom organizačnom usporiadaní zamestnávateľa*“. Obdobne môže byť spochybnená (a v tomto ohľade vzniká neistota vo vzťahu k platnosti skončenia pracovného pomeru) aj organizačná zmena zamestnávateľa, pokiaľ spočívala **vylúčne** v prerozdelení práce medzi zamestnancami, pričom činnosť a jej rozsah sa nemení (porovnaj rozhodnutie NS ČR, 21 Cdo 4568/2017). Nemožno však prijať unifikovaný záver, že pokiaľ zamestnávateľ prerozdelenie práce zamestnanca, ktorého označil za nadbytočného v dôsledku prijatej organizačnej zmeny, vždy pôjde o fiktívnu organizačnú zmenu, pretože je potrebné skúmať aj dôvod, pre ktorý zamestnávateľ túto organizačnú zmenu prijíma a súčasne, aký je objektívny faktický stav vnútorných procesov u zamestnávateľa.⁴ Primárne musíme vychádzať z predpokladu, že súdy vymedzili organizačnú zmenu ako určitú modifikáciu úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, či zníženia počtu zamestnancov s cieľom dosiahnuť požadovanú efektivitu pracovného alebo

⁴ SCHUSZTEKOVÁ DUŠEKOVÁ, S. – MÉSZÁROS, P. *Občianskoprávne súvislosti procesov v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2024. s. 23.

výrobného procesu. Pokiaľ má byť obsahom organizačnej zmeny len samotné zníženie počtu zamestnancov z dôvodu, že zamestnávateľ chcel prerozdeliť prácu nadbytočného zamestnanca bez akéhokoľvek vplyvu na predpokladanú „zmenu“ vnútorných pomerov, môžeme dospieť k fiktívnosti takejto organizačnej zmeny. Pokiaľ však prerozdelenie práce nadbytočného zamestnanca je len dôsledkom uskutočňovaných zmien v jednotlivých procesoch (napr. zmena vnútornej organizačnej štruktúry, úprava jednotlivých procesov a postupov tak, aby fungovali efektívnejšie a pod), nemyslíme si, že by bolo možné posúdiť takúto organizačnú zmenu ako fiktívnu. „Zamestnávateľ postupoval zákonným spôsobom, keď na základe prijatej organizačnej zmeny rozhodol, že zruší pracovné miesto navrhovateľa a jeho prácu rozdelil medzi zvyšných dvoch pracovníkov, ktorí mali kvalifikačné predpoklady nielen na výkon doterajšej práce zootechnika, ale i na výkon práce, ktorá bola náplňou práce navrhovateľa, pričom zároveň naopak navrhovateľ nemal kvalifikačné predpoklady na výkon práce zootechnika. Uvedenou organizačnou zmenou došlo k zamýšľanému zvýšeniu efektivity práce odporcu.“ (KS v Trnave, 24CoPr/1/2013). Za fiktívnu organizačnú zmenu však bude možno považovať také konanie zamestnávateľa, ak sa rozhodne v dôsledku prijatej organizačnej zmeny skončiť pracovný pomer so zamestnancami z dôvodu nadbytočnosti, pričom však doterajší rozsah vykonávanej práce zamestnancami zabezpečiť prostredníctvom zmluvných dodávateľských vzťahov podľa osobitného predpisu bez ohľadu na skutočnosť, či týmito novými subkontraktormi budú jeho pôvodní zamestnanci alebo nie. „Zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, že činnosť, ktorú bola doposiaľ vykonávaná zamestnancami, bude z dôvodu úspory finančných prostriedkov ďalej zabezpečovať inak ako prostredníctvom zamestnancov. V takomto prípade je daný dôvod pre výpoveď z organizačných dôvodov, okrem prípadu, ak ide o plnenie bežných činností zamestnávateľa vyplývajúcich z predmetu jeho činnosti.“ (NS ČR, 21 Cdo 733/2003) alebo „O fiktívnu organizačnú zmenu odporujúcu dobrým mravom ide v prípade, ak zamestnávateľ chce s cieľom šetrenia nákladov pretransformovať pracovné vzťahy jeho zamestnancov na živnosti, pričom v dôsledku tejto zmeny nemá dôjsť k zásadnej zmene typu práce alebo organizácie práce, vrátane hierarchickej štruktúry nadriadenosti a podriadenosti. Pokiaľ osoba pracuje v režime závislej práce, môže ju vykonávať len v pracovnoprávnom vzťahu a v zmysle Zákonníka práce.“ (NS SR, 2Cdo/323/2020).

Podľa NS SR (4Cdo/102/2009) „Pre výpoveď z pracovného pomeru podľa uvedeného ustanovenia je súčasne charakteristické, že zamestnávateľ aj naďalej môže (objektívne vzaté) zamestnancovi prideliť prácu podľa pracovnej zmluvy, ale jeho práca nie je (vôbec alebo v pôvodnom rozsahu) pre zamestnávateľa v ďalšom období potrebná, lebo sa stal nadbytočným vzhľadom na rozhodnutie o zmene úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov alebo o iných organizačných zmenách. Zákon uvedeným spôsobom zamestnávateľovi umožňuje, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám.“

U zamestnávateľa tak môže nastať taká zmena v organizácii jeho činnosti a úloh, že nebude potrebovať výkon niektorých prác zamestnancov a tí sa pre neho

stanú nadbytočnými. Výkon práce nadbytočného zamestnanca už nie je potrebný, zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, a teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca naďalej zamestnávať (judikát NS SSR, R 51/1997). Nadbytočným je pre zamestnávateľa nielen zamestnanec, ktorého dohodnutý výkon práce už nebude zamestnávateľ potrebovať v celom rozsahu, ale aj **zamestnanec, ktorému odpadne len časť pracovnej náplne alebo len niektorá z viacerých doteraz vykonávaných prác**. Zaujímavá je v tomto ohľade česká judikatúra, ktorá pripúšťa výpoveď danú zamestnancovi kvôli nadbytočnosti, ak zamestnancovi odpadne časť pracovnej náplne (zamestnanec bude menej pracovne zaťažovaný) za podmienky, že sa zamestnávateľ so zamestnancom pokúsi dohodnúť na zmene pracovných podmienok, a v prípade, ak k dohode nedôjde, a nedôjde ani k dohode o skončení pracovného pomeru, až potom môže dať zamestnávateľ výpoveď (porovnaj napr. rozhodnutia NS ČR, 21 Cdo 1322/2002, 21 Cdo 1573/2004, 21 Cdo 1770/2002).

Skončenie pracovného pomeru pre nadbytočnosť zamestnanca pritom nie je podmienené absolútnym znížením počtu zamestnancov. Pri výpovednom dôvode nadbytočnosti zamestnanca nemusí organizačná zmena spočívať len v znižovaní počtu zamestnancov, môže dôjsť aj k zvyšovaniu počtu zamestnancov, zamestnávateľ môže totiž meniť zloženie zamestnancov z hľadiska profesií a kvalifikácie (NS SSR, R 57/1968).

V súvislosti s praktickou realizáciou organizačnej zmeny, dôsledkom ktorej je nadbytočnosť zamestnanca, treba identifikovať **okamih**, od ktorého môže zamestnávateľ podať zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Na základe organizačnej zmeny, ktorá je platná a na základe ktorej sa určité pracovné miesto zruší, je potrebné realizovať ďalší zákonný postup. Voči zamestnancovi je nevyhnutné uskutočniť ponuku inej vhodnej práce podľa § 63 ods. 2 ZP, ak ňou zamestnávateľ disponuje a následne výpoveď prerokovať podľa § 74 ZP (prípadne získať predchádzajúci súhlas podľa § 240 ods. 8 ZP), ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov.⁵ Zamestnanec sa síce stáva fakticky nadbytočným až ku dňu nadobudnutia účinnosti organizačnej zmeny, ale pracovnoprávny postup podľa príslušných ustanovení ZP nastáva už v okamihu nadobudnutia platnosti organizačnej zmeny. Platnosť písomného rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene spôsobí, že sa určí okruh zamestnancov, ktorých sa táto organizačná zmena dotkne a ktorí sa v dôsledku nástupu jej účinnosti stanú pre zamestnávateľa nadbytočnými.

Nie je častým prípadom, aby zamestnávateľ spojil platnosť a účinnosť organizačnej zmeny do jedného okamihu, pretože spôsobil, že voči zamestnancovi nedokáže zrealizovať jednotlivé pracovnoprávne úkony vrátane ponuky inej vhodnej práce v relevantnom čase, v ktorom sa zamestnanec nachádza na pracovisku zamestnávateľa a je fyzicky dostupný pre vykonávanie

⁵ HORECKÝ, J. *Dispoziční pravomoc zaměstnavatele*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018. s. 45.

týchto úkonov zo strany zamestnávateľa. Táto premisa sa však uplatní aj v situácií, ak zamestnávateľ nesprávne vypočíta plynutie výpovedných dôb zamestnancov, t.j. ak výpovedná doba u zamestnanca uplynie skôr ako nastal okamih účinnosti organizačnej zmeny. U zamestnanca by totiž v okamihu účinnosti organizačnej zmeny nastala prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP s náhradou mzdy vo výške 100% jeho priemerného zárobku a požiadavka zamestnávateľa, aby zotrval na pracovisku bez toho, aby vykonával prácu a bez toho, aby voči nemu zamestnávateľ spravil úkon ku skončeniu pracovného pomeru (predchádza mu niekoľko fáz) môže byť posúdená ako zneužitie práva. Ak by zamestnávateľ začal zamestnancovi prideľovať prácu po zrušení pracovného miesta, fakticky by poprel existenciu organizačnej zmeny. „*Nastáva teda stav, keď chýba jeden zo základných prvkov pracovného pomeru, a to druh práce. Podľa názoru dovolacieho súdu, takýto stav treba považovať za prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP, pretože inak ochrana poskytovaná zamestnancovi tým, že po odvolaní z funkcie jeho pracovný pomer nekončí, by bola len formálna. Za existencie tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa potom nemá zamestnanec povinnosť sa dostavovať na pracovisko a zotrvať na ňom po celý pracovný čas. Je na zamestnávateľovi, aby túto situáciu riešil, či už dosiahnutím dohody o zmene pracovnej zmluvy, alebo skončením pracovného pomeru so zamestnancom zákonným spôsobom, a to buď dohodou alebo výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d) ZP. Pokiaľ tak neurobí, musí znášať dôsledky vyplývajúce z pretrvávania stavu považovaného za prekážku v práci na jeho strane. Týmto dôsledkami sú trvanie pracovného pomeru zamestnanca a povinnosť zamestnávateľa poskytovať mu náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku. Trvanie na dostavovaní sa žalobkyne na pracovisko by za týchto okolností nemalo rozumný zmysel. Pokiaľ za tejto situácie žalobkyňa nenastupovala do práce a žalovanému oznámila dôvod nenastupovania do práce listom a odpoveďami na výzvu žalovaného, neporušila pracovnú disciplínu. V preskúvanom prípade, ako bolo už vyššie uvedené, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa a od žalobkyne nebolo možné spravodlivo požadovať, aby sa za tejto situácie dostavovala na pracovisko a zotrvala na ňom po celý pracovný čas, hoci jej žalovaný nemal akú prácu prideľovať. Podľa názoru dovolacieho súdu nemožno považovať za porušenie pracovnej disciplíny, ak sa zamestnanec, ktorému zamestnávateľ neprideľoval prácu podľa pracovnej zmluvy, nedostavil do zamestnania a po dobu trvania tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa na pracovisku nezdržiava.*“ (NS SR, 1 M Cdo 13/2009).

Po nadobudnutí platnosti organizačnej zmeny a určení okruhu nadbytočných zamestnancov vzniká pre zamestnávateľa celý rad povinností, ktoré môžu mať za následok nemožnosť uplatnenia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Musíme sa totiž vyhnúť určitému zjednodušeniu, ktoré sa v aplikačnej praxi často realizuje, a tým je nahliadanie na uplatnenie výpovedného dôvodu nadbytočnosti zamestnanca spôsobom, kedy sa samotným prijatím organizačnej zmeny zo strany zamestnávateľa naplnia všetky hmotnoprávne predpoklady pre jeho uplatnenie. Predmetný výpovedný dôvod však v sebe obsahuje ako by dva samostatné procesné kroky, ktoré sa viažu aj na

simultánne uplatnenie ponuky inej vhodnej práce u zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 ZP.

Podľa ustanovenia § 63 ods. 2 ZP „*zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď..., iba vtedy, keď* ...“, nemá možnosť ho ďalej zamestnávať alebo zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú vhodnú prácu. Procesnoprávny postup po prijatí organizačnej zmeny tak predpokladá objektívne skúmanie možnosti zamestnávateľa integrovať tohto zamestnanca opätovne do jeho vlastnej organizačnej štruktúry na inom pracovnom mieste, keďže tento zamestnanec sa síce pre neho stal nadbytočným vzhľadom na obsah prijatej organizačnej zmeny na konkrétnom pracovnom mieste, ktoré bolo touto organizačnou zmenou dotknuté, neznamená to ale možnosť uplatniť predmetný výpovedný dôvod.⁶

V zmysle § 63 ods. 2 ZP preto musí zamestnávateľ hľadať iné voľné pracovné miesto, ktoré nemusí zodpovedať doterajšiemu druhu práce ani miestu výkonu práce, ale musí byť pre zamestnanca vhodné nielen vo vzťahu k jeho zdravotnej spôsobilosti, ale napr. aj kvalifikačnému profilu a profesijným skúsenostiam.⁷ Existencia tohto pracovného miesta sa musí skúmať v období od okamihu, kedy prišlo k prijatiu organizačnej zmeny zamestnávateľom, ktoré spôsobilo budúcu nadbytočnosť zamestnanca na pracovnom mieste, ktorého sa dotkla organizačná zmena až do okamihu nadobudnutia účinnosti organizačnej zmeny, ktorá spôsobí objektívnu nemožnosť ďalšieho zamestnávania zamestnanca na zrušenom pracovnom mieste, resp. akomkoľvek inom pracovnom mieste, ktoré buď zamestnávateľ neidentifikoval (zamestnávateľ nedisponoval žiadnym iným voľným pracovným miestom, ktoré by bolo pre zamestnanca vhodné) alebo takýmto pracovným miestom disponoval, ale zamestnanec ho odmietol akceptovať.⁸ Relevantným pre uplatnenie predmetného výpovedného dôvodu je tak naplnenie hmotnoprávneho predpokladu, že zamestnávateľ zamestnanca z uvedených dôvodov podľa predchádzajúcej vety opätovne do organizačnej štruktúry neintegroval a je pre zamestnávateľa preto nadbytočným.

Stav nadbytočnosti treba skúmať ku dňu účinnosti organizačnej zmeny, t. j. nie ku dňu dávania výpovede či dňu rozhodnutia o organizačnej zmene (porovnaj rozhodnutie NS ČR, 21 Cdo 4027/2007). Podľa NS ČR (21 Cdo 346/2014). „*Zamestnanec nemusí byť vždy nadbytočným již v době podání výpovědi [srov. dleci ustanovení § 52 písm. c) zák. práce „stane-li se zaměstnanec nadbytočným“]. Protože platnost právních úkonů (včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů) je podle ustálené judikatury soudů (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 2 Cdon*

⁶ OLŠOVSKÁ, A. – DIVÉKYOVÁ, K. – MĚSZÁROS, M. *Organizačné zmeny zamestnávateľa a skončenie pracovného pomeru*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2023, s. 66.

⁷ Blížšie: ŽUJOVÁ, J. – MINČIČOVÁ, M. O vzťahu dvoch právnych predpisov upravujúcich vydávanie lekárskeho posudkov o zdravotnej spôsobilosti na prácu. In *Societas et Iurisprudentia*, roč. 9, č. 1, 2021, s. 107-121.

⁸ OLŠOVSKÁ, A. – LACLAVÍKOVÁ, M. Interný predpis zamestnávateľa – prameň pracovného práva? In *Fontes iuris. Pocta prof. JUDr. Jozefovi Prusákovi, CSc.* Krakow: Spolok Slovákov v Poľsku, 2017, s. 44.

829/97), treba posudzovať k okamžiku a se zreteľom na okolnosti, kedy bol právny úkon učiněn (srov. § 4 zák. práce a § 34 a 35 odst. 2 občanského zákoníku ve znění do 31. 12. 2013), rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizačních změnách, které má za následek nadbytečnost konkrétního zaměstnance, musí být přijato před podáním výpovědi. Z toho, že zaměstnanec nemusí být nadbytečným již v době podání výpovědi, nelze dovozovat, že by zaměstnavatel mohl vždy přistoupit k podání výpovědi bezprostředně po přijetí rozhodnutí o organizační změně. Má-li být takové rozhodnutí skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn. V případě, že by pracovní poměr skončil dříve (před tím, než se u zaměstnavatele příslušné organizační změny skutečně realizovaly), totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Jestliže pracovní poměr skončí na základě výpovědi dané podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce až po dni, v němž u zaměstnavatele nastaly přijaté organizační změny, nemá to samozřejmě na platnost výpovědi vliv, neboť v takovém případě bylo rozhodnutí o organizační změně příčinou nadbytečnosti zaměstnance – srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 2 Cdo 1797/97. “

Podľa NS SR (4 Cdo 102/2009): „Zamestnanec nemusí byť vždy pre zamestnávateľa nadbytočným už v dobe podania výpovede [porovnaj dikciu ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, zamestnanec sa stane nadbytočný]. Pretože platnosť právnych úkonov, vrátane právnych úkonov podľa pracovnoprávných predpisov, treba posudzovať k okamihu a so zreteľom na okolnosti, kedy bol právny úkon urobený, rozhodnutie o organizačnej zmene musí byť prijaté pred podaním výpovede.“

Záver

Šírka a charakter povinnosti zamestnávateľa spniť ponuku inej vhodnej práce pri nadbytočnosti zamestnanca a potreba explicitného skúmania kvalifikačných predpokladov a zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na ponúkanú prácu, jednoznačne implikuje vylúčenie možnosti algoritmického riadenia jednotlivých procesov zamestnávateľa. Hoci v tomto prípade ide zjavne o pomerne často využívaný pracovnoprávny inštitút a prípadná možnosť automatizácie rozhodovacích procesov, by bola viac ako vítanou možnosťou, vzhľadom na komplikovanosť výberu nadbytočného zamestnanca a posúdenia vhodnosti práce, ktorou zamestnávateľ disponuje, je táto možnosť vylúčená.

Zoznam bibliografických odkazov:

1. HORECKÝ, J. *Dispoziční pravomoc zaměstnavatele. Vydání první*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2018. 128 s. ISBN 978-80-7598-255-1.
2. OLŠOVSKÁ, A. – DIVÉKYOVÁ, K. – MĚSZÁROS, M. *Organizačné zmeny zamestnávateľa a skončenie pracovného pomeru*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2023, 164 s. ISBN 978-80-571-0596-1.

3. OLŠOVSKÁ, A. – LACLAVÍKOVÁ, M. Interný predpis zamestnávateľa – prameň pracovného práva? In *Fontes iuris. Pocta prof. JUDr. Jozefovi Prusákovi, CSc.* Krakow: Spolok Slovákov v Poľsku, 2017, 276 s. ISBN 978-83-8111-016-7.
4. SCHUSZTEKOVÁ DUŠEKOVÁ, S. – MÉSZÁROS, P. *Občianskoprávne súvislosti procesov v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2024. 132 s. ISBN 978-80-571-0726-2.
5. ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019. 2196 s. ISBN 978-80-5710-422-3.
6. ŽUJOVÁ, J. – MINČIČOVÁ, M. O vzťahu dvoch právnych predpisov upravujúcich vydávanie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu. In *Societas et Iurisprudentia*, roč. 9, č. 1, 2021, s. 107-121. ISSN 1339-5467.

Kontakt na autora:

marek.svec@umb.sk

Zákaz náhradného materstva v interakcii s pracovnoprávnymi nárokmi¹

The ban on surrogacy in interaction with employment rights

doc. JUDr. Jana Žuřová, PhD.²

Abstrakt

Príspevok sa zaoberá problematikou ústavného zákazu náhradného materstva v Slovenskej republike a jeho interakciou s pracovnoprávnymi nárokmi zúčastnených strán, ktoré sa tejto formy asistovanej reprodukcie zúčastnia. Cieľom vedeckého príspevku je analyzovať dôsledky a vplyv tohto zákazu na pracovnoprávnú ochranu náhradných matiek a zamýšľaných rodičov. Na spracovanie bola použitá komparatívna metóda, analýza legislatívy a judikatúry. Záveru ukazujú, že aj keď Ústava SR explicitne zakazuje náhradné materstvo, pracovnoprávna ochrana v podobne osobitných pracovných podmienok pre tehotné zamestnankyne, či materská dovolenka a otcovská dovolenka za splnenia určitých podmienok ostáva rezervovaná aj pre náhradnú matku aj pre zamýšľaných rodičov.

Kľúčové slová

náhradné materstvo, zamýšľaní rodičia, tehotenstvo, materská dovolenka, otcovská dovolenka.

Abstract

This paper addresses the constitutional ban on surrogacy in the Slovak Republic and examines its interaction with the labour rights of the subject involved in this form of assisted reproduction. The aim of this paper is to analyse the implications and effects of this ban on the labour protection rights of surrogate mothers and intended parents. The research employs comparative methods, legislative analysis, and case law review. The findings demonstrate that although surrogacy is explicitly prohibited by the Slovak Constitution, labour protections related to special working conditions for pregnant employees and maternity and paternity leave under specific conditions, is still apply to both, surrogate mothers and intended parents.

Keywords

surrogacy, intended parents, pregnancy, maternity leave, paternity leave.

Úvodné východiská – náhradné materstvo

Náhradné materstvo (alebo tiež surogáčné materstvo, surogácia) predstavuje jeden z najdiskutovanejších fenoménov súčasného rodinného a reprodukčného práva, ktorý v dôsledku medicínskeho pokroku otvára zložité právne, etické a sociálne otázky. Ide o osobitnú formu asistovanej reprodukcie, pri ktorej sa do procesu počatia a vynosenia dieťaťa zapája tretia osoba – žena, ktorá súhlasí s oplodnením a následným odovzdaním dieťaťa po pôrode iným osobám (tzv. objednávateľský pár alebo tiež zamýšľaní rodičia), pričom sa vzdáva všetkých rodičovských práv. Právny rámec tejto praxe tvorí inomínatna dohoda alebo zmluva medzi ženou, ktorá dobrovoľne absolvuje oplodnenie a tehotenstvo, a

¹ Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy: VEGA č. 1/0291/23 „Legislatívne výzvy pre pracovné právo pri tvorbe diverzných a inkluzívnych pracovísk.“

² doc. JUDr. Jana Žuřová, PhD.: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, docentka.

osobami, ktoré sa nemôžu (alebo nechcú) stať rodičmi prirodzenou cestou. Tento právny vzťah môže byť založený buď na bezodplatnom základe (tzv. altruistické náhradné materstvo), alebo môže obsahovať zmluvne dohodnutú finančnú náhradu/odplatu (tzv. komerčné náhradné materstvo). V závislosti od toho, aké gaméty sú použité pri oplodnení náhradnej matky, sa rozlišuje tradičné náhradné materstvo (genetická matka je zároveň aj biologickou matkou, t. j. ženou, ktorá darovala vajíčko a dieťa porodí) a gestačné náhradné materstvo (genetická matka je iná než biologická matka, t. j. pri oplodnení bolo využité vajíčko inej ženy).³ Rozdiel medzi týmito prístupmi spočíva v tom, či náhradná matka odovzdáva dieťa aj genetickú väzbu, alebo je „len“ nositeľkou plodu bez genetického prínosu.⁴ Bez ohľadu na formu náhradného materstva však náhradná matka vždy podstupuje tehotenstvo s vedomím, že dieťa po pôrode odovzdá a nebude ďalej vystupovať ako jeho matka v rodičovskom zmysle.

Slovenský právny poriadok doteraz neobsahoval explicitnú reguláciu náhradného materstva. Ústavným zákonom z 26. septembra 2025, ktorým sa mení a dopĺňa Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov (ďalej len Ústava SR)⁵ sa do nášho ústavného rámca výslovne zakotvil zákaz náhradného materstva spolu s definíciou rodičovstva na základe biologického pohlavia muža a ženy.⁶ Ak samotná slovenská odborná verejnosť nebola doteraz zajedno, či právny poriadok Slovenskej republiky vylučuje alebo nevylučuje náhradné materstvo,⁷ je zrejmé, že prijatím novely Ústavy SR sa slovenský právny systém jednoznačne postavil proti právnej uznateľnosti dohody, na základe ktorej by žena porodila dieťa pre niekoho iného. V slovenskom priestore tak nebude tejto forme asistovanej reprodukcie poskytnutá žiadna forma právnej ochrany ani podpora.

Z európskeho porovnávacieho hľadiska možno konštatovať, že legislatívny postoj Slovenskej republiky k náhradnému materstvu nie je ojedinelý. Sú členské štáty, ktoré výslovne zakazujú všetky formy náhradného materstva (ako napríklad Nemecko, Rakúsko, Švajčiarsko), iné povoľujú len altruistické formy (napríklad Grécko, Portugalsko), prípadne tento inštitút právne neregulujú, a v podstate

³ KUBIŠOVÁ, K. *Právna úprava surrogátneho manželstva vo vybraných štátoch*. Bratislava: Kancelária Národnej rady Slovenskej republiky. Odbor Parlamentný inštitút. Edícia Porovnávacie analýzy. 16/2022. Dostupné tu:

<https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=511039>. Citované: 23.7. 2025.

⁴ ERDŐSOVÁ, A. Náhradné materstvo; právne a eticky, alebo nakonko platí: mater semper certa est, pater incertus. In: *Justičná revue*, č. 12/2014, roč. 66, s. 1474.

⁵ Legislatívny proces dostupný tu: <https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&MasterID=10218>. Citované: 5.10. 2025.

⁶ Čl. 15 Ústavy SR sa dopĺňa odsekom 5, ktorý znie: Dohoda o porodení dieťaťa pre iného sa zakazuje. V čl. 41 sa za odsek 1 vkladá nový odsek 2, ktorý znie: Rodičmi dieťaťa sú matka a otec; matkou dieťaťa je žena a otcom dieťaťa je muž.

⁷ Pozri BURDOVÁ, K. *Krivájiace rodičovstvo v slovenskom medzinárodnom práve súkromnom*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2022, s. 84 a tam citované autorky: Pavelková, Dufalová, Erdősová.

tolerujú (napr. Česká republika).⁸ V rámci EÚ ide o oblasť, ktorá je vo výlučnej právomoci členských štátov a tak je prístup štátov naozaj rozmanitý. Rozmanitosť právnych režimov má potom významné dôsledky na cezhraničné situácie a uznávanie rodičovských práv,⁹ na čo zareagoval aj Európsky parlament prijatím návrhu nariadenia o rodičovstve. Navrhované nariadenie zavádza nový európsky certifikát o rodičovstve, ktorý by zabezpečil automatické vzájomné uznávanie rodičovstva medzi členskými štátmi EÚ a zjednodušil tak cezhraničné právne situácie týkajúce sa rodičovstva, rodičovských práv a povinností.¹⁰

Po prijatí explicitného zákazu náhradného materstva v Ústave SR sa objavili aj názory, že sa vlastne zakázalo, čo už zakázané bolo. Otázky spojené s náhradným materstvom boli/sú viazané na všeobecné predpisy občianskeho, rodinného a medicínskeho práva. Z pohľadu platnej legislatívy sa problémová oblasť surrogácie viaže predovšetkým na úpravu materstva v § 82 ods. 1 a 2 zákona č. 36/2005 Z. z. o rodine v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o rodine), podľa ktorej matkou dieťaťa je výlučne žena, ktorá dieťa porodila a dohody a zmluvy, ktoré sú v rozpore s týmto ustanovením, sú neplatné.¹¹

Je teda otázne, či explicitné vymedzenie zákazu náhradného materstva v Ústave SR má predstavovať silný normatívny základ pre jeho ďalšiu (pripravovanú) zákonnú reguláciu alebo ide skôr o deklaráciu hodnotového postoja štátu. Ak ide o druhú záležitosť, a nedôjde k ďalšiemu rozvoju právnej úpravy v tejto problematike, domnievame sa, že zákaz nebude mať ďalšie praktické dôsledky. Samotné vymedzenie zákazu náhradného materstva hoc priamo v Ústave SR nezabráni podľa nášho názoru pokračovaniu neformálnych, či dokonca nelegálnych foriem surrogácie. Aj keď ústavná norma jasne vylučuje možnosť surrogácie, jej účinnosť v praxi je limitovaná nedostatkom sankčných mechanizmov v podzákonnej legislatíve pre všetky zúčastnené subjekty. Zákon č. 305/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov (ďalej len Trestný zákon) síce obsahuje ustanovenia o obchodovaní s ľuďmi a zneužívaní žien, čo môže mať určitý dopad na náhradné materstvo v trestnej rovine, ak by boli naplnené skutkové podstaty konkrétnych trestných činov.¹² Avšak nezdá sa, že by vymedzenie trestných činov ako obchodovanie s ľuďmi (§179 Trestného zákona), zverenie dieťaťa do moci iného (§ 180 a nasl. Trestného zákona boli

⁸ KUBIŠOVÁ, K. *Právna úprava surogačného manželstva vo vybraných štátoch*. Bratislava: Kancelária Národnej rady Slovenskej republiky. Odbor Parlamentný inštitút. Edícia Porovnávacie analýzy. 16/2022. Dostupné tu:

<https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=511039>. Citované: 23.7. 2025.

⁹ BURDOVÁ, K. *Krivájiace rodičovstvo v slovenskom medzinárodnom práve súkromnom*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2022. 122 s. ISBN 987-80-7160-643-7.

¹⁰ Ďalšie informácie dostupné tu: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/O-10-2025-000004_SK.html.

¹¹ K tomu aj Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 424/2015 z 1. júla 2015.

¹² MIŠINOVÁ, A. Náhradné materstvo v kontexte ochrany základných práv a slobôd. In: *Právne listy*. Publikované 13.06. 3021. Dostupné tu: <https://www.pravnelisty.sk/clanky/a973-nahradne-materstvo-v-kontexte-ochrany-zakladnych-prav-a-slobod>

prekážkou pri reálnom využití inštitútu náhradného materstva. Najmä v tých prípadoch, keď slovenskí rodičia realizujú svoju túžbu po dieťati formou náhradného materstva v krajine, kde je to dovolené (Ukrajina), alebo kde je to tolerované (Česko), čo dokazujú aj konania na slovenských súdoch.¹³ Sme toho názoru, že ústavná norma zakazujúca náhradné materstvo nebude dostatočne efektívna ako prostriedok prevencie. Právny rámec by mal obsahovať komplexné, efektívne a starostlivo vypracované právne nástroje, ktoré zabezpečia rešpektovanie ústavného zákazu náhradného materstva. Tomuto procesu by však mala predchádzať dôkladná odborná diskusia, ktorá zohľadní právne, spoločenské, medicínske a etické dôsledky tejto problematiky. Domnievame sa, že v rámci komplexnej a odbornej diskusie by sa mohlo aj preukázať, že altruistická forma náhradného materstva nie je v zásade negatívna a zároveň poskytuje reálnu pomoc neplodným párom pri realizácii rodičovstva. Z tohto dôvodu by náhradné materstvo nebolo predmetom úplného zákazu, ale jeho altruistická forma by bola zvážená ako legítimná a eticky akceptovateľná možnosť v rámci slovenskej právnej úpravy.

Cieľom tohto príspevku však nie je analyzovať ako taký právny rámec ústavného zákazu náhradného materstva, ale jeho interakciu s pracovnoprávnymi nárokmi zamestnancov, ktorí sa rozhodnú podstúpiť túto formu asistovanej reprodukcie a fakticky sa stanú rodičmi. Právne dôsledky náhradného materstva presahujú rámec rodinných vzťahov a dotýkajú sa aj oblastí pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia.¹⁴

Tehotenstvo náhradnej matky z pohľadu pracovného práva

Z pohľadu pracovného práva je náhradná matka tehotnou zamestnankyňou, a to v zásade od momentu, keď o tomto stave zamestnávateľka informovala a predložila o tom lekárske potvrdenie (§ 40 ods. 6 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, ďalej len Zákonník práce).¹⁵ V zásade, preto že nemožno opomenúť fakt, že v rámci ochrany pred skončením pracovného pomeru judikatúra presadzuje skutočnosť objektívneho stavu tehotenstva.¹⁶ V rámci Zákonníka práce možno identifikovať niekoľko okruhov právnej ochrany tehotných žien:

¹³ Vid' napr. rozsudok Krajského súdu v Prešove, sp. zn. 24 CoP/151/2020 z dňa 30. 03. 2021, rozsudky Okresného súdu Trnava, sp. zn. 37P/52/2015 zo dňa 16. 08. 2015 a sp. zn. 22P/66/2015 zo dňa 03. 12. 2015, v ktorých účastníci ani netajili, že dieťa pochádza z náhradného materstva.

¹⁴ BARANCOVÁ, H. *Pracovný čas – dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v praxe Slovenskej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 37.

¹⁵ Ust. § 40 ods. 6 ZP: Tehotná zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie.

¹⁶ V právnej veci Tele Danmark C-109/00 zo 4. októbra 2001 sa Súdny dvor Európskej únie vyslovil, že ochrana trvania pracovného pomeru ženy v dobe jej tehotenstva musí byť zachovaná, aj keď neoznámila svojmu zamestnávateľovi, že je tehotná. Odvoláva sa pritom na článok 10 smernice 92/85/EHS o ochrane matiek, ktorý subjektívne právo ženy na ochranu pred jednostranným skončením pracovného pomeru spája so začiatkom jej tehotenstva. Pozri aj Rozsudok SD EÚ C-116/06 (Kiskü) zo dňa 20. 09. 2007, bod 33.

- a) zákaz výkonu nedovolených prác a s tým spojená povinnosť dočasnej úpravy pracovných podmienok, resp. preradenia na inú prácu;¹⁷
- b) ochranu v súvislosti so skončením pracovného pomeru (zákaz výpovede, zákaz okamžitého skončenia pracovného pomeru, sprísnený režim skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe);¹⁸
- c) špeciálny režim organizácie pracovného času;¹⁹
- d) špecifickú ochranu starostlivosti o zdravie tehotnej zamestnankyne;²⁰
- e) nárok na pracovné voľno v súvislosti s lekáorskými prehliadkami počas tehotenstva.²¹

Ochrana poskytovaná tehotným ženám v Zákonníku práce má za cieľ reflektovať špecifické fyziologické procesy prebiehajúce počas tehotenstva a zabezpečiť také pracovné podmienky, ktoré budú rešpektovať a chrániť zdravotný stav ženy i dieťaťa.²² Účelom tejto právnej úpravy je reagovať na zvýšené nároky, ktoré tehotenstvo kladie na organizmus ženy, a predchádzať ohrozeniu jej zdravia či zdravého vývoja plodu. Osobitné opatrenia tak smerujú k eliminácii alebo aspoň minimalizácii negatívnych vplyvov zamestnania na fyziologické zmeny v tehotenstve. Z hľadiska náhradného materstva je logické a účelné uplatňovať túto ochranu práve na ženu, ktorá tehotenstvo podstupuje, pričom je irelevantné, že tak robí pre inú osobu alebo pár. Práve ona sa vystavuje fyzickému i psychickému zaťaženiu, prechádza zmenami spojenými s graviditou a podstupuje riziká tehotenstva a pôrodu, bez ohľadu na to, z akého dôvodu tehotenstvo prebieha alebo komu bude dieťa po pôrode odovzdané. Z pohľadu pracovnoprávneho režimu je podstatné, že ochrana tehotnej zamestnankyne nesleduje motív, pre ktorý k tehotenstvu došlo, ale faktický stav – teda samotnú graviditu a jej dôsledky na zdravie a pracovnú schopnosť ženy. Z toho vyplýva, že v prípade náhradného materstva je plne odôvodnené, aby všetky špecifické ochranné opatrenia platili pre ženu, ktorá je tehotná a dieťa porodí – a to aj vtedy, ak po pôrode nebude vykonávať rodičovskú starostlivosť. Takýto prístup zabezpečuje ochranu jej zdravia a rešpektuje dôstojnosť tehotenstva ako špecifického fyziologického a psychického procesu, ku ktorému pracovné právo musí pristupovať rovnako bez ohľadu na rodinné či genetické väzby.

¹⁷ Ust. § 161 a 162 ZP v spojitosti s § 55 ods. 2 písm. b) ZP.

¹⁸ Ust. § 64 ods. 1 písm. d) ZP, § 68 ods. 3 ZP, § 72 ods. 1 ZP.

¹⁹ Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času tehotnej ženy je možné len po dohode s ňou (87 ods. 3 ZP), pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť a s nadčasom musia vyjadriť súhlas (164 ods. 3 ZP). V súlade s § 164 ods. 2 ZP môžu žiadať o úpravu pracovného času.

²⁰ Ak tehotná žena požiada o posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci, je zamestnávateľ povinný toto zabezpečiť (98 ods. 3 písm. d) ZP)

²¹ Ust. § 141 ods. 2 písm. a) bod 3 ZP: Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

²² Pozri aj: OLŠOVSKÁ, A. - ŠVEC, M. Reintegrácia zamestnankyne do pracovného prostredia po návrate z materskej a rodičovskej dovolenky a vhodná úprava pracovného času. In *Budúcnosť práva - právo budúcnosti* 2. [online] Bratislava: Fakulta práva, 2022, s. 363.

Ústavný zákaz náhradného materstva nemá vplyv na poskytovanie pracovnoprávnej ochrany tehotným zamestnankyniam, pretože pracovnoprávna ochrana v tomto smere vychádza výlučne z fyziologického stavu ženy. Zamestnávateľ je povinný rešpektovať ochranu tehotných žien bez akéhokoľvek potreby zisťovať okolnosti alebo motív tehotenstva. V praxi teda zamestnávateľ nikdy nebude oprávnený skúmať, ako konkrétna zamestnankyňa otehotnela, čo vylučuje akýkoľvek zásah ústavného zákazu náhradného materstva do jej pracovnoprávnych nárokov. Ochrana určená v Zákonníku práce je zameraná na zabezpečenie bezpečných pracovných podmienok a minimalizáciu zdravotných rizík pre tehotnú ženu a vyvíjajúce sa dieťa, pričom jej aplikácia je nezávislá od ďalších právnych alebo spoločenských súvislostí tehotenstva. Týmto spôsobom je zaistené, že ochrana tehotných zamestnankýň zostáva nedeformovaná a funguje nezávisle od právnej úpravy týkajúcej sa náhradného materstva.

Materská dovolenka a otcovská dovolenka pri náhradnom materstve

V pracovnom práve sa materská dovolenka chápe ako individuálne oprávnenie zamestnankyne na uvoľnenie z práce, ku ktorému prislúcha povinnosť zamestnávateľa akceptovať jej neprítomnosť. Súčasná právna úprava je zakotvená v §§ 166 a nasl. Zákonníka práce. Nárok na materskú dovolenku vzniká výlučne ženám, mužom Zákonník práce garantuje otcovskú dovolenku. Materská dovolenka trvá štandardne 34 týždňov, pri viacerých deťoch 43 týždňov a osamelým matkám 37 týždňov.²³ Je súčasťou ústavného práva na osobitné pracovné podmienky žien a prináleží zamestnankyni v súvislosti s pôrodom a so starostlivosťou o narodené dieťa. Teleologický výklad ustanovenia § 166 ods. 1 Zákonníka práce predurčuje subjekt oprávnený na čerpanie materskej dovolenky, ktorým je žena, ktorá dieťa porodila, súčasne sa o novorodenca stará a je zamestnankyňou. V kontexte náhradného materstva tak vyvstáva otázka, kto bude vôbec oprávnený čerpať materskú dovolenku? Náhradná matka síce dieťa porodila, ale sa oň nestará, pretože v súlade s dohodou ho odovzdala do starostlivosti žene, ktorá si vynosenie dieťaťa objednala. Genetická/sociálna matka, t. j. žena, ktorá si dieťa od náhradnej matky prevzala sa oň stará, z tohto titulu nemôže pracovať, ale dieťa neporodila. Je zrejmé, že slovenský Zákonník práce nepočíta pri čerpaní materskej dovolenky so záležitosťou akou je náhradné materstvo.²⁴

Podľa slovenského pracovného práva a aj v súlade s long-standing praxou väčšiny európskych krajín²⁵ je materská dovolenka viazaná na fyziologický proces

²³ LACKO, M., OLŠOVSKÁ, A. Materská a rodičovská dovolenka v SR. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2015, Sledování pracovního a rodinného života. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 137.

²⁴ Pozri aj: GREGUŠ, J. Náhradné materstvo a materská dovolenka. In: *Časopis pro právní vědu a praxi*, ročník XXV, č. 1/2017, s.163-177.

²⁵ Bližšie: A comparative study on the regime of surrogacy in EU Member States, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2013/474403/IPOL-JURI_ET\(2013\)474403_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2013/474403/IPOL-JURI_ET(2013)474403_EN.pdf)

tehotenstva a pôrodu. Aj podľa smernice Rady č. 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok je materská dovolenka garanciou ženy, ktorá dieťa porodila, nie osoby, ktorá dieťa prevzala po pôrode (zamýšľaná matka), avšak štáty môžu pri osvojení priznať obdobné nároky. Pri náhradnom materstve má právo čerpať materskú dovolenku žena, ktorá dieťa skutočne porodila, teda samotná náhradná matka, a to bez ohľadu na to, že dieťa je určené na odovzdanie objednávateľskému páru. Nie je pritom rozhodujúce, akým spôsobom k tehotenstvu došlo ani to, že je plánované odovzdanie dieťaťa po pôrode. Tento výklad potvrdzuje aj judikatúra Súdneho dvora EÚ. Podľa rozhodnutia Súdneho dvora vo veci C-363/12²⁶ nárok na materskú dovolenku je spojený so ženou, ktorá bola tehotná a dieťa porodila, nie s osobou, ktorá si dieťa prevezme do výchovy na základe dohody. Aj vo veci C-167/12²⁷ Súdny dvor EÚ deklaroval, že právo EÚ neukladá povinnosť priznať zamýšľanej matke, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, materskú dovolenku alebo jej ekvivalent. Je na členskom štáte ako sa k tejto veci postaví, a či prizná zamýšľanej matke viac práv ako smernica č. 92/85/EHS.²⁸

V podmienkach Slovenskej republiky nárok na materskú dovolenku vzniká zamestnankyni, ktorá na ňu nastúpi pred pôrodom (spravidla 6 až 8 týždňov). Aj keď sa náhradná matka po pôrode o dieťa nestará, podľa Zákonníka práce jej stále prislúcha materská dovolenka, a to v minimálnom 14 týždňovom rozsahu určenom na rekonvalescenciu po pôrode.²⁹ Následne, po uplynutí tohto 14 týždňového obdobia má povinnosť vrátiť sa do práce. V kontexte § 168 ods. 2 Zákonníka práce³⁰ náhradná matka už ďalej nemá nárok na materskú dovolenku za obdobie, počas ktorého sa o dieťa reálne nestará. Ak dieťa reálne nevychováva a neplní rodičovské povinnosti, Zákonník práce jej neprizná pracovnoprávnú ochranu viazanú na starostlivosť o dieťa, čo je svojim charakterom aj materská dovolenka.

Nemožno však tvrdiť, že nárok na materskú dovolenku je v absolútnom rozsahu závislý od faktickej starostlivosti o dieťa. Zamýšľaná matka, teda

²⁶ Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci C-363/12 Z. proti A Government department, The Board of management of a community school z 18. marca 2014.

²⁷ Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci C-167/12, C. D. proti S. T. z 18. marca 2014.

²⁸ Bližšie aj PETŘÍKOVÁ, L. Náhradné materstvo z pohľadu aplikačnej praxe pracovného práva. In: Naděje právní vědy 2023: právní věda v praxi, 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2024. ISBN 978-80-261-1257-0. s. 524-530. Dostupné tu: <https://naos-be.zcu.cz/server/api/core/bitstreams/afb44daa-6af5-4964-affd-d2715601f5e5/content>. Citované: 5.10.2025.

²⁹ Ust. § 168 ods. 4 ZP: Materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.

³⁰ Ust. § 168 ods. 2 Zákonníka práce: Žene alebo mužovi, ktorým súd rozhodnutím odňal dieťa z osobnej starostlivosti podľa osobitného predpisu, nepatrí materská dovolenka alebo otcovská dovolenka za dobu, počas ktorej sa o dieťa nestarajú.

genetická/sociálna matka, ktorá dieťa po pôrode prevezme do svojej faktickej starostlivosti, nemá nárok na materskú dovolenku, pretože dieťa neporodila, t. j. po právnej stránke nie je matkou. Právne postavenie matky nadobudne až právnym aktom, t. j. právoplatným rozhodnutím súdu o zverení dieťaťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, čo ju následne oprávňuje na čerpanie materskej dovolenky podľa § 169 Zákonníka práce.³¹ Ako sa slovenské orgány vo svetle ústavného zákazu náhradného materstva postavia k otázke zverovania detí do starostlivosti zamýšľanej matky ukáže až čas. Ak sa chce zamýšľaná matka o dieťa starať od okamihu jeho narodenia a neabsentovať v práci, musí sa so zamestnávateľom dohodnúť na čerpaní voľna. Buď si bude čerpať dovolenku za kalendárny rok, alebo sa so zamestnávateľom dohodne na čerpaní pracovného voľna podľa § 141 ods. 3 Zákonníka práce. Ak pôjde o pracovné voľno bez náhrady mzdy preruší sa jej podľa § 26 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov sociálne poistenie a v prípade, že zamýšľaná matka nemá iného platiteľa, stáva sa samoplátiteľkou zdravotného poistenia podľa zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Nevylučujeme, že absencia nároku zamýšľanej matky na materskú dovolenku môže podporiť odstrašujúci účinok ústavného zákazu náhradného materstva. Zamýšľané matky môžu mať obavy, že im nebude priznané pracovné voľno potrebné na starostlivosť o dieťa, čo predstavuje významnú nevýhodu a riziko v rámci pracovnoprávnej ochrany. Avšak dieťa má aj otca. Právna situácia zamýšľaného otca môže byť diametrálne odlišná. Ešte pred narodením dieťaťa môže dôjsť k určení otcovstva.³² Ak náhradná matka nie je vydatá, po úspešnom umelom oplodnení sa zamýšľaný otec (objednávateľ) prizná k otcovstvu, pričom dieťa má od narodenia v rodnom liste zaznamenaného svojho biologického otca, ktorý je jeho zákonným zástupcom. Po narodení sa náhradná matka vzdá dieťaťa a odovzdá ho otcovi, ktorý má rodičovskú zodpovednosť od narodenia dieťaťa a môže ju tak uplatňovať ako akýkoľvek iný otec. Podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí mužovi odo dňa narodenia dieťaťa otcovská dovolenka v trvaní 28 týždňov, osamelému mužovi v trvaní 31 týždňov a v súvislosti so starostlivosťou o narodené dve alebo viac detí v trvaní 37 týždňov. Ten svoj nástup na otcovskú dovolenku podľa § 166 ods. 3 zamestnávateľovi oznamuje, nežiada. Slovenská právna úprava je v tomto

³¹ Ust. § 169 ods. 1 ZP: Materská dovolenka, otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka patrí aj žene a mužovi, ktorí prevzali dieťa na základe rozhodnutia súdu o zverení dieťaťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov podľa osobitného predpisu.

³² K zápisu muža ako otca dochádza buď využitím inštitútu určenia otcovstva, alebo inštitútu osvojenia v závislosti od prípadu, či je muž aj genetickým otcom. V prípade ženy z objednávateľského páru sa uplatňuje inštitút osvojenia, nie inštitút určenia materstva, a to aj v prípade gestačnej surrogácie, t. j. aj keď má objednávateľka genetickú väzbu k osvojencovi a fakticky nejde o prijatie (geneticky) cudzieho dieťaťa za vlastné. Blížšie k tomu: DUFALOVÁ, L. *Surrogátne materstvo*. 1. Vydanie. Bratislava. Wolters Kluwer SR s.r.o., 2020, s. 67.

bode v súlade so smernicou EP a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ. Čl. 4 ods. 1 citovanej smernice ustanovuje, že právo na otcovskú dovolenku sa priznáva bez ohľadu na pracovníkov manželský alebo rodinný stav, ako sú vymedzené vo vnútroštátnom práve.

V súvislosti s prijatým ústavným zákazom dohôd o porodení dieťaťa inému sa vynára otázka, či by zamestnávateľ mohol otcovi zapísanému do rodného listu dieťaťa odmietnuť čerpanie otcovskej dovolenky.³³ V tomto smere sme skeptickí, a domnievame sa, že zamestnávateľ nemá oprávnenie odmietnuť priznanie otcovskej dovolenky na základe informácie, že ide o dieťa z náhradného materstva, ani s ohľadom na platný zákaz dohôd o náhradnom materstve na Slovensku. Zamestnávateľovi neprináleží skúmať pôvod otcovstva a zamestnanec nie je povinný túto informáciu so svojim zamestnávateľom zdieľať. Otcovská dovolenka je priznávaná na základe zápisu otca v rodnom liste dieťaťa a oznámenia zo strany zamestnanca, pričom zamestnávateľ nemôže požadovať ďalšie doklady alebo informácie o spôsobe nadobudnutia otcovských práv. Nárok na otcovskú dovolenku plyní z § 166 Zákonníka práce a zaväzuje zamestnávateľa tento nárok uznať bez ohľadu na akékoľvek súkromnoprávne dohody alebo ich neplatnosť v oblasti náhradného materstva.

V tom momente, ak ustálime zákonný nárok zamýšľaného otca na otcovskú dovolenku, vidíme vážny rozpor v nasledovnom výroku Súdneho dvora EÚ vo vyššie citovanej veci vec C-167/12: „*Pokiaľ ide o smernicu 2006/54/ES o rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti, Súdny dvor konštatuje, že zamietnutie poskytnutia materskej dovolenky zamýšľanej matke nepredstavuje priamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia, keďže zamýšľaný otec tiež nemá nárok na poskytnutie takejto dovolenky a keďže zamietnutie neznevýhodňuje viac ženské pracovníčky ako mužských pracovníkov.*“ Sme toho názoru, že nepriznanie materskej dovolenky zamýšľanej matke predstavuje v súčasnom právnom rámci nerovné a potenciálne diskriminačné zaobchádzanie, najmä vo svetle skutočnosti, že zamýšľaný otec má priznaný nárok na otcovskú dovolenku. Táto nesúladná právna úprava vytvára evidentný paradox. Pociťovaná nespravodlivosť je namieste, keďže zamýšľaná matka i zamýšľaný otec majú rovnakú sociálnu funkciu v starostlivosti o dieťa, ale ich pracovnoprávne nároky nie sú rovnomerné. Tento rozdiel v zaobchádzaní vyvoláva otázku, či nie je práve zamýšľaná matka znevýhodnená na základe pohlavia a sociálnej funkcie, ktorú plní. Ústavný zákaz náhradného materstva v tejto situácii vstupuje do priamej interakcie so zásadou rovnakého zaobchádzania a vyvoláva otázky týkajúce sa možnej diskriminácie zamýšľaných matiek na základe pohlavia.

³³ Analýza vydávania slovenských rodných listov deťom narodeným v zahraničí presahuje rámce tohto článku.

Záver

Ústavný zákaz náhradného materstva, prijatý 26. septembra 2025, jednoznačne vyhranil postoj Slovenskej republiky k tejto forme asistovanej reprodukcie. Tento zákaz však nevznikol ako výsledok odborných debát a zohľadnenia verejnej mienky, ale skôr ako dôsledok politickej dohody medzi koalíciou a opozíciou. Príspevok analyzuje dôsledky tohto zákazu z hľadiska pracovnoprávnej ochrany náhradných matiek a zamýšľaných rodičov. Vzhľadom na aktuálnu legislatívu a doterajšiu súdnu prax nie je isté, že samotný ústavný zákaz zamedzí slovenským občanom využívať túto formu rodičovstva v zahraničí. Zamestnávateľ bude preto čeliť situáciám, keď mu zamestnankyňa oznámi tehotenstvo alebo zamestnanec nárok na otcovskú dovolenku, pričom nemá právo skúmať dôvody ani pôvod tehotenstva či otcovstva. Ochrana tehotných zamestnankýň podľa pracovného práva aj európskeho práva vychádza primárne z fyziologického stavu, a nie z právnych súvislostí, čím je zabezpečená nezávislosť tejto ochrany od ústavného zákazu náhradného materstva. Kľúčovým záverom zostáva, že pracovnoprávne normy majú garantovať ochranu tehotných žien a rodičov bez ohľadu na spôsob vzniku tehotenstva alebo rodičovstva, pričom rozhodujúcim faktorom je fyziologický stav alebo právne postavenie, napríklad zápis rodiča v rodnom liste dieťaťa. Moderný a zodpovedný zamestnávateľ by mal preto vytvoriť spravodlivé a inkluzívne pracovné prostredie, ktoré reflektuje rozmanitosť foriem rodičovstva a zároveň rešpektuje pracovnoprávne práva všetkých zamestnancov. Takýto prístup prispieje k inklúzii, rovnosti a udržateľnosti pracovného prostredia, ktoré je odpoveďou na aktuálne spoločenské a právne výzvy v danej oblasti.

Zoznam bibliografických odkazov

1. BARANCOVÁ, H. *Pracovný čas – dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, 159 s. ISBN 978-80-7380-576-0
2. BURDOVÁ, K. *Krívajúce rodičovstvo v slovenskom medzinárodnom práve súkromnom*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 1. vydanie 2022, 122 s. ISBN 987-80-7160-643-7
3. DUFALOVÁ, L. *Surogačné materstvo*. 1. Vydanie. Bratislava. Wolters Kluwer SR s.r.o., 2020. 156 s. ISBN 978-80-571-0241-0
4. ERDŐSOVÁ, A. Náhradné materstvo; právne a eticky, alebo nakoľko platí: mater semper certa est, pater incertus. In: *Justičná revue*, č. 12/2014, roč. 66, s. 1474. ISSN. 1335-6461
5. GREGUŠ, J. Náhradné materstvo a materská dovolenka. In: *Časopis pro právní vědu a praxi*, ročník XXV, č. 1/2017, s.163-177. DOI: 10.5817/CPVP2017-1-12
6. KUBIŠOVÁ, K. *Právna úprava surrogátneho manželstva vo vybraných štátoch*. Bratislava: Kancelária Národnej rady Slovenskej republiky. Odbor Parlamentný inštitút. Edícia Porovnávacie analýzy. 16/2022. Dostupné tu:

- <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=511039>
7. LACKO, M., OLŠOVSKÁ, A. Materská a rodičovská dovolenka v SR. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2015, Sladování pracovního a rodinného života. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 134 - 153. ISBN 978-80-210-8121-5
 8. MIŠINOVÁ, A. Náhradné materstvo v kontexte ochrany základných práv a slobôd. In: *Právne listy*. Publikované 13.06.2021. Dostupné tu: <https://www.pravnelisty.sk/clanky/a973-nahradne-materstvo-v-kontexte-ochrany-zakladnych-prav-a-slobod>
 9. OLŠOVSKÁ, A. - ŠVEC, M. Reintegrácia zamestnankyne do pracovného prostredia po návrate z materskej a rodičovskej dovolenky a vhodná úprava pracovného času. In *Budúcnosť práva - právo budúcnosti 2*. [online] Bratislava: Fakulta práva, 2022. ISBN 978-80-8275-000-6, S. 361-381. Dostupné na internete <https://www.pancurouni.com/aktuality-prava/zbornik-z-medzinarodnej-vedeckej-konferencie-buducnost-prava-pravo-buducnosti-ii/>
 10. PETŘÍKOVÁ, L. Náhradné materstvo z pohľadu aplikačnej praxe pracovného práva. In: *Naděje právní vědy 2023: právní věda v praxi*, 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2024. ISBN 978-80-261-1257-0. s. 524-530. Dostupné tu: <https://naos-be.zcu.cz/server/api/core/bitstreams/afb44daa-6af5-4964-affd-d2715601fbe5/content>
 11. Rozhodnutie SD EÚ vo veci Tele Danmark C-109/00 zo 4. októbra 2001
 12. Rozhodnutie SD EÚ vo veci Kiskii C-116/06 zo dňa 20. 09. 2007
 13. Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci C-363/12 Z. proti A Government department, The Board of management of a community school z 18. marca 2014
 14. Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci vo veci C-167/12, C. D. proti S. T. z 18. marca 2014
 15. Rozsudok Krajského súdu v Prešove, sp. zn. 24 CoP/151/2020 z dňa 30. 03. 2021
 16. Rozsudok Okresného súdu Trnava, sp. zn. 37P/52/2015 zo dňa 16. 08. 2015
 17. Rozsudok Okresného súdu Trnava, sp. zn. 22P/66/2015 zo dňa 03. 12. 2015
 18. Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 424/2015 z 1. júla 2015
 19. A comparative study on the regime of surrogacy in EU Member States, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2013/474403/I_POL-JURL_ET\(2013\)474403_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2013/474403/I_POL-JURL_ET(2013)474403_EN.pdf)

Kontakt na autorku:

jana.zulova@upjs.sk

Insentívne schémy odmeňovania na modernom trhu práce¹

Incentive remuneration schemes in the modern labor market

JUDr. Simona Dušeková Schuszteková, PhD., LL.M.²

Abstrakt

Výmena pracovnej sily za peniaze je jednou zo základných črt pracovnoprávneho vzťahu a spôsobuje ekonomickú závislosť zamestnanca a zamestnávateľa. Odmeňovanie prostredníctvom variabilných (insentívnych) zložiek mzdy je nielen motivačným nástrojom, ale veľakrát aj dôvodom rozporov medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľmi pri dojednávaní kolektívnych zmlúv, nakoľko podmienky ich priznávania sú zo strany zamestnávateľov častokrát autonómne menené, hoci v slovenskom pracovnom práve by mali byť dohodnuté práve s príslušným odborovým orgánom ako súčasť kolektívnej zmluvy. Príspevok sa primárne zameriava na analýzu insentívnych schém odmeňovania najmä v peňažnej, ale aj v nepeňažnej forme so zameraním na komparáciu insentívnych schém a podmienok ich nárokovateľnosti v automobilovom sektore, IT sektore a v sektore bankovníctva.

Kľúčové slová

odmeňovanie, variabilná zložka mzdy, insentívne schémy odmeňovania, nárokovateľnosť, dojednávanie mzdových podmienok.

Abstract

Exchanging labour for money is one of the basic features of the employment relationship and causes economic dependence of the employee and the employer. Remuneration through variable (incentive) components of the wage is not only a motivational tool, but often also a reason for conflicts between employee representatives and employers when negotiating collective agreements, since the conditions for granting them are often changed autonomously by employers, although in Slovak labour law they should be agreed with the trade union. The paper primarily focuses on the analysis of incentive schemes of remuneration not only in monetary but also in non-monetary form, focusing on the comparison of incentive schemes and the conditions for their entitlement in the automotive sector, the IT sector and the banking sector.

Keywords

remuneration, variable pay component, incentive pay schemes, eligibility, negotiation of wage conditions.

Úvod

Situácia na trhu práce, na ktorom vládne chronický nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily v rôznych odvetviach, podmienila u väčšiny zamestnávateľov vytvorenie systémov, prostredníctvom ktorých firmy poskytujú

¹ Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0013/23 „Európske mimičky algoritmickeho riadenia obsahu pracovnoprávneho vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR.“ (zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.)

² JUDr. Simona Dušeková Schuszteková, PhD. LL.M.: Univerzita Mateja Bela, Právnická fakulta, Katedra občianskeho práva a pracovného práva, odborná asistentka.

dodatočné odmeny zamestnancom na základe ich výkonu, dosiahnutých cieľov alebo výsledkov konkrétneho tímu. V aplikačnej praxi sa možno stretnúť s tým, že vo väčšine prípadov ide o mzdovú formu stimulácie zamestnancov, pričom tieto mzdové systémy vo väčšine prípadov reflektujú na hodnoty danej firmy, ale v konečnom dôsledku aj na potreby jej zamestnancov.

Stimulácia zamestnancov je primárne zameraná na zvýšenie produktivity práce, ale aj na podporu angažovanosti zamestnancov na hospodárskom výsledku firmy, či zníženie neustále rastúcej fluktuácie, najčastejšie formou vyplácania vernostného, či stabilizačných odmien obvykle splatných v po odpracovaní určitého obdobia.

Okrem finančných insentívov je obľúbeným nástrojom odmeňovania zamestnancov aj umožnenie flexibility práce či už najčastejšie formou home office³ či aplikovaním pružného pracovného času. Menej rozšírenou insentívnou schémou nepenažného odmeňovania je podpora ich kariérneho rastu a vzdelávania vo forme financovania kurzov, školení, či rôznych certifikácií, čo však väčšina zamestnancov vníma automaticky a považuje to za plnenie zákonných povinností zamestnávateľov v oblasti vzdelávania a nie ako súčasť nepenažného odmeňovania. V ostatných rokoch sa tešia obľube aj benefity, ktoré zamestnancom poskytujú tzv. work-life balance či už v podobe vyššej výmery dovolenky nad rámec Zákonníka práce, sick days, (pracovné voľno hradené zamestnancovi poskytované zamestnancovi pri jeho náhlejšej zdravotnej indispozícii bez potreby preukazovania potvrdenia o návšteve lekára), ako aj menej rozšíreného „sabaticalu“ – dlhodobého pracovného voľna s náhradou/bez náhrady mzdy ako prevencia pred syndrómom vyhorenia. Síce zriedkavejšie, avšak možno zaznamenať aj odmeňovanie formou písomnej pochvaly, uznania zamestnanca, či formou usporadúvania interných súťaží, napr. „zamestnanec mesiaca“, príp. vedením rôznych interných rebríčkov. Dlhodobu sú však najrozšírenejšou formou budovania tímovej kultúry prostredníctvom spoločných odmien rôzne typy team-buildingových akcií so zameraním na šport, či kultúru, ale aj spoločné výlety, dni otvorených dverí, príp. návštevy spoločenských podujatí.

Odhliadnuc od formy insentívnych schém odmeňovania je ich spoločným menovateľom snaha motivovať zamestnancov a formou týchto odmien odmeniť nielen ich zaangažovať na chode a fungovaní firmy, ale aj vyjadriť im poďakovanie za ich lojalitu voči zamestnávateľovi.

Príspevok sa zameriava práve na analýzu finančných foriem insentívov v závislosti od odvetia priemyslu, v ktorom sú zamestnávateľmi poskytované.

³ V tomto prípade nejde o inštitút domácej práce/telepráce, ale o poskytovanie možnosti výkonu práce z domácnosti zamestnanca aj za predpokladu, že nie sú splnené podmienky na jej výkon podľa § 52 ods. 2 Zákonníka práce „*V pracovnej zmluve možno dohodnúť, že domácka práca alebo telepráca sa v celom rozsahu alebo sčasti bude vykonávať na mieste, ktoré si zamestnanec určí, ak to povaha práce umožňuje. V pracovnej zmluve možno dohodnúť aj rozsah domácej práce alebo telepráce alebo minimálny rozsah výkonu práce zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa, ak sa domácka práca alebo telepráca nemá vykonávať len z domácnosti zamestnanca.*“

Formy finančných insentívnych schém

Zákonník práce a ani žiadny iný pracovnoprávny predpis neupravuje právny rámec foriem insentívnych (variabilných zložiek mzdy). Jedinou nepriamou „zmienkou“ inej zložky mzdy ako mzdy s reflexiou na zákon č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzdy, je ustanovenie § 118 ods. 4 Zákonníka práce⁴, ktoré považuje za mzdu aj finančné plnenie zamestnávateľa poskytované zamestnancom z dôvodu letných dovoleniek (v praxi sa toto plnenie nazýva „13. plat“, „letný bonus“) a z dôvodu vianočných sviatkov (v praxi najčastejšie nazývané „14. plat“, „vianočné“, či „koncoročné odmeny“). Poskytovanie akýchkoľvek ďalších foriem variabilných zložiek mzdy je plnej kompetencii daného zamestnávateľa, po dohode so zamestnancom v jeho pracovnej zmluve, či odborovým orgánom⁵ v kolektívnej zmluve, čo spôsobuje, že v aplikačnej praxi sa možno stretnúť s pojmovo nejednotnými označeniami insentívnych schém odmeňovania.

Podľa rozhodnutia Krajského súdu v Bratislave zo dňa 28. marca 2018, spis. zn. 7CoPr/7/2017 sa uplatnením nenárokovateľných zložiek mzdy vyjadruje stimulačná a motivačná funkcia mzdy, spočívajúca v určitej forme mzdy súvisiacej s mimoriadnym pracovným výkonom zamestnanca. Prémie a odmeny sú nenárokovateľnou zložkou mzdy, a priznávajú sa, len ak sa splnia stanovené kritériá, napr. ak výkon práce je omnoho efektívnejší voči inému výkonu porovnateľného zamestnanca.

Častým označením variabilnej zložky mzdy je jej označenie ako výkonnostný bonus, t.j. odmena za dosiahnutie alebo prekročenie vopred stanovených cieľov, ktoré sú zamestnávateľom nastavené, či už ako individuálne alebo tímové, pričom rozdiely možno badať aj v hodnotených obdobiach, či už ako mesačné, kvartálne, či ročné obdobie, ktorého dĺžka v konečnom dôsledku determinuje aj samotnú výšku bonusu, ktorý môže byť určený nielen ako percento naviazané na základnú (tarifnú) mzdu zamestnanca (napr. 20% základnej mzdy zamestnanca), ale aj ako fixná suma, ktorá nekopíruje výšku základnej mzdy konkrétneho zamestnanca a je jednotná pre všetkých zamestnancov bez ohľadu na výšku ich mzdy (napr. 150 eur/mesačne).

Pomerne rozšírenou, a to nielen v Slovenskej republike, je zložka mzdy, ktorá spočíva v zdieľaní zisku zamestnávateľa zamestnancami (tzv. profit sharing) a je vyjadrením podielu zamestnanca na zisku zamestnávateľa, na jeho pozitívnom hospodárskom výsledku, ktorý dosiahol. Často je definovaná fixnou sumou, ale nezriedkavo sa možno stretnúť s určením výšky podielu na hospodárskom výsledku ako percenta mesačnej/ročnej brutto mzdy zamestnanca. Podiel na hospodárskom výsledku je u väčšiny zamestnávateľov

⁴ Ako mzda sa posudzuje aj peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu pri príležitosti

a) obdobia letných dovoleniek,

b) vianočných sviatkov.“

⁵ Vid' § 119 ods. 2 Zákonníka práce.

podmieňovaný aj počtom odpracovaných dní, ktoré majú zohľadňovať reálny podiel zamestnanca na výkone firmy a zabezpečiť tak spravodlivú distribúciu tejto formy variabilnej zložky mzdy.

Možno konštatovať, že dlhoročne je integrálnou súčasťou incentívnych schém odmeňovania u zamestnávateľov, dokonca aj v štátnom sektore⁶ tzv. 13./14. plat, označovaný aj ako letný/zimný bonus. V súčasných podmienkach je ho možné považovať za formu stabilného bonusu, ktoré je naviazané na splnenie určitých podmienok (najčastejšie dochádzky – požadovaná je prítomnosť zamestnanca na pracovisku, jeho dôležité osobné prekážky, najmä oštenie, vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, či sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia, či dočasná práceneschopnosť znižujú výšku priznaného 13./14. platu, resp. môžu spôsobiť jeho nepriznanie, príp. ďalším kritériom je celoročné dodržiavanie pracovnej/služobnej disciplíny bez existencie písomného upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny). Obľúbenosť tejto variabilnej zložky mzdy je umocnená tým, že sa častokrát poskytuje vo výške 100% mzdy (či už priemernej alebo základnej) zamestnanca, čo pre zamestnancov raz – dva krát ročne predstavuje zriedkavý síce jednorazový, avšak dvojnásobný príjem v jednom mesiaci.

U zamestnancov v startupoch a technologických firmách sú zaužívanou odmeňovacou schémou akciové opcie daného zamestnávateľa, ktoré sa nazývajú aj zamestnanecké akcie.

Dlhotrvajúci nedostatok pracovnej sily na slovenskom (európskom) trhu práce ovplyvnil zavedenie tzv. referral bonusov – odmien, ktoré zamestnanec získa za odporúčenie nového zamestnanca, pričom tento odporúčaný zamestnanec zotrval u zamestnávateľa nejaké obdobie – obvykle aspoň rok, v pracovnom pomere u zamestnávateľa. Výška tohto typu incentívu zvykne reflektovať na výšku mzdy odporúčaného zamestnanca, t.j. zamestnanec za odporúčenie dostane bonus vo výške jednej hrubej mzdy zamestnanca, ktorého odporučil, príp. dostane odmenu vo fixnej výške. Pri tomto type bonusu je diskutabilné či ide vôbec o mzdovú formu a to s prihliadnutím na zákonnú definíciu mzdy „*mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.*“⁷, nakoľko bonus za odporúčenie iného zamestnanca nesúvisí s výkonom a ani kvalitou vykonanej práce daného zamestnanca, jeho plnenie je naviazané na výkon práce iným zamestnancom, ktorého zamestnanec odporučil.

Rebričku variabilných schém odmeňovania kraľuje tzv. dochádzkový (prítomnostný) bonus, ktorý je integrálnou súčasťou odmeňovania predovšetkým u zamestnávateľov pôsobiacich najmä v sektore automobilového priemyslu. Základným východiskom, pre ktoré sa zamestnávatelia rozhodnú zaviesť tento druh variabilnej zložky mzdy je práve vysoká miera ospravedlnenej neprítomnosti

⁶ Vid' čl. 3 bod 2 Kolektívna zmluva na roky 2024 – 2025 pre Ministerstvo zdravotníctva SR, zdroj: <https://www.crz.gov.sk/data/att/5262731.pdf?csrt=11659713162088498718>.

⁷ Vid' prvá veta § 118 ods. 2 Zákonníka práce.

v práci zo strany zamestnancov, ktorá je zväčša založená na uplatnení dôležitej osobnej prekážky v práci zo strany zamestnancov podľa ustanovenia § 141 ods. 2 ZP napr. v podobe ošetrenia alebo vyšetrenia, prípadne sprevádzania na ošetrovanie/vyšetrovanie rodinného príslušníka.⁸ Jeho podstatou je priznanie finančnej odmeny, je tiež otázne, či ide o mzdovú formu, zamestnanecovi v prípade, ak tento príde do práce v dni, ktoré mu zamestnávateľ naplánoval a počas nich nečerpá žiadnu z prekážok na strane zamestnanca, t.j. plánuje si svoje osobné prekážky mimo pracovného času. Aj v tomto prípade je zamestnanec odmeňovaný nie za kvalitu a výkon svojej práce, ale za efektívne manažovanie svojich osobných prekážok tak, aby nezasahovali do jeho plánovaného pracovného času a tak je otázne, či ide vôbec o mzdovú formu subsumovateľnú pod mzdu. Odpoveď na túto otázku čiastočne závisí od výkladu spojenia „za vykonanú prácu“, pričom z predmetného ustanovenia Zákonníka práce⁹ nie je možné jednoznačne dovodiť, či má ísť o faktický výkon práce zamestnancom počas plynutia zamestnávateľom určeného pracovného času, alebo ide peňažné plnenie poskytované zamestnanecovi podľa skutočne odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu, najmä ak do pracovného času započítavame aj časové úseky, počas ktorých zamestnanec prácu nevykonáva.¹⁰ Ak by bola mzda poskytovaná výlučne za skutočne odpracovaný čas, príp. skutočne dosiahnutý výkon, zamestnanec by za časové úseky, ktoré sa v zmysle vyššie uvádzanej právnej úpravy považujú za výkon práce (napr. účasť na povinnom vzdelávaní, preventívnych lekárskech prehliadkach vo vzťahu k práci), a hradia sa mzdou a to bez ohľadu na to, že v týchto časových úsekoch zamestnanec nedosahuje žiadny výkon, nemal poberať mzdu. Je preto potrebné sa prikloniť k právnej premise uplatňovania virtuálneho výkonu pracovného času a to najmä aj preto, že plynutie pracovného času podľa ustanovenia § 85 ods. 1 Zákonníka práce nie je právne podmienené skutočným výkonom práce zamestnancov, ale určením rozvrhu pracovného času zamestnávateľom ako jedného zo základných znakov závislej

⁸ DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina: Eurokodex, 2023, s. 608 a nasl.

⁹ Ust. § 118 ods. 1 Zákonníka práce „Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnanecovi za vykonanú prácu mzdu.“

¹⁰ Ust. § 144a ods. 1 Zákonníka práce „Ako výkon práce sa posudzuje aj doba,

a) keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak,

b) pracovného voľna, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr,

c) náhradného voľna za prácu nadčas, za prácu vo sviatok, za čas neaktívnej časti pracovnej pobytovosti na pracovisku alebo náhradného voľna poskytnutého podľa § 96b,

d) prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,

e) dovolenky,

f) počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti,

g) ktorú mladistvý zamestnanec strávi pri odbornej príprave v rámci systému teoretickej alebo praktickej prípravy.“

práce s poukazom na § 1 ods. 2 Zákonníka práce¹¹ v spojení s ustanovením § 90 ods. 4 Zákonníka práce.

Ak by sme dochádzkový bonus považovali za mzdu, hoci vznik nároku na jeho priznanie je naviazaný na prítomnosť zamestnanca v práci bez reálneho výkonu práce, bez skutočne odpracovaného času (vykonávania práce), tak by sme zamestnancovi poskytovali duplicitné plnenie, kde by jedno plnenie dostal za fyzickú prítomnosť na dohodnutom mieste výkonu práce (dochádzkový bonus), ďalšie plnenie za odpracovaný čas (mzda) a ďalšie plnenie za kvalitu a výkonnosť pri plnení pracovných povinností (výkonnostný bonus). Uvedené však nie je vylúčené žiadnym právnym predpisom a je v plnej kompetencii zamestnávateľa regulovať si, priznávať, určovať rôzne zložky mzdy, rovnako nie je považované za porušovanie právnych predpisov nepriznávanie incentívnych schém odmeňovania a uplatňovanie jednozložkovej mzdy.

V zmysle textácie ustanovenia § 119 ods. 3 ZP sa však ani nevylučuje, aby tzv. ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu (v rovnakom význame ako v prípade základnej zložky mzdy vo vzťahu k výkladu pojmu za prácu) mali rovnakú väzbu na odpracovaný čas a stali sa rovnako súčasťou tzv. zaručenej mzdy zamestnanca, ktorá je závislá od povahy výkonu jeho práce, resp. výkonu práce samotnej.¹²

Nárokovateľnosť incentívnych foriem odmeňovania

Prémie a odmeny sa považujú za nenárokovateľnú zložku mzdy a spravidla sa priznávajú len ak zamestnanci splnia vopred stanovené kritériá, napr. ak výkon práce je omnoho efektívnejší voči inému výkonu porovnateľného zamestnanca. Nenárokovateľné odmeny majú dobrovoľnú povahu a ak sú viazané na neurčité kritériá, zamestnanec má nárok na ich vyplatenie až vtedy, keď zamestnávateľ rozhodne, že zamestnancom odmeny vypláti. Bez takéhoto rozhodnutia zamestnanec nebude úspešný v prípade vymáhania odmien. A to ani v prípade, ak splní kritériá stanovené zamestnávateľom na priznanie odmien (napr. zamestnávateľ dosiahne vyšší zisk alebo zamestnanec bude mať vyššie pracovné nasadenie v porovnaní s kolegami).¹³

Priznanie variabilných zložiek mzdy závisí od nastavenia podmienok ich priznávania, pričom podmienky priznávania akýchkoľvek zložiek mzdy musia byť dojednané v súlade s ustanovením § 119 ods. 3 Zákonníka práce. Práve spôsob ich dojednávania, častokrát jednostranného určovania zo strany zamestnávateľov silne determinuje kritériá (podmienky) ich priznávania a vyplácania. Vzhľadom na

¹¹ Ust. § 1 ods. 2 Zákonníka práce „Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.“

¹² Podobný názor pozri - ŠVEC, M. – OLŠOVSKÁ, A. *Sankcie zamestnávateľa. Krátenie a nepriznanie peňažných plnení*. Bratislava: Wolters Kluwer SK, 2022, s. 132 a nasl.

¹³ MADLEŇÁK, A. - ŠTEFANČIKOVÁ, A. Manažment ľudských zdrojov v kontexte zvyšovania motivácie a produktivity v podnikoch. In *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2017, s. 100 a nasl.

absenciu právnej úpravy insentívnych schém odmeňovania je ich forma, formulácia, výška, podmienky ich priznávania vecou dojednanja zamestnanca a zamestnávateľa v pracovnej zmluve, resp. dojednanja zamestnávateľa a odborového orgánu v kolektívnej zmluve. Jediným kritériom ich dojednanja (v aplikácii praxi najmä jednostranného určenia) s poukazom na § 1 ods. 4 Zákonníka práce¹⁴ v nadväznosti na § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka¹⁵ je ich určitosť a zrozumiteľnosť, nakoľko určitosť a zrozumiteľnosť formulácií je základným princípom ich nárokovateľnosti. *Podľa názoru súdu je to predovšetkým odporca, ako zamestnávateľ, ktorý musí dbať na to, aby mzdové podmienky v pracovnej zmluve boli dohodnuté jasným a určitým spôsobom. Takúto požiadavku je možné klásť na zamestnávateľa, pretože je objektívne zjavné, že zamestnávateľ je vo vzťahu k zamestnancom v pracovnoprávných informovanejším a fundovanejším subjektom. Ak by tomu tak nebolo, vynvstala by legitímna otázka, ako si môže takýto zamestnávateľ plniť svoje povinnosti podľa noriem správneho práva (napr. daňového, odvodového) a pracovného práva. Je zjavné, že vzhľadom na náročnosť noriem týchto odvetví práva, je to práve zamestnanec, od ktorého nie je spravodlivé požadovať dôkladnú znalosť toho, čo je možné rozumieť pod mzdovými podmienkami.*¹⁶

Pre objasnenie širšieho kontextu posudzovania variabilných/fakultatívnych zložiek mzdy možno uviesť, že analogické nahliadanie na uvedené zložky mzdy ako v súkromnej sfére sa objavuje aj v prostredí odmeňovania výkonu prác vo verejnom záujme. Ustanovenie § 4 ods. 1 zákona o odmeňovaní prác vykonávaných vo verejnom záujme uvádza zložky mzdy, ktoré možno analogicky podradiť pod pojem odmeňovania zamestnancov (rozumej výklad obsahu mzda podľa príslušných ustanovení ZP), hoci v rámci predmetného osobitného predpisu tomuto pojmu zodpovedá ekvivalent plat (funkčný plat).¹⁷

Ak použijeme v mzdových podmienkach formuláciu znenia: „zamestnancovi je možné vyplatiť odmeny na základe rozhodnutia konateľa spoločnosti“, zamestnávateľa uvedené k ničomu právne nezaväzuje, znenie takejto formulácie nie je ani v rozpore s pracovnoprávnymi predpismi, ale v princípe ide len o možnosť, ktorá môže alebo nemôže nastať, pričom táto možnosť ani neobsahuje kritériá, za ktorých táto môže byť realizovaná. Ak však zamestnávateľ v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve dohodne pravidlá na vyplatenie odmeny a zamestnanec ich splní, vzniká mu právo na vyplatenie odmeny. „Zákonník práce nevylučuje rôzne formy odmien, prémie, osobných obhodnotení, ktoré majú motivovať zamestnanca. Poskytovanie motivačných mzdových foriem môže zamestnávateľ upraviť v kolektívnej zmluve alebo v internom predpise, napr. v pracovnom poriadku, mzdovom

¹⁴ Ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce.

¹⁵ Ust. § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka „Právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne, inak je neplatný.“

¹⁶ Rozhodnutie Okresného súdu v Trenčíne zo dňa 11. novembra 2014, sp. zn. 17Cpr/4/2014.

¹⁷ ŽUJOVÁ, J. *Princípy odmeňovania závislej práce vo verejnej správe na Slovensku. In COFOLA 2015: medzinárodná konferencia študentů, doktorandů a mladých vědců : sborník z konference.* Brno : Masarykova univerzita, 2015, s. 823-837.

poriadku, v osobitnom prémiovom poriadku a pod. Nárok na odmenu Zákonník práce ale nepozná. Takýto záver vyplýva aj z rozhodovacej praxe, v zmysle ktorej „priznanie odmien nie je právne nárokovateľné.“¹⁸

„Vo všeobecnosti platí, že mzda zamestnanca pozostáva z dvoch častí, a to základnej a pohyblivej; základná zložka mzdy je pevná a zamestnávateľ je povinný ju zamestnancovi vyplatiť. Naproti tomu pohyblivá zložka mzdy je variabilná a jej vyplatenie je viazané na splnenie stanovených podmienok, napr. obratu spoločnosti, výkonnosti zamestnanca a podobne. Je na ľubovôli zamestnávateľa, či ju vyplatiť alebo nie. Medzi pohyblivú zložku mzdy radíme aj odmeny. Odmeny (prípadne iné benefity) vyplácané zamestnancom vo forme peňazí vstupujú do nákladov spoločnosti. Odmeny, na ktoré má zamestnanec nárok až po splnení zamestnávateľom určených kritérií môžu byť priznané nasledujúcimi formami: stanovením v pracovnej zmluve alebo v platovom dekrete, stanovením v smernici, či inom internom akte, udelením jednorazovo.“¹⁹

Fakultatívnosť insentívnych schém odmeňovania je potrebné vnímať v dvoch rovinách, a to v závislosti od skutočnosti, či predmetná variabilná zložka mzdy má určité prepojenie s objektívnymi kritériami, ktoré by mal zamestnanec v kvalitatívnej alebo kvantitatívnej podobe plniť alebo je plnom rozsahu závislá od konštitutívneho rozhodnutia zamestnávateľa. „Či zamestnávateľ uvedené rozhodnutie prijme alebo neprijme a aký bude mať prípadné rozhodnutie obsah, závisí v prípade fakultatívnej zložky mzdy výlučne na úvabe zamestnávateľa.“²⁰ Predpokladom priznania variabilnej zložky mzdy je teda rozhodnutie zamestnávateľa, ktorým odmenu prizná a toto rozhodnutie zamestnávateľa, je vzhľadom na výslovne stanovenú fakultatívnosť daného nároku, autonómne a nemožno ho nahradiť rozhodnutím súdu.²¹

Podľa rozhodnutia Krajského súdu v Trenčíne, spis. zn. 19CoPr/8/2015 je pre priznanie nároku na mzdu preto vždy významné rozlíšenie, či požadované plnenie predstavuje mzdový nárok na mzdu, ktorý je zamestnávateľ povinný poskytnúť, ak zamestnanec splní dojednané predpoklady a podmienky (či ide o nárokovú časť mzdy), alebo či ide o takú zložku mzdy, na ktorú vzniká nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní (či ide o tzv. nenárokovú zložku mzdy). Táto (nenároková) zložka mzdy je charakteristická tým, že bez rozhodnutia zamestnávateľa má táto zložka povahu len fakultatívneho nároku. Túto fakultatívnu povahu stráca v okamžiku, keď zamestnávateľ rozhodne o priznaní tohto nároku zamestnancovi, táto nenároková (fakultatívna) zložka mzdy sa v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní stáva nárokovou (obligatórnou) zložkou mzdy.

Dojednávanie mzdových podmienok

¹⁸ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo 16. decembra 2008, sp. zn. 2 Mcdo 19/2007.

¹⁹ Rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave zo dňa 22. mája 2024, sp. zn. 15CoPr/6/2023.

²⁰ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 27. mája 2010, sp. zn. 3Cdo 31/2009.

²¹ Rozhodnutie Okresného súdu Bratislava III zo dňa 09. júna 2016, sp. zn. 16Cpr/7/2015.

Na rozdiel od českej právnej úpravy slovenský Zákonník práce obsahuje len niekoľko pravidiel ohľadom dojednávania mzdy. Vzhľadom na absenciu relevantnej pracovnoprávnej úpravy preto možno pri diferenciacii súčasti základnej zložky mzdy zamestnanca viazanej výlučne na odpracovaný čas alebo dosiahnutý výkon vychádzať zo záverov súdnych rozhodnutí, ktoré sa síce líšia v určitých nuansách.²²

Podľa § 119 ods. 2 Zákonníka práce sa mzdové podmienky dojednávajú v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve. Vzhľadom na uplatnenie spojky „alebo“, ktorá má vylučovací charakter a uplatňuje sa ňou alternatívne, toto ustanovenie predpisuje formu, v ktorej sa dojednávajú mzdové podmienky. Na rozdiel od českej právnej úpravy²³ sa mzdové podmienky v slovenskom pracovnom práve dohadujú, dojednávajú, t.j. na ich obsah je potrebný konkludentný prejav vôle oboch zmluvných strán – zamestnanca – zamestnávateľa, resp. zamestnávateľa – odborovej organizácie. Dikcia ustanovenia § 119 ods. 2 Zákonníka práce vylučuje autonómne stanovenie mzdových podmienok v internom predpise, či v internej norme zamestnávateľa. Aplikácia prax však poukazuje na časté stanovovanie mzdových podmienok v internom predpise zamestnávateľa, na ktorý odkazuje pracovná zmluva alebo kolektívna zmluva, t.j. mzdové podmienky nie sú dohodnuté so zamestnancom, resp. odborovou organizáciou, zamestnávateľ si ich stanovuje, mení sám, len na ne v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve odkáže. Berúc do úvahy silnú ochrannú funkciu pracovného práva je autonómne stanovovanie mzdových podmienok znížením ochrany zamestnanca, ktorému zamestnávateľ odoberá zákonom garantované právo dojednať si svoje mzdové podmienky sám alebo prostredníctvom zástupcov zamestnancov, ako aj degradovaním kompetencie zástupcov zamestnancov dojednať v kolektívnej zmluve mzdové podmienky. Takýto postup zamestnávateľa je možné považovať za porušenie ustanovení Zákonníka práce, nakoľko však dikcia § 119 ods. 2 Zákonníka práce²⁴ nesankcionuje nedodržanie dojednanie mzdových podmienok v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve sankciou neplatnosti, nebude dojednanie mzdových podmienok v internom predpise považované za neplatné a plnenia poskytované zamestnancom nebudú považované za bezdôvodné obohatenie v zmysle § 222 ZP²⁵, nakoľko bezdôvodné obohatenie je naviazané na buď na neplatný právny úkon, o ktorom v tomto prípade nemožno hovoriť, nakoľko

²² BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydanie. Bratislava: C.H.Beck, 2022, s. 1009 a nasl.

²³ V českom pracovnom práve sa mzda dojednáva v pracovnej zmluve, stanovuje vnútorným predpisom alebo určuje mzdovým výmerom, vid' § 113 ods. 1 českého Zákonníka práce.

²⁴ Ust. 119 ods. 2: „Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.“

²⁵ Ust. § 222 ods. 2 ZP „Bez dôvodného obohatenia na účely tohto zákona je majetkový prospech získaný plnením bez právneho dôvodu, plnením z neplatného právneho úkonu, plnením z právneho dôvodu, ktorý odpadol, ako aj majetkový prospech získaný z nepoctivých zdrojov.“

nedodržanie spôsobu a formy dojednania mzdovým podmienok predpísaným spôsobom nie je sankcionované neplatnosťou právneho úkonu, alebo naviazané na plnenie bez právneho dôvodu, ktorý odpadol, čo v prípade, ak mzdové podmienky zamestnávateľ upraví v internom predpise, nenastane.

„Mzda predstavuje odmenu za zamestnancom odvedenú prácu pre zamestnávateľa, ktorú možno vyjadriť peniazmi a vyplatiť na základe písomnej alebo ústnej pracovnej zmluvy za prácu, ktorá bola zamestnancom vykonaná. Pojem mzda sa v právnom poriadku používa na vyjadrenie odmeny za prácu vykonávanú v pracovnom pomere pre zamestnávateľa. Dohodu o mzdových podmienkach zákon ponecháva na vôľu zmluvných strán alebo mzda môže byť stanovená právnym predpisom. Okrem mzdy môže zamestnávateľ poskytovať tzv. nadstavbové zložky mzdy, ktorými môžu byť napríklad prémie, odmeny a iné. Z definície mzdy je zjavné, že viazaná na vykonanie práce.“²⁶

Insentívne schémy odmeňovania v jednotlivých odvetviach priemyslu

Podmienky, výška a periodicita priznávania variabilných zložiek mzdy sú determinované predovšetkým odvetvím priemyslu, v ktorom sa uplatňujú a reflektujú na ciele, ktoré chcú zamestnávateľia ich vyplácaním dosiahnuť. Spoločným menovateľom insentívnych schém odmeňovania bez ohľadu na odvetvie priemyslu nie je ich automatická nárokovateľnosť, ale splnenie veľmi konkrétnych a silne špecifických podmienok a kritérií v mnohých prípadoch určených globálne, korporátne materskou spoločnosťou bez reálnej možnosti ich dojednať u daného zamestnávateľa v Slovenskej republike, čo spôsobuje ich nejednoznačnú formuláciu, ktorá je spôsobená prekladom z iného jazyka, pričom táto úprava nemusí úplne nereflektovať na právnu úpravu odmeňovania slovenským Zákonníkom práce (vyplatenie zálohy na bonus a následne jednostranná zrážka zo mzdy, v prípade, ak by výška zálohy bola vyššia ako konečná výška bonusu, resp. by zamestnanec do času jeho výplaty skončil pracovný pomer. Uvedené tiež spôsobuje nulovú možnosť dojednať tieto podmienky odborovou organizáciou v kolektívnej zmluve, nakoľko sú korporátne, nemenné, stanovené pre všetky krajiny rovnako a tak dochádza len ku ich mechanickému kopírovaniu bez reálnej ingerencie zástupcov zamestnancov, či samotného zamestnanca, ktorí môžu určité podmienky ich priznávania vnímať ako nesplniteľné, nereálne s nulovou možnosťou splniť podmienky pre priznanie variabilnej zložky mzdy.

Insentívne schémy v bankovom sektore

Je potrebné skonštatovať, že vo väčšine bánk fungujúcich v Slovenskej republike je prítomné zastúpenie zamestnancov odborovými organizáciami a preto je odmeňovanie zamestnancov týchto bánk upravené kolektívnymi zmluvami, pričom ich súčasťou sú aj insentívne schémy odmeňovania, ktorých väčšina však len kopíruje insentívne schémy materskej banky. Insentívne schémy

²⁶ Rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave zo dňa 24. januára 2021, sp. zn. 2Co/1/2020.

sú realizované obvykle formou výkonnostných ročných bonusov, pričom formulácia podmienok ich poskytovania garantuje zamestnancov vyplatenie len v prípade, ak splnili vopred stanovené podmienky, ktoré zamestnanec častokrát výkonom svojej práce ovplyvniť nevie (napr. banka vykazuje stratu a nespĺňa limity kapitálovej prirátanosti a likvidity stanovené za daný kalendárny rok, za ktorý sa odmeny priznávajú), alebo podmienky, ktoré ovplyvniť viac menej vie a nie sú determinované rozhodnutím zamestnávateľa (napr. zamestnanec bol v evidenčnom stave minimálne 6 mesiacov daného roku, príp. zamestnanec dosiahol minimálnu celkovú známku ročného hodnotenia, ktorú si banka určí vopred, alebo má zamestnanec správanie a výkon v súlade s internými predpismi a metodikami, v súlade s riadením rizika, predpismi danej banky, či proti zamestnancovi nebolo v kalendárnom roku, za ktorý sa bonus vypláca, vedené disciplinárne konanie).

Pravidlá tiež určujú obdobie, za ktoré sa splnenie týchto podmienok (cieľov) na priznania odmeny/prémie/bonusu u zamestnanca sleduje (obvykle je to 12 mesiacov, ktoré nekopírujú kalendárny rok, ale skôr ukončenie hospodárskeho roka), ako aj výšku bonusu, ktorá je obvykle stanovená ako percentuálny pomer ku súčtu ročnej základnej mzdy zamestnanca, dohodnutej v pracovnej zmluve v kombinácii s celkovou známku ročného hodnotenia, s tým, že základné percento bonusu sa stanovuje podľa priemernej známky, ktorú zamestnanec dosiahol pri celoročnom hodnotení (napr. tzv. MBO²⁷). Aj napriek splneniu podmienok zo strany zamestnanca nie je garantované, že mu bude vyplatená výška výkonnostnej odmeny v rozsahu, na ktorý mu vznikol nárok, nakoľko limitom výšky vyplatených bonusov býva zamestnávateľom jednostranne prirátaný rozpočet, čo môže spôsobiť, že objem finančných prostriedkov vyčlenených na nemusí byť postačujúci a vtedy má zamestnávateľ právo znížiť výšku dosiahnutej výšky bonusu o určité percento, čo spôsobuje, že zamestnanec aj napriek vopred stanoveným podmienkam, ktoré splní, nemá garantovanú dosiahnutú výšku bonusu, takže jeho priznanie nie je automatické.

Insektívne schémy v IT sektore

Úprava insentívnych schém odmeňovania je u väčšiny zamestnávateľov v IT sektore upravená jednostranne, na základe ich rozhodnutia a to vo vnútorných predpisoch, vzhľadom na to, že v tomto odvetví je minimálne zastúpenie zamestnancov zástupcami zamestnancov a kolektívne zmluvy sa u týchto zamestnávateľov objavujú sporadicky. I keď sú mzdové podmienky zamestnancov predmetom dojednávania, nie jednostranného určovania zo strany zamestnávateľa, iný spôsob ako ich určenie cez vnútorné predpisy sa u zamestnávateľov v IT odvetví ani neuplatňuje.

²⁷ Management by Objectives (skratka MBO) ide o riadenia podľa cieľov, metódu založenú na stanovení a vzájomnom odsúhlasení cieľov a vyhodnocovanie úspešnosti ich dosahovaní. Realizátorovi úlohy je umožnené, aby sa rozhodol aký spôsob dosiahnutia cieľa je pre neho najvhodnejší.

Pri insentívnych schémach odmeňovania sa u zamestnávateľov v tomto odvetví sa uplatňuje kombinácia kolektívnych kritérií, ktoré zamestnanec objektívne nevie výkonom svojej práce ovplyvniť, nazýva sa modifikátor výkonnosti podniku, ktorý je stanovený zamestnávateľom, resp. korporátom (materskou spoločnosťou) podľa jeho vlastného uváženia. Modifikátor výkonnosti podniku je naviazaný na dosiahnutie cieľového výnosu z ročného operačného plánu, pričom zamestnávateľ určuje zamestnancom percentuálnu váhu výkonnosti podniku v kombinácii cieľového prevádzkového príjmu, pričom v podmienkach pre vyplatenie insentívneho bonusu samotný zamestnávateľ vopred uvádza, že na základe hospodárskeho výsledku, môže nastať situácia, že výsledný bonus bude u zamestnanca nulový. Obvyklým kritériom vyplatenia bonusu je okrem dosiahnutia vyššie uvedeného modifikátora výkonnosti podniku aj naplnenie výkonnostných cieľov a splnenie očakávania vedúceho zamestnanca, realizácia aktivít, ktoré výrazne presahujú očakávania bežného výkonu práce, externé aktivity, ktoré zlepšujú značku alebo reputáciu spoločnosti (zamestnávateľa), či dosahovanie výnimočných úspechov vo forme patentov, ocenení, podpora firemných aktivít a ich vedenie k úspechu a v neposlednom rade, žiadne disciplinárne konanie voči zamestnancovi, resp. upozornenie na neuspokojivé plnenie pracovných úloh počas sledovaného obdobia. Ďalším dôvodom na nepriznanie insentívneho bonusu je neabsolvovanie požadovaného školenia, či konanie, správanie zamestnanca, ktoré je v rozpore s Etickým kódexom, nedodržiavanie zásad alebo procesov určených na ochranu spoločnosti, vrátane nesprávneho zaobchádzania s dôvernými informáciami, zlyhanie pri simulácii phishingu²⁸, porušenie pravidiel fyzickej bezpečnosti. Porušenie akejkolvek podmienky spôsobuje nepriznanie, stratu nároku na variabilnú zložku mzdy, avšak vzhľadom na kritériá, ktoré sú v prevažnej väčšine ovplyvniteľné konaním, správaním zamestnanca, je nepriznanie insentívneho bonusu skôr zriedkové, ako pravidelné. Na rozdiel od bankového odvetvia nie je priznanie výšky bonusu limitované vopred zadefinovaným rozpočtom, ktorý zamestnávateľ vie a môže minúť na vyplácanie insentívnych schém odmeňovania zamestnancov.

Insentívne schémy v automobilovom priemysle

Automobilový priemysel je odvetvie, v ktorom dominuje zastúpenie zamestnancov zástupcami zamestnancov²⁹ a tak je prirodzené, že dojednávanie mzdových podmienok je v prevažnej väčšine zamestnávateľov v tomto odvetví upravené v kolektívnych zmluvách po dohode s odborovými orgánmi. Zo všetkých odvetví má automobilový priemysel v celku jednoznačné kritéria priznávania insentívnych schém odmeňovania v podobe 13. mzdy, 14. mzdy, či

²⁸ phishing je „pokús o podvodné získanie citlivých informácií, ako sú heslá a podrobnosti o kreditných kartách, maskovaním sa za dôveryhodnú osobu alebo dôveryhodný obchod (alebo banku) pri elektronickej komunikácii.“

²⁹ Ust. § 11a Zákonníka práce, za zástupcov zamestnancov sa považuje zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník, odborový orgán a zástupca zamestnancov pre BOZP.

rôznych bonusov vyplácaných pri príležitosti letných, čo zimných dovoleník a práve insentívne schémy odmeňovania sú jedným zo základných nástrojov motivovania a udržania si zamestnancov, nakoľko v prípade, ak by ich zamestnávateľ neposkytoval, zamestnanci by uprednostnili prácu pre iného zamestnávateľa, ktorý ich priznáva. Podmienky na ich priznávanie bývajú častokrát viazané na ekonomickú a finančnú výkonnosť skupiny (hospodársky výsledok) zamestnávateľa a to aj vzhľadom na to, že zamestnávateľia v tomto odvetví dosahujú v prevažnej väčšine kladné hospodárske výsledky a preto kľúčovými podmienkami pre ich priznanie je splnenie individuálnych kritérií akými je dodržiavanie pracovnej disciplíny, neuspokojivé plnenie pracovných úloh a častým kritériom býva aj priaznivá dochádzka počas sledovaného obdobia roka, resp. pol roka. Časť zamestnávateľov v automobilovom priemysle priznáva insentívne schémy odmeňovania iba zamestnancom, ktorí sú v čase ich výplaty v evidenčnom stave, možno sa však stretnúť aj so zamestnávateľmi, ktorí ich priznávajú každému zamestnancovi, ktorý u neho pracoval v sledovanom období a splnil podmienky pre ich priznávanie a to aj napriek tomu, že v čase výplaty nie je v evidenčnom stave zamestnávateľa.

Na rozdiel od insentívnych schém odmeňovania v bankovom sektore a IT sektore majú pri dojednávaní podmienok ich priznávania odborové orgány pomerne silné možnosti determinovať ich podmienky, nakoľko u zamestnávateľov v tomto sektore nedochádza k mechanickému preberaniu podmienok ich priznávania z materských spoločností a preto možno skonštatovať, že podmienky ich priznávania sú nastavené realisticky, čo v konečnom dôsledku vytvára vysokú pravdepodobnosť ich dosiahnuteľnosti zo strany zamestnancov. Komparujúc bankový sektor možno skonštatovať, že výška priznávania insentívnych bonusov nie je limitovaná vopred stanovenými rozpočtami, ktoré by spôsobili, že aj napriek splneniu vopred zadefinovaných kritérií by zamestnanci bonus, odmenu nedostali v takej výške na akú im vznikol prvotný nárok. Vysoká dosiahnuteľnosť variabilných zložiek mzdy vysokým percentom zamestnancov z nej robí integrálnu súčasť odmeňovacích schém zamestnancov v automobilovom priemysle.

Záver

Konkludujúc vyššie uvedené možno skonštatovať, že aj napriek jednoznačnej právnej úprave dojednávania insentívnych schém odmeňovania sú sektory, v ktorých ich dojednávanie neprebíha vzhľadom na to, že tieto schémy sa mechanicky preberajú do odmeňovacích systémov zamestnávateľov z materských spoločností a to aj napriek zastúpeniu zamestnancov ich zástupcami a nie je tak vytvorená žiadna možnosť pre ich dojednávanie. Uvedené spôsobuje, že podmienky ich priznávania môžu byť a častokrát sú nastavené nerealisticky a minimalizujú tak šance zamestnancov na ich dosiahnutie, resp. ich dosiahnutá výška je krátená z dôvodu, že zamestnávateľ vopred zadefinoval rozpočet na ich vyplácanie a v prípade jeho prekročenia dochádza k pomerenému kráteniu výšky

variabilnej zložky mzdy, čo v konečnom dôsledku pôsobí na zamestnancov demotivačne a variabilné zložky odmeňovania tak neplnia svoj primárny motivačný cieľ, na ktoré slúžia.

Dalším negatívnym javom, ktorý možno identifikovať v jednotlivých sektoroch je jednostranné určovanie insentívnych schém odmeňovania a ich podmienok vo vnútorných predpisoch zamestnávateľov a to najmä v prípadoch, kde zastúpenie zamestnancov nie je realizované zástupcami zamestnancov, čo vytvára pre zamestnávateľov priestor na zmenu podmienok ich priznávania aj počas období, ktoré sú rozhodujúce pre ich priznávanie. Insentívne schémy odmeňovania sú tak vo výlučnej kompetencii zamestnávateľov s nulovými možnosťami zamestnancov dojednať si svoje mzdové podmienky aj napriek existujúcej právnej úprave a tak ani nemožno konštatovať, že variabilné zložky mzdy sú u takýchto zamestnávateľov integrálnou súčasťou mzdových podmienok a týmto prístupom zamestnávateľov k priznávaniu sa naplňa význam slova „nenárokovateľnosť“, čo však rozhodovacia činnosť súdov v konečnom dôsledku nevytlúčila a vytvorila tak právny rámec na nepriznanie variabilných zložiek mzdy aj napriek splneniu podmienok pre ich priznanie.

Zoznam bibliografických odkazov

1. BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydanie. Bratislava: C.H.Beck, 2022, s. 1009 a nasl.
2. DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina: Eurokodex, 2023, s. 608 a nasl.
3. MADLEŇÁK, A. - ŠTEFANČIKOVÁ, A. Manažment ľudských zdrojov v kontexte zvyšovania motivácie a produktivity v podnikoch. In *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2017, s. 100 a nasl.
4. ŠVEC, M. – OLŠOVSKÁ, A. *Sankcie zamestnávateľa. Krátenie a nepriznanie peňažných plnení*. Bratislava: Wolters Kluwer SK, 2022, s. 132 a nasl.
5. ŽUEOVÁ, J. *Princípy odmeňovania závislej práce vo verejnej správe na Slovensku*. In *COFOLA 2015: mezinárodní konference studentů, doktorandů a mladých vědců : sborník z konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 823-837
6. Rozhodnutie Okresného súdu v Trenčíne zo dňa 11. novembra 2014, sp. zn. 17Cpr/4/2014
7. Rozhodnutie Okresného súdu Bratislava III zo dňa 09. júna 2016, sp. zn. 16Cpr/7/2015
8. Rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave zo dňa 28. marca 2018, spis. zn. 7CoPr/7/2017
9. Rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave zo dňa 24. januára 2021, sp. zn. 2Co/1/2020
10. Rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave zo dňa 22. mája 2024, sp. zn. 15CoPr/6/2023
11. Rozhodnutie Krajského súdu v Trenčíne, sp. zn. 19CoPr/8/2015

12. Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo 16. decembra 2008, sp. zn. 2 Mcdo 19/2007
13. Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 27. mája 2010, sp. zn. 3Cdo 31/2009

Kontakt na autorku:

simona.schusztikova@umb.sk

Rešpektujúce pracovné prostredie ako nástroj inklúzie osôb s inou sexuálnou orientáciou¹

A respectful work environment as a tool for the inclusion of people with different sexual orientations

Mgr. Katarína Fenciková, PhD.²

Abstrakt

Rešpektujúce pracovné prostredie je základným pilierom efektívnej inklúzie osôb s inou sexuálnou orientáciou. Tento príspevok detailne analyzuje, ako je táto inklúzia garantovaná a presadzovaná prostredníctvom rozhodovacej práce súdov členských štátov EÚ. Skúmajú sa konkrétne rozhodnutia, v ktorých vnútroštátne súdy a Súdny dvor EÚ aplikovali vnútroštátnu právnu úpravu vychádzajúcu zo Smernice 2000/78/ES, v kontexte šikanovania a nerovnakého zaobchádzania. Príspevok identifikuje kľúčové právne výzvy a princípy ochrany LGBTIQ osôb na pracovisku.

Kľúčové slová

inklúzia, LGBTIQ, diskriminácia, pracovné prostredie.

Abstract

A respectful working environment is a fundamental pillar of effective inclusion of people with different sexual orientations. This paper analyzes in detail how this inclusion is guaranteed and enforced through the decision-making practices of the courts of EU Member States. It examines specific decisions in which national courts and the Court of Justice of the European Union have applied national legislation based on Directive 2000/78/EC in the context of harassment and unequal treatment. The paper identifies key legal challenges and principles for the protection of LGBTIQ people in the workplace.

Keywords

inclusion, LGBTIQ, discrimination, workplace.

Úvod

Boj proti diskriminácii a záväzok k rovnosti tvoria jeden zo základných kameňov Európskej únie. Tento silný právny rámec je určený na vytvorenie rešpektujúceho a inkluzívneho prostredia vo všetkých aspektoch života, pričom výslovne zakazuje diskrimináciu na základe sexuálnej orientácie a rodovej identity. V kontexte sekundárneho práva je kľúčová Smernica 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

Hoci normatívny základ je jasný, skutočné kontúry ochrany formuje až rozhodovacia činnosť Súdneho dvora Európskej únie. Práve Súdny dvor Európskej únie svojimi prelomovými rozsudkami rozširuje rozsah pôsobnosti

¹ Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy: VEGA č. 1/0291/23 „Legislatívne výzvy pre pracovné právo pri tvorbe diverzných a inkluzívnych pracovísk.“

² Mgr. Katarína Fenciková, PhD.: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, odborná asistentka.

smernice, prehlbuje pochopenie zásady rovnakého zaobchádzania a dokazuje, že táto zásada má skutočne široký dopad.

Cieľom tohto príspevku je identifikácia rozhodujúcej právnej úpravy Európskej únie, vybraných rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie a súdnych autorít vybraných členských štátov a tiež zhodnotenie stavu na Slovensku.

Európsky právny rámec ochrany

Boj proti diskriminácií je jedným zo základných pilierov, na ktorých stojí Európska únia. Dosiahnutie rovnosti je nevyhnutým prostriedkom na vytvorenie rešpektujúceho prostredia vo všetkých aspektoch ľudského života. Dôležitosť tohto cieľa je vyjadrená v Zmluve o fungovaní Európskej únie, a to v článku 10, ktorý ustanovuje, že pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností sa Únia zameriava na boj proti diskriminácii z dôvodu pohlavia, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.³ Charta základných práv Európskej únie v článku 21 zakazuje akúkoľvek diskriminácia najmä z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka, náboženstva alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.⁴

Sekundárne právo Európskej únie je významným prameňom a vytvára pre členské štáty záväzky smerujúce k dosiahnutiu rovnosti. Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000 ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. Jej účelom je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácií v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.⁵ Vzhľadom na pomerne všeobecné znenie uvedenej smernice má významnú úlohu Súdny dvor Európskej únie, ktorý v rámci svojej rozhodovacej činnosti precizuje mantinely zásady rovnakého zaobchádzania, vďaka čomu získava zásada kontúry reflektujúce stav spoločnosti a spoločenských očakávaní.

Významným rozhodnutím je rozsudok Súdneho dvora vo veci C-507/18. Vo vnútroštátnom súdnom konaní v Taliansku bolo predmetom posúdenia konanie advokáta, ktorý v rozhlasovej relácii vyhlásil, že by vo svojej kancelárii nezamestnal homosexuála a ani by s „takouto“ osobou nespolupracoval v inom profesijnom vzťahu. Združenie obhajujúce práva LGBTIQ osôb iniciovalo vnútroštátne súdne konanie, v rámci ktorého sa vnútroštátny súd rozhodol konanie prerušiť a iniciovať konanie o prejudiciálnej otázke, pričom Súdny dvor rozhodol tak, že takéto vyhlásenie porušovalo zásadu zákazu diskriminácie, ktorá

³ Článok 10 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (konsolidované znenie) C 202/47.

⁴ Článok 21 Charty základných práv Európskej únie C 202/398.

⁵ Pozri bližšie Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

sa uplatňuje nielen v existujúcich pracovnoprávných vzťahoch, ale dotýka sa aj podmienok prístupu k zamestnaniu. Takéto vyhlásenie možno považovať za diskrimináciu pod podmienkou, že spojitost medzi týmito vyhláseniami a podmienkami prístupu k zamestnaniu alebo povolaniu v tomto podniku nie je hypotetická. K tomuto záveru Súdny dvor dospel napriek tomu, že v čase, kedy bolo predmetné vyhlásenie urobené, neprebiehala u advokáta žiadne výberové konanie, a teda diskriminačné konanie nebolo smerované voči konkrétnej osobe. Súdny dvor vymedzil, že vzhľadom na cieľ a vzhľadom na povahu práv, ktoré má smernica 2000/78 chrániť, ako aj základné hodnoty, z ktorých vychádza, nemožno pojem „podmienky prístupu k zamestnaniu alebo povolaniu“ v zmysle článku 3 ods. 1 písm. a) tejto smernice, ktorý definuje rozsah jej pôsobnosti, vykladať restriktívne. Súdny dvor vo vzťahu k definovaniu pojmu „podmienky prístupu k zamestnaniu a povolaniu“ zdôraznil, že smernica 2000/78 neodkazuje na právo členských štátov. Z požiadavky jednotného uplatňovania práva Únie, ako aj zo zásady rovnosti však vyplýva, že znenie ustanovenia práva Únie, ktoré neobsahuje nijaký výslovný odkaz na právo členských štátov s cieľom určiť jeho zmysel a rozsah pôsobnosti, si v zásade vyžaduje autonómny a jednotný výklad v celej Únii.⁶

Konanie vo veci C-507/18 však nebolo prvým konaním, v ktorom Súdny dvor posudzoval charakter verejných vyhlásení a ich diskriminačného dopadu. K obdobnému záveru dospel tiež vo veci C-81/12, kde boli predmetom posúdenia vyhlásenia osoby, ktorá síce formálne nekonala v mene futbalového klubu, ale jeho osoba bola s klubom verejne úzko spätá.⁷

Súdny dvor vo svojej rozhodovacej činnosti týkajúcej sa diskriminácie z dôvodu sexuálnej orientácie vo veci C-356/2021 posudzoval možnosť konštatovania diskriminácie pri výbere zmluvného partnera v obchodnoprávnom vzťahu. V predmetnej veci bola predmetom posúdenia situácia, keď sa spoločnosť prevádzkujúca verejnoprávny televízny kanál v Poľsku, ktorej jediným akcionárom je štát, rozhodla ukončiť zmluvný vzťah so samostatne zárobkovo činnou osobou po tom, ako tento zmluvný partner zverejnil so svojím partnerom na svojom kanáli na YouTube vianočné hudobné video zamerané na podporu tolerance voči párom osôb rovnakého pohlavia. Prejudiciálnou otázkou položenou vnútroštátnym súdom v predmetnej veci sa súd pýtal, či sa má článok 3 ods. 1 písm. a) a c) smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, v dôsledku ktorej sa na základe slobodného výberu zmluvného partnera vylučuje z ochrany proti diskriminácii, ktorá sa má poskytnúť podľa tejto smernice, odmietnutie uzavrieť alebo obnoviť s určitou osobou zmluvu na dodanie určitých plnení tejto osoby v rámci výkonu samostatnej zárobkovej činnosti, z dôvodu sexuálnej orientácie tejto osoby. Súdny dvor zdôraznil, že doslovný výklad článku 3 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78 je

⁶ Rozsudok Súdneho dvora z 23. apríla 2020, sp. zn. C-507/18, ECLI:EU:C:2020:289.

⁷ Rozsudok Súdneho dvora z 25. apríla 2013, sp. zn. C-81/12, ECLI:EU:C:2013:275.

potvrdený jej cieľmi, z ktorých vyplýva, že pojem „podmienkam prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolaniu“, ktorý vymedzuje pôsobnosť tejto smernice, by nemal byť predmetom reštriktívneho výkladu a zároveň pripomenul, že smernica 2000/78 bola prijatá na základe článku 13 ES, ktorý sa po zmene stal článkom 19 ods. 1 ZFEÚ, ktorý priznáva Únii právomoc prijať potrebné opatrenia na boj proti diskriminácii založenej okrem iného na sexuálnej orientácii. Smernica 2000/78 teda nie je aktom sekundárneho práva Únie, ako sú akty založené najmä na článku 153 ods. 2 ZFEÚ, ktorých cieľom je len ochrana pracovníkov ako najslabšej strany v pracovnoprávnom vzťahu, ale jej účelom je z dôvodu sociálneho a verejného záujmu odstrániť všetky prekážky založené na diskriminačných dôvodoch pri prístupe k existenčným prostriedkom a schopnosti prispievať do spoločnosti prostredníctvom práce, bez ohľadu na právnu formu, na základe ktorej je táto práca vykonávaná. Súdny dvor konštatoval, že hoci je smernica 2000/78 určená na pokrytie širokej škály zárobkových činností vrátane činností vykonávaných samostatne zárobkovo činnými osobami s cieľom zabezpečiť si živobytie, nič to nemení na skutočnosti, že treba rozlišovať medzi činnosťami patriacimi do pôsobnosti tejto smernice a činnosťami spočívajúcimi v obvyčajnom dodaní tovarov alebo služieb jednému alebo viacerým príjemcom, ktoré nepatria do tejto pôsobnosti. V predmetnej veci, s ohľadom na skutočnosť, že žalobca opakovanne poskytoval služby spoločnosti prevádzkujúcej verejnoprávny televízny kanál v Poľsku, Súdny dvor konštatoval, že táto situácia spadá pod pôsobnosť smernice 2000/78 a že táto smernica bráni vnútroštátnej právnej úprave, v dôsledku ktorej sa na základe slobodného výberu zmluvného partnera vylučuje z ochrany proti diskriminácii, ktorá sa má poskytnúť podľa tejto smernice, odmietnutie uzavrieť alebo obnoviť s určitou osobou zmluvu na dodanie určitých plnení tejto osoby v rámci výkonu samostatnej zárobkovej činnosti, z dôvodu sexuálnej orientácie tejto osoby.⁸

Zo záverov uvedenej rozhodovacej činnosti vyplýva, že rozsah uplatňovania zásady zákazu diskriminácie je pomerne široký a jej cieľom je zabezpečiť skutočnú rovnosť s cieľom ochrany osôb, ktoré sú nositeľom osobitnej vlastnosti.

Právo Európskej únie má vytvorený jasný rámec právnej ochrany pred diskrimináciou, ktorý je dotváraný pomerne pokrokovou rozhodovacou činnosťou. Aplikčná prax však ukazuje, že k dosiahnutiu cieľu skutočnej rovnosti je nevyhnutné zabezpečiť existenciu a funkčnosť subjektov pôsobiacich v oblasti rovnakého zaobchádzania. Z toho dôvodu Rada prijala v roku 2024 dve

⁸ Rozsudok Súdneho dvora z 12. júna 2023, C-356/2021, ECLI:EU:C:2023:9.

smernice,⁹ ktorými sa posilňuje úloha subjektov pre rovnaké zaobchádzanie stanovením minimálnych noriem v oblastiach, ako sú právomoci týchto subjektov, ich zdroje a nezávislosť od vonkajších vplyvov. Transpozíciu týchto smerníc by mali členské štáty zabezpečiť do 19. júna 2026. Doposiaľ vykonalo prvé kroky smerujúce k transpozícií týchto smerníc len Rakúsko. Očakáva sa, že vnútroštátne právne poriadky by sa mali zamerať na zabezpečenie nezávislosti fungovania subjektov pôsobiacich v oblasti rovnakého zaobchádzania a na podporu ich ľudských, technických a finančných zdrojov potrebných na účinné plnenie všetkých ich úloh a účinný výkon všetkých ich právomocí. Členské štáty by mali tiež prijať vhodné opatrenia, ako sú stratégie, na zvyšovanie informovanosti širokej verejnosti na celom svojom území s osobitným zameraním na jednotlivcov a skupiny ohrozené diskrimináciou.

Nelegislatívne iniciatívy Európskej únie za tou legislatívnou nezaostávajú. Európska komisia prijala dňa 12. novembra 2020 svoju prvú stratégiu pre rovnosť LGBTIQ osôb. Podnetom pre jej prijatie boli okrem iných aj alarmujúce štatistické údaje. V prieskume z roku 2019 Agentúra Európskej únie pre základné práva (FRA) zistila, že diskriminácia na základe sexuálnej orientácie, rodovej identity/vyjadrenia a rodových charakteristík v EÚ skutočne narastá: 43 % osôb z komunity LGBT uviedlo, že sa v roku 2019 cítilo diskriminované, v porovnaní s 37 % v roku 2012. Európska komisia v stratégii konštatuje, že hoci EÚ má veľmi vysoké štandardy v oblasti základných práv, nie vždy sa uplatňujú rovnako. Táto stratégia teda dopĺňa existujúce a nadchádzajúce iniciatívy na podporu rovnosti. Osobitne stratégia venuje pozornosť aj podpore začlenenia LGBTIQ osôb na pracovisku s cieľom podporiť rozmanitosť pracovného prostredia.

Trendy v rozhodovacej činnosti vybraných členských štátov

Členské štáty Európskej únie, napriek tomu, že ich spája primárne a sekundárne právo Európskej únie, sú v prístupe k rovnakému zaobchádzaniu v iných štádiách vývoja. Dôvodov môže byť viac, avšak jednotiacim sú spoločenské predsudky vytvárajúce prostredie, v ktorom sa osoby s inou sexuálnou orientáciou necítia bezpečne a rešpektovane. Zároveň v tomto smere musíme uviesť, že ochrana pred diskrimináciou sa nevzťahuje len na dôvod sexuálnej orientácie, ale zahŕňa aj pohlavnú a rodovú identifikáciu. Tieto dôvody

⁹ Pozri bližšie Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1500 zo 14. mája 2024 o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie v oblasti rovnakého zaobchádzania so ženami a s mužmi a rovnosti príležitostí pre ženy a mužov v otázkach zamestnania a povolania a o zmene smerníc 2006/54/ES a 2010/41/EÚ a Smernica Rady (EÚ) 2024/1499 zo 7. mája 2024 o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie v oblasti rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod, rovnakého zaobchádzania s osobami v otázkach zamestnania a povolania bez ohľadu na ich náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu, rovnakého zaobchádzania so ženami a s mužmi v otázkach sociálneho zabezpečenia, ako aj pri prístupe k tovaru a službám a pri dodávaní tovaru a poskytovaní služieb a o zmene smerníc 2000/43/ES a 2004/113/ES.

spája pojem LGBTIQ, ktorý zahŕňa pojmy lesbian, gay, bisexual, trans, non-binary, intersex a queer osoby.

V tejto časti príspevku poukážeme na rozhodovacia prax vybraných súdnych autorít, ktoré sa dotýkajú diskriminácie z dôvodu príslušnosti k niektorej skupine LGBTIQ.

Poľsko

Významným rozhodnutím je rozsudok Najvyššieho súdu z 8. decembra 2022, sp. zn. I NSNc 575/2021.¹⁰ V predmetnej veci rozhodoval Najvyšší súd o dovolaní generálneho prokurátora proti rozsudku odvolacieho súdu vo Varšave. Predmetom konania bola žaloba pani J. Ž., ktorá je transsexuálnou osobou. V roku 2015 sa žalobkyňa rozhodla zmeniť svoje pohlavie a započala hormonálnu liečbu a začala nosiť odev kultúrne pripisovaný ženám. V roku 2017 bolo jej pohlavie oficiálne zmenené na ženské a došlo aj k zmene jej rodného čísla. Medzičasom, v roku 2016 si hľadala prácu a úspešne absolvovala pohovor. Po pohovore však personálne oddelenie zistilo, že jej doklady totožnosti obsahujú informácie o jej mužskom pohlaví. Z toho dôvodu zamestnávateľ žiadal, aby žalobkyňa vykonávala prácu v mužskom odevu, nakoľko je formálne muž. Žalobkyňa to odmietla a zamestnávateľ s ňou odmietol uzavrieť zmluvu. Žalobkyňa sa žalobou domáhala náhrady škody, ktorá predstavovala ekvivalent príjmu, ktorý stratila v dôsledku potreby hľadania novej práce a tiež náhrady nemajetkovej ujmy. Prvostupňový súd žalobe nevyhovel a stotožnil sa s argumentáciou žalovaného založenej na uprednostnení formálneho prístupu k rodovej identite. Žalobkyňa sa proti prvostupňovému rozsudku odvolala a odvolací súd jej odvolaniu vyhovel. V rozsudku uviedol, že žalobkyňa sa identifikovala ako žena a požiadavka, aby výlučne z dôvodu neukončenej formálnej zmeny pohlavia, nosila mužskú uniformu, je v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, nakoľko sa s ňou zaobchádzalo menej priaznivo výlučne z dôvodu jej rodovej identity. Proti rozsudku odvolacieho súdu podal dovolanie generálny prokurátor a žiadal zrušenie rozsudku odvolacieho súdu. Najvyšší súd v rozsudku vyhodnotil dovolanie generálneho prokurátora ako neopodstatnené. Najvyšší súd zdôraznil, že diskriminácia na základe "rodovej identity" sa má posudzovať ako diskriminácia na základe pohlavia. Stotožnil sa s odvolacím súdom, ktorý určil, že žalobkyňa bola znevýhodnená v porovnaní s inými osobami (cisrodovými), pretože jej zamestnanie bolo podmienené nosením mužského odevu, čo bolo v rozpore s jej rodovou identitou a tým, ako bola vnímaná. Konanie zamestnávateľa bolo posúdené ako diskriminačné a ponížujúce.

¹⁰ Rozsudok Najvyššieho súdu z 8. decembra 2022, sp. zn. I NSNc 575/2022 (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2022 r., I NSNc 575/2021).

Taliansko

Konanie vedené v súdom v Roverete malo zásadný význam v oblasti zákazu na základe sexuálnej orientácie. Jednalo sa o konanie vyvolané žalobou učiteľky pôsobiacej v súkromnej cirkevnej škole. Žalobkyňa pôsobila v tejto škole ako učiteľka výtvarnej výchovy od roku 2009 na základe pracovných zmlúv na dobu určitú. Pri stretnutí ohľadom ďalšej spolupráce v školskom roku 2014/2015 jej rehoľná sestra, riaditeľka inštitútu spravujúceho školu, začala klásť otázky ohľadom jej sexuálnej orientácie, nakoľko sa v rámci školy začali šíriť informácie o jej homosexuálnej orientácii. Žalobkyňa odmietla na tieto otázky týkajúce sa jej súkromného života odpovedať. Následne s ňou nebola uzatvorená ďalšia pracovná zmluva. Existencia diskriminácie v tomto prípade bola navyše zdôraznená skutočnosťou, že rehoľná sestra medializovala svoje rozhodnutie s odôvodnením, že „takáto osoba“ sa do tohto (pozn. cirkevného) prostredia nehodí.

V rámci konania sa žalovaný bránil tým, že jeho činnosť spadá pod výnimku upravenú v čl. 3 ods. 3 až 6 legislatívneho dekrétu č. 216 z 9. júla 2003¹¹ vyplývajúcu z článku 4 smernice 2000/78¹², spočívajúcu v oprávnenosti požiadaviek na povolanie stanovených náboženskými inštitúciami. K tejto argumentácii vo veci konajúci súd uviedol, že skutkový stav v predmetnej veci nemožno zaradiť pod uvedenú výnimku, a to z dôvodu, že v tomto prípade došlo k diskriminácii z dôvodu sexuálnej orientácie a nie z náboženských dôvodov.

Prvostupňový súd vyhovel žalobe žalobkyne, avšak nie v celom rozsahu, nakoľko nezaviazal žalovaného povinnosťou uzatvoriť so žalobkyňou pracovnú zmluvu. Priznal jej však nárok na náhradu nemajetkovej ujmy, náhradu trov konania a tiež uložil zverejniť toto rozhodnutie v anonymizovanej podobe v miestnych denníkoch.¹³

Proti prvostupňovému rozhodnutiu bolo podané žalovaným odvolanie. Rozhodnutie odvolacieho súdu jasne uznalo diskriminačnú povahu neopätovného zamestnania, ale predovšetkým vylučuje, že oficiálna doktrína cirkvi v oblasti sexuality má vlastnú a autonómnu relevanciu, pričom potvrdzuje diskriminačnú povahu konania (neuzavretie zmluvy na dobu určitú na ročný úväzok), ktoré vedie k horšiemu zaobchádzaniu s osobou považovanou za homosexuálnu v porovnaní s osobou považovanou za heterosexuálnu.¹⁴ Odvolací súd uviedol, že nemožno od učiteľa požadovať určitú sexuálnu orientáciu ako podstatnú, rozhodujúcu požiadavku, podľa zásad proporcionality a primeranosti pre výkon pracovnej činnosti.¹⁵

¹¹ Pozri bližšie art. 3 DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 216.

¹² Pozri bližšie čl. 4 Smernice 78/2000/ES.

¹³ Okresný súd Rovereto, uznesenie zo dňa 21. júna 2016 (Trib. civ. Rovereto, ord., 21 giugno 2016)

¹⁴ CALAFÀ, L. Organizzazioni di tendenza e orientamento sessuale: il valore (non solo simbolico) del caso di Trento. In *Genius, Rivista di studi giuridici sull'orientamento sessuale e l'identità di genere*. ISSN 2384-9495, 2017, 1 s. 48.

¹⁵ Odvolací súd Trento, rozsudok zo dňa 23. februára 2017 (Corte d'appello di Trento, sentenza del 23 febbraio 2017).

Rozhodnutia v uvedenej veci sú prelomovými rozhodnutiami, ktoré priniesli zásadný pohľad na vnímanie mantinelov odôvodnených požiadaviek na výkon povolania a pozitívne vplývajú na ochranu osôb pred diskrimináciou z dôvodu sexuálnej orientácie.

Francúzsko

Pomerne nedávne rozhodnutie súdu v Angers je dôležitým rozhodnutím pojednávajúcim o diskriminačnom konaní voči osobe, ktorá podstúpila zmenu pohlavia. Žalobkyňa bola zamestnaná v reštaurácii pred zmenou svojho pohlavia. Po zmene pohlavia žalobkyňa začala chodiť do práce tak, ako vo svojom voľnom čase, teda naličená a oblečená ako osoba ženského pohlavia. Uvedená zmena sa však priečila jej nadriadenému, ktorý jej adresoval požiadavky týkajúce sa líčenia a používania jej ženského mena, pričom zakázal aj jej kolegom, aby ju oslovovali jej ženským menom. Správanie zamestnávateľa vnímala žalobkyňa ako obmedzovanie jej rodovej identity. V rámci konania vo veci samej súd odkázal na Yogyakartské princípy¹⁶, podľa ktorých sa rodovou identitou rozumie schopnosť človeka hlboko vnútorne a individuálne pociťovať rod, ktorý môže, ale nemusí, zodpovedať pohlaviu, s ktorým sa človek narodil, pričom sem patrí aj vnímanie svojho tela (a v prípade slobodného rozhodnutia aj lekárske, chirurgické alebo iné úpravy telesného vzhľadu alebo telesných funkcií) a iné rodové prejavy, ako napríklad obliekanie, rečový prejav a vystupovanie.

Vo veci konajúci konštatoval, že konanie zamestnávateľa bolo diskriminačné, pričom uviedol, že zákaz používať jej ženské meno priamo atakoval dôstojnosť žalobkyne a jej identitu. Zároveň uviedol, že obmedzenia týkajúce sa líčenia, ktoré zamestnávateľ odôvodňoval povahou práce a malo podľa neho ísť o odôvodnenú požiadavku na výkon povolania, nemožno vnímať ako odôvodnenú požiadavku na výkon povolania, nakoľko žalobkyňa bola zamestnankyňou reštaurácie a pravidlá týkajúce sa zovňajšku majú byť v odôvodnených prípadoch objektívne a ako také nemožno vnímať subjektívne a svojvoľné pravidlá zamestnávateľa. Súd konštatoval, že v tomto prípade sa jednalo o diskrimináciu z dôvodu rodovej identity žalobkyne. Súčasne konštatoval, že konanie zamestnávateľa bolo súčasne obtiažovaním, nakoľko opatrenia vykonané proti žalobkyni viedli priamo k zhoršeniu pracovných podmienok a poškodeniu duševného zdravia.¹⁷

Uvedený rozsudok je dôvodne považovaný za zásadný, čo sa týka otázok diskriminácie z dôvodu rodovej identity a jeho význam znásobuje skutočnosť, že súd poukázal aj na zásadný dopad takýchto opatrení na duševné zdravie zamestnanca.

¹⁶ Yogyakartské princípy boli prijaté 27. marca 2007 na zasadnutí Komisie pre ľudské práva OSN. K ich rozšíreniu došlo 10. novembra 2017. Napriek tomu, že nie sú právne záväzné, slúžia ako interpretačný nástroj pri výklade medzinárodných zmlúv.

¹⁷ Rozsudok Pracovného súdu v Angers zo dňa 24. júna 2024, sp. zn. 23/00342 (Conseil de prud'hommes d'Angers, 24 juin 2024, n° 23/00342).

Španielsko

Významnými rozhodnutiami v Španielsku sú rozhodnutia týkajúce sa vyvesenia dúhových vlajok na úradné budovy. Napriek tomu, že sa nejedná o rýdzo pracovnoprávne rozhodnutia, máme za to, že ich závery potvrdzujú potrebu akceptácie LGBTIQ osôb. V oboch konaniach bola predmetom posúdenia zákonnosť vyvesenia dúhových vlajok na úradné budovy počas dňa, kedy sa konal v mestách dúhový pochod, tzv. pride. V oboch veciach dospel Najvyšší súd k totožným záverom, a to, že vyvesenie dúhovej vlajky nepredstavuje porušenie zákona. Konštatoval, že dúhová vlajka nie je straníckym symbolom, neobhaja žiadny druh konfrontácie a jej umiestnenie nemalo za následok nahradenie ani podriadenie oficiálnych vlajok na úradných budovách. Najvyšší súd zdôraznil, že je cieľom vyvesenia dúhovej vlajky je podporovať rovnosť medzi ľuďmi, hodnotu uznanú Ústavou a Chartou základných práv Európskej únie.¹⁸

Súčasný stav na Slovensku

Slovenská republika patrí medzi členské štáty Európskej únie a je viazaná záväzkami vyplývajúci z nášho členstva. Jedným z nich je aj záväzok dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. Tento záväzok je viditeľný v právnej úprave, ktorá na mnohých miestach zdôrazňuje zásadu zákazu diskriminácie. Ústava Slovenskej republiky v čl. 12 ustanovuje: „Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvyhodňovať alebo znevýhodňovať.“ Zákoník práce venuje zásade rovnakého zaobchádzania čl. 1, v ktorom zdôrazňuje, že fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti, bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie. Ustanovenie § 13 ods. 1 Zákoníka práce ustanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania pre všetkých zamestnancov. Významným právnym predpisom je aj antidiskriminačný zákon, ktorý vymedzuje jednotlivé formy diskriminácie a tiež dôvody, vrátane sexuálnej orientácie. Súčasne v ust. § 2a ods. 11 písm. a) vymedzuje, že za diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie.

Možno teda konštatovať, že právna úprava na Slovensku poskytuje právnu ochranu pred diskrimináciou. Stav na Slovensku však ilustruje, že hoci

¹⁸ Rozsudok správneho súdneho oddelenia Najvyššieho súdu z 28. novembra 2024, č. 1901/2024, zb. 8132/2022 (La sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo, sec. 4ª, de 28 de noviembre de 2024, nº 1901/2024, rec. 8132/2022) a Rozsudok správneho oddelenia Najvyššieho súdu z 28. novembra 2024, č. 1900/2024, zb. 6811/2022 (La sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo, sec. 4ª, de 28 de noviembre de 2024, nº 1900/2024, rec. 6811/2022).

vnútroštátne právo, vrátane Ústavy a Zákonníka práce a ďalších právnych predpisov, zakotvuje zásadu rovnakého zaobchádzania, spoločenská klíma a politická stigmatizácia bránia faktickej aplikácii.

Slovenská republika čelí mnohým výzvam a máme za to, že jednou z nich je aj vytvorenie spoločnosti, v ktorej osoby patriace k niektorej z LGBTIQ skupín budú môcť žiť slobodne, bezpečne a bez predsudkov, a to aj v pracovnom prostredí. Spoločnosti na Slovensku sa však dlhodobo nedarí tejto cieľ dosiahnuť.

Táto skutočnosť sa prejavuje aj v tom, že v rozhodovacej činnosti súdnych autorít Slovenskej republiky je náročné, ba až nemožné, nájsť rozhodnutie, ktoré by akýmsi spôsobom deklarovalo rovné postavenie LGBTIQ osôb. Absencia relevantnej judikatúry na Slovensku podľa nášho názoru nie je dôkazom bezdiskriminačného prostredia, ale skôr odrazom pretrvávajúcej obavy LGBTIQ osôb domáhať sa svojich práv.

Téma osôb LGBTIQ je dlhodobo v spoločenskej aj politickej diskusii stigmatizovaná a je využívaná ako určitý nástroj politického boja. Takéto nastavenie ovplyvňuje celú spoločnosť, ktorá je adresátom rôznych difamujúcich výrokov voči LGBTIQ osobám a v horších prípadoch aj fyzických útokov s tragickými následkami.

Považujeme za nevyhnutné, aby sa stav na Slovensku zlepšil a umožnil LGBTIQ osobám žiť slobodne, bez obáv o svoj život a sociálne vylúčenie. Sme si vedomí toho, že sa jedná o cieľ, ktorý nie je jednoduché dosiahnuť a k jeho dosiahnutiu je spoločenská zmena vnímania LGBTIQ osôb. Dosahovanie tohto cieľa je potrebné iniciovať v rôznych aspektoch spoločnosti, počnúc politickým prostredím a tiež v rámci vzdelávania. Nevyhnutnosťou je aj aktívny prístup zamestnávateľov, ktorí môžu v rámci svojich interných politík prísť k tomu, aby sa u nich cítili rešpektované aj LGBTIQ osoby.

Ako príklad dobrej praxe možno uviesť napríklad Volkswagen, ktorý v roku 2025 pri príležitosti Medzinárodného dňa proti homofóbií vyvesil dúhovú vlajku, ako prejav podpory a rešpektu. Tento akt sa však nestretol s pochopením a vyústil do situácie, kedy jeden zo zamestnancov túto dúhovú vlajku svojvoľne zvesil. Následkom tohto konania bol so zamestnancom okamžite skončený pracovný pomer. V súčasnosti, podľa verejne dostupných informácií, prebieha konanie o žalobe tohto zamestnanca, ktorý sa domáha určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Aj tento prípad je tak smutnou ilustráciou toho, ako spoločnosť na Slovensku vníma otázku LGBTIQ.

Ďalšími spoločnosťami, ktoré otvorene podporujú LGBTIQ komunitu patria aj IBM Slovensko, IKEA, či Slovenská sporiteľňa. Ich podpora LGBTIQ sa prejavuje napríklad aj verejnou podporou dúhových pochodov. Svojím prístupom sa snažia rúcať predsudky a napomáhať inklúzií LGBTIQ osôb.

Záver

Európska únia si vytvorila jasný, detailný a neustále sa vyvíjajúci právny rámec ochrany osôb pred diskrimináciou na základe sexuálnej orientácie a rodovej

identity. Kľúčovú úlohu v posúvaní tohto rámca z teórie do praxe zohráva Súdny dvor EÚ, ktorý interpretuje smernice široko a nekompromisne, pričom potvrdzuje, že zákaz diskriminácie sa vzťahuje na širokú škálu situácií – od verejných vyhlásení až po zmluvné vzťahy so samostatne zárobkovo činnými osobami. Pokroková judikatúra v členských štátoch, ako sú prelomové rozhodnutia v Taliansku ohľadom cirkevných škôl, v Poľsku týkajúce sa transsexuálnej osoby, vo Francúzsku vo vzťahu k rodovej identite, či španielske rozhodnutia o symboloch, potvrdzuje, že právna ochrana nabáda k presadzovaniu skutočnej rovnosti.

Zároveň však táto analýza jasne ukazuje, že ani najsilnejší právny záväzok automaticky nezabezpečí plnú spoločenskú akceptáciu. Príkladom je, bohužiaľ aj stav na Slovensku, kde sa LGBTIQ osoby stále stretávajú s rôznymi formami diskriminácie a sú obeťami nielen slovných útokov, ale žiaľ aj fyzických s tragickými následkami, a to nielen v bežnom živote, ale aj v pracovnom prostredí.

Preto je k dosiahnutiu cieľa skutočnej rovnosti – a nielen právne deklarovanej – nevyhnutné prijať opatrenia presahujúce samotný právny text. Okrem zabezpečenia nezávislosti a primeraných zdrojov pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie, ako to vyžadujú nové smernice Rady z roku 2024, je kriticky dôležitá spoločenská a politická vôľa. Iba aktívna podpora a zmena spoločenského vnímania, ktorá odstraňuje predsudky a stigma, umožnia osobám patriacim k LGBTIQ skupinám žiť slobodný, bezpečný a dôstojný život. Úloha nielen právneho štátu, ale aj celej spoločnosti je teda prejsť z rovnosti na papieri k rovnosti v praxi.

Zoznam bibliografických odkazov

1. CALAFÀ, L. Organizzazioni di tendenza e orientamento sessuale: il valore (non solo simbolico) del caso di Trento. In *Genius, Rivista di studi giuridici sull'orientamento sessuale e l'identità di genere*. ISSN 2384-9495, 2017, 1 s. 43 – 51
2. Odvolací súd Trento, rozsudok zo dňa 23. februára 2017 (Corte d'appello di Trento, sentenza del 23 febbraio 2017)
3. Okresný súd Rovereto, uznesenie zo dňa 21. júna 2016 (Trib. civ. Rovereto, ord., 21 giugno 2016)
4. Rozsudok Najvyššieho súdu z 8. decembra 2022, sp. zn. I NSNc 575/2022 (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2022 r., I NSNc 575/2021)
5. Rozsudok Pracovného súdu v Angers zo dňa 24. júna 2024, sp. zn. 23/00342 (Conseil de prud'hommes d'Angers, 24 juin 2024, n° 23/00342)
6. Rozsudok správneho súdneho oddelenia Najvyššieho súdu z 28. novembra 2024, č. 1901/2024, zb. 8132/2022 (La sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo, sec. 4ª, de 28 de noviembre de 2024, n° 1901/2024, rec. 8132/2022)
7. Rozsudok správneho oddelenia Najvyššieho súdu z 28. novembra 2024, č. 1900/2024, zb. 6811/2022 (La sentencia de la Sala de lo Contencioso

- Administrativo del Tribunal Supremo, sec. 4ª, de 28 de noviembre de 2024, n° 1900/2024, rec. 6811/2022)
8. Rozsudok Súdneho dvora z 12. júna 2023, C-356/2021, ECLI:EU:C:2023:9
 9. Rozsudok Súdneho dvora z 25. apríl 2013, sp. zn. C-81/12, ECLI:EU:C:2013:275
 10. Rozsudok Súdneho dvora z 23. apríla 2020, sp. zn. C-507/18, ECLI:EU:C:2020:289
 11. Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani
 12. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1500 zo 14. mája 2024 o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie v oblasti rovnakého zaobchádzania so ženami a s mužmi a rovnosti príležitostí pre ženy a mužov v otázkach zamestnania a povolania a o zmene smerníc 2006/54/ES a 2010/41/EÚ
 13. Smernica Rady (EÚ) 2024/1499 zo 7. mája 2024 o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie v oblasti rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod, rovnakého zaobchádzania s osobami v otázkach zamestnania a povolania bez ohľadu na ich náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu, rovnakého zaobchádzania so ženami a s mužmi v otázkach sociálneho zabezpečenia, ako aj pri prístupe k tovaru a službám a pri dodávaní tovaru a poskytovaní služieb a o zmene smerníc 2000/43/ES a 2004/113/ES
 14. Ústava SR uverejnená v Zbierke zákonom pod č. 460/1992 Zb
 15. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce
 16. 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)

Kontakt na autorku:

katarina.fencikova@upjs.sk

Právna ochrana tehotných žien v pracovnoprávných vzťahoch¹

Legal Protection of Pregnant Women in Labour Law Relationships

JUDr. Ivan Kunderát, PhD.²

Abstrakt

Príspevok sa venuje problematike právnej ochrany tehotných žien v pracovnoprávných vzťahoch. Autor skúma obsah pojmu tehotná zamestnankyňa z hľadiska vnútroštátnej i európskej právnej úpravy a analyzuje jednotlivé právne inštitúcie zamerané na ochranu tehotných žien v pracovnoprávných vzťahoch, a to zákaz výkonu niektorých prác pre tehotné ženy, preradenie na inú prácu, osobitné podmienky organizácie pracovného času, ako aj osobitnú právnu úpravu skončenia pracovného pomeru.

Kľúčové slová

tehotná zamestnankyňa, preradenie na inú prácu, pracovný čas, skončenie pracovného pomeru, zákaz výpovede.

Abstract

The paper deals with the issue of legal protection of pregnant women in labour law relationships. The author examines the concept of a pregnant employee from the perspective of national and European legislation and analyses legal institutions aimed at protecting pregnant women in labour law relationships, namely the prohibition of certain types of work for pregnant women, transfer to different work, special conditions for the organization of working time and special legal regulations governing the termination of employment.

Keywords

pregnant employee, transfer to different work, working time, termination of employment relationship, prohibition of notice.

Úvod

Podľa Čl. 6 základných zásad zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“) sa tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Táto ochrana zahŕňa zákaz výkonu niektorých prác pre tehotné ženy, preradenie na inú prácu, osobitné podmienky organizácie pracovného času, ako aj osobitnú právnu úpravu skončenia pracovného pomeru. Cieľom tohto príspevku je vymedziť obsah pojmu tehotná zamestnankyňa a preskúmať úroveň právnej ochrany tehotných zamestnankýň podľa súčasnej právnej úpravy Zákonníka práce.

¹ Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0291/23 „Legislatívne výzvy pre pracovné právo pri tvorbe divergálnych a inkluzívnych pracovísk“.

² JUDr. Ivan Kunderát, PhD.: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, odborný asistent.

Pojem tehotná zamestnankyňa

Tehotná zamestnankyňa podľa § 40 ods. 6 ZP je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie. Z uvedeného vyplýva, že pre vznik právneho statusu tehotnej zamestnankyne Zákonník práce vyžaduje dva predpoklady, ktoré musia byť splnené kumulatívne:

- písomné informovanie zamestnávateľa o tehotenstve,
- predloženie lekárskeho potvrdenia o tehotenstve zamestnávateľovi.

Ustanovenie § 40 ods. 6 ZP je transpozíciou smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok [(desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS), ďalej len „*smernica 92/85/EHS*“]. Smernica 92/85/EHS však nepoužíva pojem zamestnanec (resp. zamestnankyňa), ale pojem pracovník (resp. pracovníčka). Pojem pracovník (resp. pracovníčka) je autonómnym pojmom práva Únie a je potrebné odlišovať ho od pojmu zamestnanec (resp. zamestnankyňa) ako pojmu vnútroštátneho práva.

Podľa Čl. 2 písm. a) smernice 92/85/EHS tehotnou pracovníčkou sa rozumie tehotná pracovníčka, ktorá svojho zamestnávateľa informovala o svojom stave v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou. Osobitosťou tohto pojmu je skutočnosť, že na jednej strane síce ide o autonómny pojem práva Únie, avšak na druhej strane, pokiaľ ide o spôsob, ktorým pracovníčka informuje svojho zamestnávateľa o jej stave, smernica odkazuje na vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátnu prax.³

Slovenský zákonodarca tento spôsob (t. j. spôsob, ktorým pracovníčka informuje svojho zamestnávateľa o jej stave) upravil v zmysle vyššie uvedeného, t. j. v zmysle vnútroštátneho práva sa vyžaduje, aby zamestnankyňa svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie. Tento spôsob však naráža na judikatúru Súdneho dvora EÚ. Súdny dvor EÚ totiž konštatoval, že „*keby zamestnávateľ o tomto tehotenstve vedel bez toho, aby ho o ňom formálne informovala dotknutá osoba, bol by zvažujúci výklad článku 2 písm. a) smernice 92/85/EHS a odoprenie ochrany dotknutej pracovníčky zameranej proti prepusteniu a vyplývajúcej z článku 10 tejto smernice v rozpore s jej cieľom a duchom*“.⁴

Vymedzenie pojmu tehotná zamestnankyňa (§ 40 ods. 6 ZP) bolo do Zákonníka práce zakotvené zákonom č. 210/2003 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Dôvodová správa k návrhu tohto zákona uvádza, že touto právnou úpravou sa navrhuje na pracovnoprávne účely definovať pojem tehotnej zamestnankyne (aj dojčiacej

³ Pozri bližšie: rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-116/06 Kiiski.

⁴ Pozri bližšie: rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-232/09 Danosa. Pozri tiež: DOLOBÁČ, M. a kol. *Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2012, s. 145-148.

zamestnankyne), pričom zvedená definícia vyplýva z Čl. 2 smernice Rady 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných zamestnankýň, zamestnankýň krátko po pôrode a dojčiacich zamestnankýň.

Paradoxné je, že pred touto novelizáciou Zákonník práce síce pojem tehotnej zamestnankyne nedefinoval, avšak staršia judikatúra dospela k záveru, že „rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou v dobe, kedy pracovníčka je tehotná, je právne neúčinné a to bez ohľadu na to, či podnik o tehotenstve pracovníčky vedel“.⁵ Kým teda v minulosti (v čase, keď vymedzenie tehotnej zamestnankyne absentovalo) sa tehotnej žene poskytovala ochrana bez ohľadu na to, či zamestnávateľ o jej tehotenstve vedel, tak po transpozícii smernice 92/85/EHS (ktorej účelom podľa Čl. 1 ods. 1 je vykonávať opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok) sa pre túto ochranu vyžaduje splnenie prísnych formálnych podmienok.

Samotná smernica 92/85/EHS v Čl. 1 ods. 3 však ustanovuje, že účinkom tejto smernice nesmie byť zníženie úrovne ochrany poskytovanej tehotným pracovníčkam, pracovníčkam krátko po pôrode a dojčiacim pracovníčkam v porovnaní so situáciou, aká v každej členskej krajine existuje ku dňu prijatia tejto smernice. Na základe uvedeného a taktiež s ohľadom na judikatúru Súdneho dvora EÚ uzatvárame, že ustanovenie § 40 ods. 6 ZP, ktoré obsahuje vymedzenie pojmu tehotná zamestnankyňa, odporuje právu Únie.

Možno doplniť, že Zákonník práce okrem pojmu tehotná zamestnankyňa používa aj pojem tehotná žena [napr. § 55 ods. 2 písm. b) a f), § 87 ods. 3, § 161 ZP]. V tejto súvislosti vzniká otázka, či tieto pojmy (tehotná zamestnankyňa, resp. tehotná žena) majú odlišný obsah. Stotožňujeme sa s názorom J. Žuľovej a M. Barinkovej, že ak by to tak bolo, potom by nemalo význam legálne definovať výraz tehotná zamestnankyňa. Nejednotnosť v označení a v používaní pojmov zamestnankyňa a žena nebola zámerná. Zákonnodarca mal použiť jednotný pojem, ak oba pojmy naplňajú tú istú podstatu javu, čím by sa vylúčila možnosť interpretovať ich rôzne.⁶

Zákaz výkonu niektorých prác pre tehotné ženy

Ustanovenie § 161 ZP ustanovuje zákaz výkonu niektorých prác pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy. Na základe tohto ustanovenia možno rozlišovať:

- generálny zákaz prác pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy,

⁵ Pozri bližšie: R 74/1967.

⁶ Pozri bližšie: ŽUEOVÁ, J. – BARINKOVÁ, M. *Niekoľko poznámok k porozumeniu Zákonníka práce*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2019, s. 68-69.

- individuálny zákaz prác pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy.

Generálny zákaz znamená, že tehotné ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu. Zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, je uvedený v prílohe č. 1 k nariadeniu vlády č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien v znení neskorších predpisov (ďalej len „*nariadenie vlády č. 272/2004 Z. z.*“).

Individuálny zákaz znamená, že tehotná žena nesmie byť zamestnávaná prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe. Nejde teda o prácu, ktorá je uvedená v nariadení vlády č. 272/2004 Z. z., pretože inak by išlo o generálny zákaz. Takáto práca vo všeobecnosti nie je tehotným ženám zakázaná, ide však o prácu, ktorá ohrozuje tehotenstvo konkrétnej ženy (preto „*individuálny*“ zákaz). Na rozdiel od generálneho zákazu, ktorý vyplýva priamo z nariadenia vlády č. 272/2004 Z. z., pre uplatnenie individuálneho zákazu sa vyžaduje vypracovanie lekárskeho posudku.

Podľa § 224 ods. 3 ZP zákazy prác a pracovísk pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy a mladistvých platia aj pre práce vykonávané na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Preradenie na inú prácu

Zákaz výkonu niektorých prác pre tehotné ženy úzko súvisí s inštitútom preradenia na inú prácu podľa § 55 ZP.⁷ Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca (zamestnankyňu) na inú prácu (okrem iného), ak:

- tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie [§ 55 ods. 2 písm. b) ZP],
- tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu [§ 55 ods. 2 písm. f) ZP].

Prvá situácia (t. j. tehotná žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo)

⁷ Pozri bližšie: ŽUJOVÁ, J. Preradenie tehotnej zamestnankyne na inú prácu. In *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. Žilina: Poradca, 2014, s. 22-25.

nadväzuje na generálny a individuálny zákaz výkonu niektorých prác pre tehotné zamestnankyne. Inak povedané, ak tehotná zamestnankyňa vykonáva prácu, na ktorú sa vzťahuje generálny alebo individuálny zákaz, vzniká povinnosť zamestnávateľa preradiť túto zamestnankyňu na inú prácu.

Potrebné je však doplniť, že predtým, ako zamestnávateľ pristúpi k preradeniu tehotnej zamestnankyne na inú prácu, je zamestnávateľ povinný postupovať podľa § 162 ZP. To znamená, že zamestnávateľ je primárne povinný vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok (napr. odstrániť škodlivé faktory a vplyvy). Až v prípade, že úprava pracovných podmienok nie je možná, zamestnávateľ ženu preradí dočasne na prácu, ktorá je pre ňu vhodná a pri ktorej môže dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci. Preradenie sa realizuje jednostranne (t. j. bez súhlasu zamestnankyne), avšak len za predpokladu, že sa realizuje v rámci pracovnej zmluvy. Ak to nie je možné, zamestnávateľ preradí zamestnankyňu na prácu iného druhu, avšak len po dohode s ňou. Ak by ani toto nebolo možné, zamestnávateľ je povinný tehotnej zamestnankyni poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy.

Pokiaľ ide o druhú situáciu (t. j. tehotná žena pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu), postačuje, že tehotná žena o preradenie požiada. Nie je potrebné, aby bol vypracovaný lekársky posudok o nespôsobilosti na nočnú prácu. Tým sa situácia u tehotnej zamestnankyne (a tiež aj matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej ženy) odlišuje od iných zamestnancov pracujúcich v noci [§ 55 ods. 2 písm. e) ZP], pri ktorých povinnosť zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu vzniká až na základe lekárskeho posudku, ktorým je zamestnanec uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu.

S otázkou preradenia súvisí aj otázka odmeňovania za vykonanú prácu. Ako sme už uviedli, zamestnávateľ má povinnosť preradiť zamestnankyňu na prácu, pri ktorej môže dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci. Podľa § 162 ods. 3 ZP ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola preradená bez svojho zavinenia, nižší zárobok ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohto rozdielu vyrovnávací dávkou. Vyrovnávací dávkou je dávka nemocenského poistenia, ktorá sa poskytuje za podmienok ustanovených zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (§ 44 – § 47).

Osobitné podmienky organizácie pracovného času

Pri zamestnávaní tehotných zamestnankyň sa uplatňujú viaceré špecifiká, ktorá sa týkajú organizácie pracovného času. Ide o tieto povinnosti a obmedzenia:

- Zamestnancovi so zdravotným postihnutím, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním (§ 87 ods. 3 ZP).

- Na zavedenie konta pracovného času u zamestnanca uvedeného v § 87 ods. 3 sa vyžaduje aj dohoda s týmto zamestnancom (§ 87a ods. 1 ZP).
- Zamestnávateľ je povinný prihladiť pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti (§ 164 ods. 1 ZP).
- Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo v odôvodnených prípadoch o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Odmietnutie žiadosti podľa prvej vety musí zamestnávateľ písomne odôvodniť (§ 162 ods. 2 ZP).
- Tehotná žena, žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako tri roky, osamelá žena alebo osamelý muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť (§ 164 ods. 4 ZP).

Celkovo možno konštatovať, že jednotlivé právne povinnosti (resp. obmedzenia) zamestnávateľa majú rozličnú právnu povahu. Niektoré z nich sú formulované všeobecne a deklaratívne (napr. povinnosť prihladiť pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na potreby tehotných žien), iné sú viazané na neurčité právne pojmy (vážne prevádzkové dôvody) a iné sú celkom konkrétne a jednoznačné (napr. tehotné ženy sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom). Zároveň majú tieto povinnosti (resp. obmedzenia) rozličnú intenzitu. V niektorých prípadoch postačuje na potreby tehotných žien prihladiť (pri zaraďovaní do pracovných zmien), kým v iných prípadoch sa s nimi zamestnávateľ musí dohodnúť, resp. potrebuje ich súhlas (napr. zavedenie konta pracovného času).

Výkladové problémy v praxi prirodzene vznikajú v prípadoch, ktoré sú formulované všeobecne a neurčito. Týmito prípadmi sa potom zaoberá právna veda, ale aj rozhodovacia prax. Ide napríklad o pojem vážnych prevádzkových dôvodov, ktoré limitujú povinnosť zamestnávateľa vyhovieť žiadosti o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce. Vážne prevádzkové dôvody v tomto prípade predstavujú jediný dôvod uznaný zákonom ako výnimka z inak povinného postupu zamestnávateľa vyhovieť žiadosti oprávnenej osoby o úpravu pracovného času.⁸

Podľa Najvyššieho súdu ČR „pro posouzení vážnosti provozních důvodů ve smyslu ustanovení § 156 odst.2 zák. práce je především rozhodující vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla

⁸ Pozri bližšie: ŽUBOVÁ, J. – ŠVEC, M. *The legislative measures promoting diversity in the labor market. The case of Slovakia*. Hürth: Wolters Kluwer Deutschland, 2023, s. 41-42.

povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně obrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.“⁹

Najvyšší súd ČR tiež zdôraznil, že „na kratší pracovní dobu nebo na jinou vhodnou úpravu pracovní doby má tedy zaměstnankyně (právní) nárok, kterého se může domáhat, nespokojí-li ho zaměstnavatel dobrovolně, u soudu. Odmítá-li zaměstnavatel vyhovět žádosti nebo zrušil-li rozhodnutí o povolení zkrácené pracovní doby, musí v řízení před soudem tvrdit a také prokázat vážné provozní důvody, které tomu brání; to platí nejen v případě, že zaměstnankyně uplatnila nárok podle ustanovení § 241 odst. 2 zák. práce u soudu žalobou, ale i tehdy, posuzuje-li soud tento nárok v řízení o jiném nároku jako otázku předběžnou.“¹⁰

Ďalšou problematickou situáciou je uplatňovanie konta pracovného času u ženy, ktorá v čase jeho zavedenia nebola tehotná (t. j. na zavedenie konta pracovného času sa nevyžadoval jej súhlas), ale po zavedení konta pracovného času táto žena získala status tehotnej zamestnankyne. Ako správne uvádzajú M. Švec a J. Toman, na jednej strane zákon ustanovuje, že dohoda s touto zamestnankyňou sa vyžaduje na zavedenie konta pracovného času (pričom u tejto zamestnankyne je konto už zavedené), na druhej strane z hľadiska ochranného účelu tohto ustanovenia sa možno domnievať, že toto obmedzenie sa týka nielen situácie pred zavedením konta pracovného času, ale aj situácie, ak v priebehu zavedeného konta pracovného času žena nadobudne status tehotnej zamestnankyne.¹¹

Otázkou však v tomto prípade zostáva, aký bude ďalší osud konta pracovného času, osobitne akým spôsobom sa vysporiada rozdiel medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mala zamestnankyňa právo za skutočne odpracovaný čas. Zákoník práce ustanovuje, že ak bola ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia poskytnutá nižšia základná zložka mzdy, ako by zamestnancovi patrila podľa odpracovaného času, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi rozdiel doplatiť. Na druhej strane, ak zamestnanec neodpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia celý rozsah pracovného času, za ktorý mu zamestnávateľ poskytol základnú zložku mzdy, zamestnávateľ má právo na vrátenie základnej zložky mzdy poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času, len ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) alebo § 68 ods. 1 ZP (§ 87a ods. 6 a 7 ZP).

⁹ Pozri bližšie: rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 17. decembra 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003.

¹⁰ Pozri bližšie: rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 9. júla 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

¹¹ Pozri bližšie: ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákoník práce. Zväzok I.* Bratislava: Wolters Kluwer, 2019, s. 805-806.

Skončenie pracovného pomeru

Pokiaľ ide o skončenie pracovného pomeru, právna úprava obsahuje viaceré zákazy a obmedzenia, ktoré sa týkajú tehotných zamestnankýň. Pritom je potrebné rozlišovať jednotlivé spôsoby skončenia pracovného pomeru (výpoveď, okamžité skončenie pracovného pomeru, skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe, dohoda o skončení pracovného pomeru), pretože podmienky, ktoré sa na ne vzťahujú, sú odlišné.

Pri výpovedi (§ 61 ZP) sa uplatňuje zákaz výpovede, resp. ochranná doba (§ 64 ZP). Účelom právnej úpravy ochrannej doby je chrániť zamestnanca pred nepriaznivými dosahmi určitých okolností a situácií, v ktorých sa nachádza.¹² Osobitne to platí u tehotných zamestnankýň, pre ktoré skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa môže predstavovať významné riziko z hľadiska ich následného zamestnania.¹³ Vzhľadom na uvedené v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, sa uplatňuje zákaz výpovede podľa § 64 ods. 1 písm. d) ZP.

Výpoveď, ktorá by bola doručená počas ochrannej doby, by bola neplatná.¹⁴ Potrebné je však doplniť, že neplatnosť skončenia pracovného pomeru je tzv. nepriamou neplatnosťou.¹⁵ To znamená, že túto neplatnosť je potrebné uplatniť na súde v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť (§ 77 ZP). Ako konštatoval Ústavný súd SR, ak nie je nárok na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru uplatnený včas, teda aspoň v posledný deň lehoty vyplývajúcej z § 77 ZP, právo na určenie neplatnosti právneho úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru zaniká, v dôsledku čoho je skončenie pracovného pomeru účinné, a to aj v prípade, že by bolo neplatné.¹⁶

O inú situáciu by išlo, ak by sa zamestnankyňa stala tehotnou až po doručení výpovede. V takom prípade by výpoveď bola platná, avšak podľa § 64 ods. 2 ZP platí, že ak by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe, pracovný pomer by sa skončil uplynutím posledného dňa ochrannej doby okrem prípadov, keď zamestnankyňa oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá. V podstate to znamená, že v týchto prípadoch dochádza k predĺženiu pracovného pomeru, a to až do skončenia ochrannej doby.

Zároveň je potrebné doplniť, že zákaz výpovede (ochranná doba) má aj určité výnimky. Zamestnankyni možno dať výpoveď aj napriek tomu, že je tehotná, ak je dôvodom výpovede zrušenie zamestnávateľa alebo jeho časti [§ 63 ods. 1 písm. a) bod 1. ZP], ďalej dôvod, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer (§ 68 ods. 1 ZP) alebo tiež vtedy, ak táto zamestnankyňa

¹² Pozri bližšie: rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 26. januára 2021, sp. zn. 1 VCdo 2/2019.

¹³ Pozri bližšie: KALINÁK, N. Ochrana tehotnej zamestnankyne pri skončení pracovného pomeru. In *Milníky práva v stredoeurópskom priestore 2024*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2024, s. 411.

¹⁴ Pozri bližšie: BARANCOVÁ, H. a kol. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, 2019, s. 344.

¹⁵ Pozri bližšie: DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina: Eurokódex, 2023, s. 132.

¹⁶ Pozri bližšie: uznesenie Ústavného súdu SR zo dňa 15. apríla 2011, sp. zn. IV. ÚS 156/2011.

z vlastnej viny stratila predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného zákona [§ 63 ods. 1 písm. d) bod 1. ZP]. Ak by však išlo napr. o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny [§ 63 ods. 1 písm. e) ZP], tehotnej zamestnankyni by nebolo možné dať výpoveď.

Ako konštatoval Najvyšší súd SR, možnosť skončiť pracovný pomer výpoveďou zamestnávateľa v čase ochrannej doby (§ 64 ods. 3 ZP) je právne formulovaná ako výnimka a vyplýva zo samej povahy uvedených výpovedných dôvodov, existencia ktorých buď objektívne znemožňuje zamestnávateľovi zamestnanca ďalej zamestnávať, alebo ide o prípady porušenia pracovnej disciplíny, pri ktorých zákonodarcu vychádza zo zásady, že zamestnanci porušujúci disciplínu si nezasluhujú zvýšenú ochranu.¹⁷

Pokiaľ ide o okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 68 ZP), zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou. Ak by však nastali dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru (t. j. zamestnankyňa by bola právoplatne odsúdená pre úmyselný trestný čin alebo by porušila závažne pracovnú disciplínu), zamestnávateľ by mohol z týchto dôvodov dať tehotnej zamestnankyni výpoveď (§ 68 ods. 3 ZP), pretože v týchto prípadoch sa zákaz výpovede neuplatňuje (viď vyššie).

Špecifické je skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe (§ 72 ZP). Vo všeobecnosti môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. S tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacou ženou a mužom na otcovskej dovolenke však zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom, materstvom alebo so starostlivosťou o narodené dieťa, a musí skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.

Napokon pri dohode o skončení pracovného pomeru (§ 60 ZP) zákon neupravuje žiadne osobitosti jej uzatvárania s tehotnou zamestnankyňou. Ak sa zamestnávateľ a zamestnankyňa dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom. Dohodu o skončení pracovného pomeru možno bez obmedzení uzatvoriť aj s tehotnou zamestnankyňou. Rovnako tehotenstvo nemá žiadny vplyv na dohodu o skončení pracovného pomeru, ktorá bola uzatvorená v minulosti (t. j. predtým, ako sa zamestnankyňa stala tehotnou), pretože aj v takom prípade sa pracovný pomer skončí dohodnutým dňom.

Záver

Podľa § 40 ods. 6 ZP tehotná zamestnankyňa je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie. Predmetné ustanovenie bolo do Zákonníka práce doplnené s cieľom transpozície smernice 92/85/EHS, ktorej účelom je vykonávať

¹⁷ Pozri bližšie: rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 27. apríla 2010, sp. zn. 2 Cdo 80/2009.

opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok. Paradoxne však toto ustanovenie odporuje právu Únie, pretože Súdny dvor EÚ konštatoval, že ak by zamestnávateľ o tehotenstve vedel bez toho, aby ho o ňom formálne informovala dotknutá osoba, bol by zužujúci výklad článku 2 písm. a) smernice 92/85/EHS a odoprenie ochrany dotknutej pracovníčke zameranej proti prepusteniu a vyplývajúcej z článku 10 tejto smernice v rozpore s jej cieľom a duchom.

Právnu ochranu tehotných zamestnankýň je možné rozdeliť na ochranu, ktorá sa im poskytuje počas trvania pracovného pomeru (táto sa čiastočne vzťahuje aj na právne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru), a ochranu, ktorá sa týmto ženám poskytuje pri skončení pracovného pomeru. Počas trvania pracovného pomeru ide o zákaz výkonu niektorých prác pre tehotné zamestnankyne (pričom tento zákaz sa môže realizovať ako generálny zákaz alebo individuálny zákaz) a nadväzujúce opatrenia zamestnávateľa vrátane preradenia na inú prácu, ako aj osobitné podmienky organizácie pracovného času, ktoré zahŕňajú viaceré povinnosti a obmedzenia zamestnávateľa. Niektoré z týchto opatrení sú formulované všeobecne či neurčito, preto ich význam objasňuje rozhodovacia prax.

Pokiaľ ide o ochranu tehotných zamestnankýň pri skončení pracovného pomeru, treba rozlišovať jednotlivé spôsoby skončenia pracovného pomeru (výpoveď, okamžité skončenie pracovného pomeru, skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe, dohoda o skončení pracovného pomeru), pretože podmienky, ktoré sa na ne vzťahujú, sú rozdielne. Zákonník práce zakazuje skončenie pracovného pomeru s tehotnou zamestnankyňou výpoveďou a okamžitým skončením pracovného pomeru. Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe nie je zakázané, je však obmedzené, pretože s tehotnou zamestnankyňou zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom a musí skončenie pracovného pomeru náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné. Dohodu o skončení pracovného pomeru možno s tehotnou zamestnankyňou uzatvoriť bez obmedzení.

Zoznam bibliografických odkazov

1. BARANCOVÁ, H. a kol. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, 2019. 663 s.
2. DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina: Eurokódex, 2023. 894 s.
3. DOLOBÁČ, M. a kol. *Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2012. 298 s.
4. KALINÁK, N. Ochrana tehotnej zamestnankyne pri skončení pracovného pomeru. In *Milníky práva v stredoeurópskom priestore 2024*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2024, s. 410-418.

5. ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zväzok I*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019. 1479 s.
6. ŽUJOVÁ, J. Preradenie tehotnej zamestnankyne na inú prácu. In *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. Žilina: Poradca, 2014, s. 22-25.
7. ŽUJOVÁ, J. – BARINKOVÁ, M. *Niekoľko poznámok k porozumeniu Zákonníka práce*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2019. 133 s.
8. ŽUJOVÁ, J. – ŠVEC, M. *The legislative measures promoting diversity in the labor market. The case of Slovakia*. Hürth: Wolters Kluwer Deutschland, 2023. 96 s.
9. R 74/1967
10. Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 17. decembra 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003
11. Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 9. júla 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013
12. Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 26. januára 2021, sp. zn. 1 VCdo 2/2019
13. Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 27. apríla 2010, sp. zn. 2 Cdo 80/2009
14. Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-116/06 Kiiski
15. Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-232/09 Danosa
16. Uznesenie Ústavného súdu SR zo dňa 15. apríla 2011, sp. zn. IV. ÚS 156/2011

Kontakt na autora:

ivan.kundrat@upjs.sk

Pojem základnej zložky mzdy a ďalších zložiek mzdy¹

The concept of basic part of a wage/salary and their other components

JUDr. Peter Mészáros, PhD.²

Abstrakt

Pojem mzda predstavuje základný pojem odmeňovania zamestnancov. Malo by ísť o jasne obsahovo vymedzený pojem, ktorý nepripúšťa rôzne výklady a vnútorne rozpornú diferenciaciu. V zásade je možné uviesť, že každý zo základných pojmov používaných zákonom by mal mať svoje jednoznačné zedefinovanie. Nie vždy sa ale takýto prístup podarí, čo je príkladom je aj mzda.

Kľúčové slová

mzda, odmeňovanie, zložky mzdy, základná zložka mzdy, ďalšie zložky mzdy.

Abstract

The term 'wage' is a fundamental concept in employee remuneration. It should be clearly defined and not open to different interpretations or internally contradictory differentiation. In principle, each basic concept used in legislation should have its own unambiguous definition. However, this approach is not always successful, as demonstrated by the concept of wages.

Key words

wage / salary, remuneration, salary / wage components, basic salary / wage component, other salary / wage components.

Úvod

Existencia súčasných právnych východísk nahliadania na pracovnoprávnu úpravu odmeňovania zamestnancov vychádza z dvoch základných prvkov, ktoré na jednej strane odôvodňujú charakter súkromnoprávneho charakteru individuálneho pracovnoprávneho vzťahu,³ na druhej strane vytvárajú v zásade nespočetné množstvo sporných okruhov problémov súvisiacich s uplatnením individuálnej autonómie vôle subjektov pracovnoprávných vzťahov pri dohadovaní mzdových podmienok vykonávanej závislej práce.⁴

¹ Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0013/23 „Európske mimikry algoritmickeho riadenia obsahu pracovnoprávneho vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR.“ (zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.)

² JUDr. Peter Mészáros, PhD.: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, Katedra občianskeho a obchodného práva, odborný asistent.

³ ŠVEC, M. – OLŠOVSKÁ, A. Pojem odmeny v zmysle čl. 157 ZFEÚ a diskriminácia z dôvodu sexuálnej orientácie. In *Studia Iuridica Cassoriensia*, 2015, roč. 3, č. 2, s. 61 - 69.

⁴ Podobné východiská aj tu - ŽUEOVÁ, J. Transparentnosť odmeňovania pred nástupom do zamestnania. In *Od digitálnych platforiem k primeranej minimálnej mzde - európske výzvy budúcnosti : recenzovaný zborník vedeckých príspevkov zo seminára s medzinárodnou účasťou konanom dňa 30. januára 2024 v priestoroch Právnickej fakulty, Trnavskej univerzity v Trnave*. Praha : Wolters Kluwer, 2024, s. 37-45.

Základné pojmy – absentujúce vymedzenie

Základnou paradigmou, ktorá vo všeobecnosti platí v právnej úprave odmeňovania zamestnancov v zmysle ustanovení zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej ako „ZP“), čiastočne aj v kontexte ustanovenia § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, je dôraz na dohodu zmluvných strán o druhu, charaktere a štruktúre mzdových podmienok, za ktorých sa bude táto závislá práca vykonávať a za ktorých bude zamestnancovi vznikať nárok na ich vyplatenie zo strany zamestnávateľa. Právna úprava vychádzajúca z ustanovenia § 118 ods. 1 ZP totiž len uvádza, že „*zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu*“, pričom nasledujúce zákonné ustanovenia obsahujú len pozitívne alebo negatívne vymedzenie konkrétnych peňažných plnení, ktoré sa za mzdu považujú alebo nepovažujú pre účely obsahu individuálneho pracovnoprávneho vzťahu.

Ďalšie ustanovenia § 119 ZP prevažne len dotvárajú procesnoprávny charakter odmeňovania zamestnancov, keď buď stanovujú obligatórnu formu ich dojednaní v ods. 2 „*Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.*“ alebo určujú štruktúru dojednávaných mzdových podmienok, aj to len výlučne s ohľadom na existenciu inštitútu minimálnej mzdy v ods. 3 „*V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.*“⁵

Mzda / mzdové podmienky – obsah pojmu

Legálna definícia pojmu mzda však v ZP a ani v iných pracovnoprávnych predpisov nie je upravená. Chýbajú akékoľvek kvalitatívne alebo kvantitatívne prvky pre posúdenie tohto pojmu, ktoré by boli súčasne využiteľné aj pre účely posúdenia prípustnosti dojednaní rôznych foriem zo strany subjektov pracovnoprávnych vzťahov.

V tomto ohľade je potrebné zdôrazniť často opomínaný rozdiel medzi výrazom mzda obsiahnutom v ustanovení § 118 ods. 1 ZP a ustanovení § 119 ods. 1 ZP a výrazom mzdové podmienky obsiahnutom v ustanoveniach § 119 ods. 2 a ods. 3 ZP. Prvá možnosť použitia pojmu mzda v ustanovení § 118 ods. 1 ZP a ustanovení § 119 ods. 1 ZP totiž v sebe inkorporuje nielen základnú zložku mzdy v podobe zaručenej mzdy bez väzby na jej charakter, t. j. môže ísť o tarifnú alebo základnú zložku mzdy zamestnanca, ale aj akékoľvek ďalšie zložky mzdy

⁵ Porovnaj TOMAN, J. a kol. *Pracovný čas, dovolenka, prechádzky v práci a mzda*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2015, s. 288 a nasl.

zamestnanca, ktoré mu priznáva dojednanie v pracovnej alebo kolektívnej zmluve s odkazom na spomínané ustanovenie § 119 ods. 2 ZP vo vzťahu k ustanoveniu § 43 ods. 1 písm. d) ZP (hoci paradoxne ustanovenie § 43 ods. 1 písm. d) ZP používa pojem mzdové podmienky a nie výraz mzda).

Pojem mzda sa tak vo všeobecnosti viaže na všeobecné ponímanie odmeňovania zamestnanca za vykonanú prácu bez ohľadu na jeho vnútornú štruktúru. Pravdepodobne najlepšie tomuto sumárnemu pojmu zodpovedá tzv. zmluvná mzda zamestnanca, ktorá je dohodnutá výlučne medzi zamestnancom a zamestnávateľom v pracovnej zmluve spravidla ako absolútna hodnota (to však nevylučuje ani jej diferenciáciu na jednotlivé zložky mzdy zamestnanca).

Tomuto právnenému rámcu použitia výrazu mzda tak nezodpovedá posledná veta ustanovenia § 119 ods. 3 ZP, ktoré poskytuje legálnu definíciu pojmu „*základná zložka*“ mzdy zodpovedajúcu zložke mzdy poskytovanej zamestnancovi podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu. „*Ustanovenie § 119 ods. 3 Zákonníka práce upravuje, čo je možné považovať za mzdové podmienky. Tieto sú uvedené iba príkladom, teda zákon pripúšťa aj iné mzdové podmienky. Zákonník práce za ne považuje najmä formu odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Zároveň podáva zákonnú definíciu základnej zložky mzdy, ktorou je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu. Teda základná zložka mzdy je viazaná buď na odpracovaný čas alebo dosiahnutý výkon.*“⁶

Pre účely posudzovania obsahu individuálnych pracovnoprávných vzťahov vo vzťahu k mzde zamestnanca, vrátane kontextu jej negatívneho vymedzenia v ustanovení § 118 ods. 2 ZP, tak musíme pojem mzdy vnímať identicky s komplexným výrazom mzdové podmienky, ktoré vymedzujú skôr štruktúru dohodnutých mzdových podmienok (ekvivalent je pravdepodobne mzdová zložka, pretože ZP používa oba pojmy, hoci ich vôbec logicky neprepája).⁷ Rovnako je pritom nevyhnutné nahliadať na pojem mzdové zložky a mzdové podmienky, ktoré uvádzajú rovnakú právnu i faktickú obsahovú štruktúru odmeňovania zamestnancov za vykonanú prácu, hoci sa v jednotlivých ustanoveniach ZP používajú pre rôzne účely.⁸

ZP teda predpokladá, že za mzdu (a teda aj mzdové podmienky) v zmysle ustanovenia § 118 ods. 1 ZP možno označiť také peňažné plnenie, ktoré má nejaký (určitý) súvis s vykonávanou prácou zamestnanca pre zamestnávateľa. „*Zákonník práce nevylučuje rôzne formy odmien, prémie, osobných ohodnotení, ktoré majú motivovať zamestnanca. Poskytovanie motivačných mzdových foriem môže zamestnávateľ*“

⁶ Rozhodnutie Okresného súdu v Trenčíne zo dňa 11. novembra 2014, sp. zn. 17Cpr/4/2014.

⁷ Odchylný názor porovnať u Šveca a Tomanu - ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I., 2., doplnené a prepracované vydanie*. Bratislava: Wolters Kluwer SK, 2023, s. 437.

⁸ Porovnaj TOMAN, J. – ŠVEC, M. – RAK, P. *Pracovné právo v súvislostiach*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2020, s. 109 a nasl.

upraviť v kolektívnej zmluve alebo v internom predpise, napr. v pracovnom poriadku, mzdovom poriadku, v osobitnom prémievom poriadku a pod. Nárok na odmenu Zákonník práce ale nepozná. Takýto záver vyplýva aj z rozhodovacej praxe, v zmysle ktorej „priznanie odmien nie je právne nárokovateľné.“⁹

Podľa rozhodnutia Krajského súdu v Bratislave zo dňa 28. marca 2018 (7CoPr/7/2017) sa uplatnením nenárokovateľných zložiek mzdy vyjadruje stimulačná a motivačná funkcia mzdy, spočívajúca v určitej forme mzdy súvisiacej s mimoriadnym pracovným výkonom zamestnanca. Prémie a odmeny sú nenárokovateľnou zložkou mzdy, a priznávajú sa len ak sa splnia stanovené kritériá, napr. ak výkon práce je omnoho efektívnejší voči inému výkonu porovnateľného zamestnanca. Sporným okamihom v tejto situácii je však samotný výklad spojenia „za vykonanú prácu“, pričom z predmetného ustanovenia ZP nie je jasné, či má ísť o faktický výkon práce zamestnancom počas plynutia pracovného času podľa ustanovenia § 85 ods. 1 ZP, ale postačuje, aby v danom relevantnom čase prichádzalo k plynutiu pracovného času zamestnancov bez väzby na faktický výkon práce z jeho strany. Ak by sme pre vyriešenie predmetnej otázky uplatnili analógiu legis, domnievame sa, že správnym prístupom bude právny výklad smerujúci k uplatneniu premisy o plynutí pracovného času (s rozšírením o úkolovú zložku mzdy), a to s ohľadom na znenie spomínaného ustanovenia § 119 ods. 3 posledná veta ZP, v ktorom sa vymedzuje práve základná zložka mzdy.

Pokiaľ máme predpokladať, že pod základnú zložku mzdy môžeme subsumovať peňažné plnenie poskytované zamestnancovi podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu, čiastočne sa tým prikláňame k právnej premise uplatňovania virtuálneho výkonu pracovného času s odkazom na ustanovenie § 85 ZP. Plynutie pracovného času podľa ustanovenia § 85 ods. 1 ZP totiž nezávisí od skutočného výkonu práce zamestnancov (teda, že zamestnanec v danom čase prácu pre zamestnávateľa skutočne vykonával), ale od plynutia určeného obdobia v zmysle § 1 ods. 2 ZP v spojení s ustanovením § 90 ods. 4 ZP, t. j. že zamestnanec bol k dispozícii počas času, ktorý bol určený zamestnávateľom a bol pripravený vykonávať dohodnutý druh práce v zmysle pracovnej zmluvy. Ide síce do určitej miery o prelínanie s uplatnením pracovnoprávneho inštitútu prekážok v práci na strane zamestnávateľa podľa ustanovenia § 142 ZP, ale vychádzame pre dané účely skôr z premisy, že neexistovala prekážka v práci, ktorá by zamestnávateľovi bránila v jej pridelení zamestnancovi. Skôr ide o skutočnosť, že zamestnávateľ počas celého plynutia pracovného času (pracovnej zmeny určenej na príslušný kalendárny deň) zamestnancovi túto prácu kontinuálne neprideliť alebo že vznikali určité časové okamihy, kedy zamestnanec závislú prácu pre zamestnávateľa nevykonával napr. z dôvodu uplatnenia prestávok v práci v dôsledku psychosociálnych rizík, fyziologických potrieb alebo prestávky v práci na strane zamestnanca z dôvodu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

⁹ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo 16. decembra 2008, sp. zn. 2 Mcdo 19/2007.

(prípadne z dôvodu uplatnenia ustanovenia § 240 ods. 1 ZP – výkonu činnosti v záujme zamestnávateľa, za ktoré sa zamestnancovi poskytuje mzda). Samotné plynutie pracovného času a právny režim jeho posudzovania (ak abstrahujeme z tejto premisy spomínaný dosiahnutý výkon ako ekvivalent úkolovej mzdy podľa ustanovenia § 133 ZP, ktorý je v súčasnosti skôr výnimočným) postačuje na právny záver o vzniku právneho nároku zamestnanca na poskytnutie mzdy zo strany zamestnávateľa.

Vo výsledku tak možno dospieť k záveru, že pojem mzda je bezprostredne spojený s právnou fikciou plynutia pracovného času v zmysle jeho určenia zamestnávateľom bez potreby objektívneho faktického výkonu práce zo strany zamestnanca, pričom postačuje len naplnenie fikcie o splnení dispozície zamestnanca zamestnávateľovi podľa ustanovenia § 81 písm. a) ZP.¹⁰ *„Mzda predstavuje odmenu za zamestnancom odvedenú prácu pre zamestnávateľa, ktorú možno vyjadriť peniazmi a vyplatiť na základe písomnej alebo ústnej pracovnej zmluvy za prácu, ktorá bola zamestnancom vykonaná. Pojem mzda sa v právnom poriadku používa na vyjadrenie odmeny za prácu vykonávanú v pracovnom pomere pre zamestnávateľa. Dohodu o mzdových podmienkach zákon ponecháva na vôľu zmluvných strán alebo mzda môže byť stanovená právnym predpisom. Okrem mzdy môže zamestnávateľ poskytovať tzv. nadstavbové zložky mzdy, ktorými môžu byť napríklad prémie, odmeny a iné. Z definície mzdy je zrejme, že viazaná na vykonanie práce.“*¹¹

Zložky mzdy (fakultatívne vs. variabilné)

Bez ohľadu na uvedený diskutabilný právny výklad, však ZP neustanovuje žiadnu ďalšiu charakteristiku, ktorú by mali spĺňať jednotlivé dohadované pracovnoprávne inštitúty, ktoré by mali mať povahu „mzdy“ v uvedenom širšom poňatí. Súčasne popritom napĺňať charakteristiku „mzdových podmienok“ alebo „mzdových zložiek“ podľa príslušných ustanovení ZP, ak zohľadníme, že jedinou legálnou definíciou jednej zo mzdových podmienok/zložiek je tzv. základná zložka mzdy v zmysle uvedeného. Ustanovením § 119 ods. 3 ZP predvídané „ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu“ tak v zásade závisia od kreativity subjektov pracovnoprávných vzťahov, ale v aplikačnej praxi prevažne od povahy podnikateľskej činnosti zamestnávateľov alebo vnútropodnikových pravidiel v mnohých prípadoch kreovaných vnútornou povahou organizačnej štruktúry zamestnávateľa alebo charakterom jeho kapitálu (v rámci nadnárodných spoločností je totiž štruktúra odmeňovania stanovená naprieč jednotlivými národnými pracovnoprávnymi úpravami a lokálne organizačné jednotky majú len zabezpečiť jej transformáciu do formy, ktorá je zlučiteľná s národnými právnymi poriadkami). V zmysle uvedenej textácie ustanovenia § 119 ods. 3 ZP sa však ani nevylučuje, aby tzv. ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu (v rovnakom význame ako v prípade základnej zložky mzdy vo vzťahu k výkladu pojmu za

¹⁰ Ustanovenie § 81 písm. b) ZP znie „byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času“.

¹¹ Rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave zo dňa 24. januára 2021, sp. zn. 2Co/1/2020.

prácu) mali rovnakú väzbu na odpracovaný čas a stali sa rovnako súčasťou tzv. zaručenej mzdy zamestnanca, ktorá je odvislá od povahy výkonu jeho práce, resp. výkonu práce samotnej.¹² „Mzda zamestnanca je základným nárokom prislúchajúcim zamestnancovi za vykonanú prácu, keď okrem mzdy za vykonanú prácu, môžu byť zamestnancovi poskytované aj iné peňažné plnenia, a to ako nárokovateľné (obligatórne) alebo nenárokovateľné (fakultatívne) peňažné plnenie. Preto pokiaľ zamestnávateľ v pracovnej zmluve, kolektívnej zmluve, príp. v rámci svojich interných predpisov upraví odmeňovanie zamestnancov ako nenárokovateľnú zložku mzdy (napr. odmeny, prémie, bonusy,) ide o fakultatívne plnenie zamestnávateľa, ktorého vyplatenia sa od zamestnávateľa nemožno úspešne domáhať, pokiaľ zamestnávateľ konštitutívnym rozhodnutím nerozhodol o jej priznaní, resp. nepriznaní.“¹³ V prípade týchto ďalších zložiek mzdy preto nemožno stotožňovať ich charakter výlučne s nadtarifnými/pohyblivými/variabilnými zložkami mzdy a bude závisieť výlučne nad formulácií konkrétneho ustanovenia, pod ktorú zložku mzdy sa nakoniec z pohľadu jej druhu sa toto peňažné plnenie podradí. „Vo všeobecnosti platí, že mzda zamestnanca pozostáva z dvoch častí, a to základnej a pohyblivej; základná zložka mzdy je pevná a zamestnávateľ je povinný ju zamestnancovi vyplatiť. Naproti tomu pohyblivá zložka mzdy je variabilná a jej vyplatenie je viazané na splnenie stanovených podmienok, napr. obratu spoločnosti, výkonnosti zamestnanca a podobne. Je na ľubovôli zamestnávateľa, či ju vypláti alebo nie. Medzi pohyblivú zložku mzdy radíme aj odmeny. Odmeny (prípadne iné benefity) vyplácané zamestnancom vo forme peňazí vstupujú do nákladov spoločnosti. Odmeny, na ktoré má zamestnanec nárok až po splnení zamestnávateľom určených kritérií môžu byť priznané nasledujúcimi formami: stanovením v pracovnej zmluve alebo v platovom dekrete, stanovením v smernici, či inom internom akte, udelením jednorazovo.“¹⁴

Vzhľadom na absenciu relevantnej pracovnoprávnej úpravy preto možno by diferenciácií súčasti základnej zložky mzdy zamestnanca viazanej výlučne na odpracovaný čas alebo dosiahnutý výkon vychádzať zo záverov súdnych rozhodnutí, ktoré sa síce líšia v určitých nuansách¹⁵, vo všeobecnosti však zdôrazňujú fakultatívny (variabilný) charakter pohyblivých zložiek mzdy v odmeňovaní zamestnancov. „Pokiaľ ide o samotný moment nárokovateľnosti fakultatívnych častí mzdy, odvolací súd dodáva, že v tomto smere treba odlišovať základnú zložku mzdy, na ktorú vzniká právny nárok v momente, keď dôjde k odpracovaniu jednotky času alebo objemu jednotiek výkonu za súčasného rešpektovania okamihu splatnosti mzdy podľa § 129 Zákonníka práce. Variabilná zložka mzdy môže v pracovnej zmluve existovať iba ako subjektívne právo, pričom po naplnení predpokladov sa stane právnym (mzdovým) nárokom. Dôležité je rozlíšenie, či požadované plnenie predstavuje mzdový nárok, ktorý je zamestnávateľ povinný poskytnúť, ak zamestnanec splní dohodnuté predpoklady a podmienky (či ide o

¹² Podobný názor pozri - ŠVEC, M. – OLŠOVSKÁ, A. *Sankcie zamestnávateľa. Krátenie a nepriznanie peňažných plnení*. Bratislava: Wolters Kluwer SK, 2022, s. 132 a nasl.

¹³ Rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave zo dňa 28. marca 2018, sp. zn. 7CoPr/7/2017.

¹⁴ Rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave zo dňa 22. mája 2024, sp. zn. 15CoPr/6/2023.

¹⁵ BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydanie. Bratislava: C.H.Beck, 2022, s. 1009 a nasl.

nárokovú zložku) alebo či ide o takú zložku mzdy, na ktorú vzniká nárok až na základe zvláštného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní (nenároková zložka mzdy), a ktorá je charakteristická tým, že bez rozhodnutia zamestnávateľa má povahu fakultatívneho plnenia, ktoré sa stáva nárokovateľnou zložkou až v okamihu, keď zamestnávateľ rozhodne o jej priznaní.“¹⁶

Načrtnutú fakultatívnosť však možno vnímať v dvoch rôznych podobách, a to v závislosti od skutočnosti, či predmetná fakultatívna zložka mzdy má určité prepojenie s objektívnymi kritériami, ktoré by mal zamestnanec v kvalitatívnej alebo kvantitatívnej podobe plniť alebo je plne závislá od konštitutívneho rozhodnutia príslušného orgánu alebo vedúceho zamestnanca zamestnávateľa. „Či zamestnávateľ uvedené rozhodnutie prijme alebo neprijme a aký bude mať prípadné rozhodnutie obsah, záleží v prípade fakultatívnej zložky mzdy výlučne na úvaze zamestnávateľa.“¹⁷ Predpokladom priznania variabilnej zložky mzdy je teda rozhodnutie zamestnávateľa, ktorým odmenu prizná a toto rozhodnutie zamestnávateľa, je vzhľadom na výslovne stanovenú fakultatívnosť daného nároku, autonómne a nemožno ho nahradiť rozhodnutím súdu.¹⁸ Spoločným menovateľom je bezpochyby skutočnosť, že uvedená zložka mzdy nie je zamestnancovi priznaná na základe plynutia pracovného času, ale výlučne na základe objektívneho stavu splnenia stanovených podmienok (podmienok priznania tejto zložky mzdy v zmysle § 119 ods. 3 ZP), prípadne, či takto stanovené podmienky vôbec neexistujú alebo majú len orientačný charakter pre prijatie/neprijatie konštitutívneho rozhodnutia zamestnávateľa o priznaní takejto nadtarifnej zložky mzdy zamestnancovi s možnou obmenou modifikácie výšky takéhoto peňažného plnenia. „Podľa ustálenej judikatúry súdov v sporoch o zaplatenie mzdy alebo jej časti je rozhodujúce, či sú splnené predpoklady pre vznik nároku na ňu vyplývajúce zo mzdového predpisu alebo kolektívnej zmluvy alebo pracovnej či inej zmluvy. Treba skúmať, či žalovaným návrhom uplatnená zložka mzdy, ktorú je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytovať (nárokovú zložku mzdy) alebo zložka mzdy, na ktorú vzniká nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní (ide o nenárokovateľnú časť mzdy). Pre nenárokovú zložku mzdy je charakteristická fakultatívna povaha, ktorú táto zložka stráca až rozhodnutím zamestnávateľa o ich priznaní zamestnancovi. V uvedenom prípade má také rozhodnutie zamestnávateľa konštitutívny účinok. Či zamestnávateľ uvedené rozhodnutie prijme alebo neprijme a aký bude mať prípadné rozhodnutie obsah, záleží v prípade fakultatívnej zložky mzdy výlučne na úvaze zamestnávateľa. Je potrebné rozlíšiť moment, kedy sa s nenárokovej zložky mzdy, o ktorej rozhodol zamestnávateľ, stane nároková zložka mzdy.“¹⁹ V oboch prípadoch však možno aj s ohľadom na predmetné rozhodnutie súdu jednoznačne považovať variabilné zložky mzdy za subjektívne právo. To nadobúda právnu povahu mzdového (pracovnoprávneho) nároku až v okamihu, ak nastane predpokladaná

¹⁶ Rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave zo dňa 28. apríla 2021, sp. zn. 6Co/216/2019.

¹⁷ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 27. mája 2010, sp. zn. 3Cdo 31/2009.

¹⁸ Rozhodnutie Okresného súdu Bratislava III zo dňa 09. júna 2016, sp. zn. 16Cpr/7/2015.

¹⁹ Rozhodnutie Okresného súdu Bratislava III zo dňa 10. februára 2021, sp. zn. 44 Cpr 25/2017.

právna skutočnosť, ktorá bola dohodnutá ako podmienka priznania pre konkrétnu nadtarifnú zložku mzdy. „Z hľadiska povahy nároku súd je tobo názoru, že je uplatnený nárok na zaplatenie mzdy, konkrétne zložky mzdy, ktorá je variabilnou a nenárokovateľnou - zamestnancovi vzniká na ňu nárok až momentom osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o priznaní, keď tomu došlo rozhodnutím predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. zo dňa 28.07.2016 (list adresovaný zamestnávateľom žalobcovi zo dňa 14.12.2015 informoval žalobcu o zaradení do programu mimoriadneho výkonnostného bonusu, pričom neobsahoval prejav vôle zamestnávateľa o priznaní nároku na vyplatenie uvedeného bonusu) a táto skutočnosť bola oznámená žalobcovi listom - oznámením Sberbank Slovensko a.s. o priznaní tohto bonusu zo dňa 28.07.2016. Z jazykového vyjadrenia tohto listu nepochybne vyplýva prejavovaná vôľa zamestnávateľa priznať zamestnancovi bonus. Rozhodnutie o priznaní bonusu má konštitutívny účinok a záleží výlučne na vôle zamestnávateľa, či takéto rozhodnutie prijme alebo nie, samotný zamestnávateľ si vyhodnocuje splnenie kritérií výkonnosti, ktoré boli vopred dané.“²⁰ Teda buď ako výsledný stav splnenia stanovených podmienok (napr. dosiahnutie určitého zisku zamestnávateľa, splnenie individuálne alebo kolektívne stanovených cieľov a pod) alebo prijatie predpokladaného rozhodnutia oprávnenou osobou zamestnávateľa v zmysle jeho kompetencie konať v pracovnoprávných vzťahoch podľa § 9 ZP. „V sporoch o zaplatenie mzdy (alebo jej časti) je rozhodujúce, či sú splnené predpoklady pre vznik nároku na ňu vyplývajúce zo zmluvy alebo predpisu alebo kolektívnej zmluvy alebo pracovnej či inej zmluvy. Treba skúmať, či je žalobným návrhom uplatnená zložka mzdy, ktorú je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytovať (ide vtedy o nárokovú zložku mzdy) alebo zložka mzdy, na ktorú vzniká nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní (v takom prípade ide o nenárokovú zložku mzdy). Pre nenárokovú zložku mzdy je charakteristická jej fakultatívna povaha, ktorú táto zložka stráca až rozhodnutím zamestnávateľa o jej priznaní zamestnancovi. V uvedenom prípade má také rozhodnutie zamestnávateľa konštitutívny účinok. Či zamestnávateľ uvedené rozhodnutie prijme alebo neprijme a aký bude mať prípadné rozhodnutie obsah, záleží v prípade fakultatívnej zložky mzdy výlučne na úvabe zamestnávateľa.“²¹

Podľa rozhodnutia Krajského súdu v Trenčíne (19CoPr/8/2015) je pre priznanie nároku na mzdu je preto vždy významné rozlíšenie, či požadované plnenie predstavuje mzdomý nárok na mzdu, ktorý je zamestnávateľ povinný poskytnúť, ak zamestnanec splní dojednané predpoklady a podmienky (či ide o nárokovú časť mzdy), alebo či ide o takú zložku mzdy, na ktorú vzniká nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní (či ide o tzv. nenárokovú zložku mzdy). Táto (nenároková) zložka mzdy je charakteristická tým, že bez rozhodnutia zamestnávateľa má táto zložka povahu len fakultatívneho nároku. Túto fakultatívnu povahu stráca v okamžiku, keď zamestnávateľ rozhodne o priznaní tohto nároku zamestnancovi, táto nenároková (fakultatívna) zložka mzdy sa v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní stáva nárokovou (obligatórnou) zložkou mzdy. „Z hľadiska teórie a

²⁰ Rozhodnutie Okresného súdu v Ružomberku zo dňa 18. júna 2021, sp. zn. 3Cpr/11/2020.

²¹ Rozhodnutie Okresného súdu v Bratislave III. zo dňa 09. júna 2016, sp. zn. 16Cpr/7/2015.

ustálenej judikatúry možno konštatovať, že mzda zamestnanca je základným nárokom prislúchajúcim zamestnancovi za vykonanú prácu a že okrem mzdy za vykonanú prácu, môžu byť zamestnancovi poskytované aj iné peňažné plnenia, a to ako nárokovateľné (obligatórne) alebo nenárokovateľné (fakultatívne) peňažné plnenie. Zároveň platí, že pokiaľ zamestnávateľ v pracovnej zmluve, kolektívnej zmluve, príp. rámci svojich interných predpisov upraví odmeňovanie zamestnancov ako nenárokovateľnú zložku mzdy (napr. odmeny, prémie, bonusy,) ide o fakultatívne plnenie zamestnávateľa, ktorého vyplatenia sa od zamestnávateľa nemožno úspešne domáhať, pokiaľ zamestnávateľ konštitutívnym rozhodnutím nerozhodol o jej priznaní, resp. nepriznaní. Ako bolo uvedené, je v takom prípade rozhodnutie zamestnávateľa svojou povahou konštitutívnym a až toto rozhodnutie mení zložku mzdy z nenárokovateľnej na nárokovateľnú, tzn. ak zamestnávateľ rozhodne o priznaní resp. nepriznaní pôvodne nenárokovateľnej zložky mzdy, je povinný potom priznanú odmenu vyplatiť a zamestnanec má právo sa jej domáhať, resp. namietat dôvody jej nepriznania alebo krátenia. Ani skutočnosť, že zamestnávateľ má určené presné postupy pre výpočet fakultatívnej zložky mzdy, napr. vzorec na výpočet odmien, prémie, ... alebo určené kritériá v interných predpisoch, smerniciach, nemení povahu tejto peňažnej náležitosti z fakultatívnej na obligatórnu, pokiaľ zároveň tieto predpisy vymedzujú, že ide o fakultatívnu zložku mzdy. Rovnako je na zamestnávateľovi, akou formou bude o priznaní/nepriznaní nároku rozhodovať, a to či stanoví konkrétne kritériá a postup, alebo právomoc zverí priamemu nadriadenému toho ktorého zamestnanca, ktorý podľa vlastných poznatkov práce navrhne alebo priamo rozhodne o priznaní nároku a v akom rozsahu. Základom pre posúdenie vzniku nároku navrhovateľa je potom zodpovedanie otázky či sporný nárok je obligatórnou alebo fakultatívnou zložkou mzdy, skúmanie stanovených predpokladov pre vznik tohto nároku v spornom prípade navrhovateľa, príp. skúmanie či v prípade že ide o fakultatívnu zložku mzdy, či bola táto fakultatívnosť podmienená naplnením určitých kritérií a dodržaním stanovených postupov alebo nie, resp. či odporca ako zamestnávateľ postupoval stanoveným (zákonným) spôsobom.“²²

Záver

Absencia jasnej definície pojmu mzda (v tejto rovine nevnímame ustanovenie § 118 ods. 2 prvá veta ZP ako postačujúce) vytvára priestor na zaoberanie sa významom tohto pojmu, pričom tento priestor nie je len teoretický, ale nachádza presah v požiadavkách právnej praxe.

Tieto požiadavky primárne smerujú k možnostiam definovania podmienok odmeňovania zamestnancov, a to aj s ohľadom na existujúce základné rozdelenia miezd u zamestnávateľa, kedy sa uvádzajú v zásade dve základné skupiny, a to fakultatívne a variabilné zložky mzdy.

Ak by bola mzda len odmena za vykonanú prácu, potom by nemala závisieť od iných okolností a existencia variabilných zložiek by bola otázna.

Nejasnosť právnej regulácie tak nemá význam len pre požiadavky na tvorbu právnych predpisov, ale aj pre prax, ktorá sa s nejasnými pojmami vysporiada.

²² Rozhodnutie Okresného súdu v Bratislave III. zo dňa 09. júna 2016, sp. zn. 16Cpr/7/2015.

Zoznam bibliografických odkazov

1. BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022.
2. ŠVEC, M. – OLŠOVSKÁ, A. *Pojem odmeny v zmysle čl. 157 ZFEÚ a diskriminácia z dôvodu sexuálnej orientácie*. In *Studia Iuridica Cassoviensia*, 2015, roč. 3, č. 2.
3. ŠVEC, M. – OLŠOVSKÁ, A. *Sankcie zamestnávateľa. Krátenie a nepriznanie peňažných plnení*. Bratislava: Wolters Kluwer SK, 2022.
4. ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I., 2., doplnené a prepracované vydanie*. Bratislava: Wolters Kluwer SK, 2023.
5. TOMAN, J. a kol. *Pracovný čas, dovolenka, prekážky v práci a mzda*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2015.
6. TOMAN, J. – ŠVEC, M. – RAK, P. *Pracovné právo v súvislostiach*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2020.
7. ŽUJOVÁ, J. *Transparentnosť odmeňovania pred nástupom do zamestnania*. In *Od digitálnych platforiem k primeranej minimálnej mzde - európske výzvy budúcnosti: recenzovaný zborník vedeckých príspevkov zo seminára s medzinárodnou účasťou konanom dňa 30. januára 2024 v priestoroch Právnickej fakulty, Trnavskej univerzity v Trnave*. Praha: Wolters Kluwer, 2024.

Súdne rozhodnutia

1. Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 27. mája 2010, sp. zn. 3Cdo 31/2009
2. Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo 16. decembra 2008, sp. zn. 2 Mcdo 19/2007
3. Rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave zo dňa 24. januára 2021, sp. zn. 2Co/1/2020
4. Rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave zo dňa 28. marca 2018, sp. zn. 7CoPr/7/2017
5. Rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave zo dňa 22. mája 2024, sp. zn. 15CoPr/6/2023
6. Rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave zo dňa 28. apríla 2021, sp. zn. 6Co/216/2019
7. Rozhodnutie Okresného súdu v Trenčíne zo dňa 11. novembra 2014, sp. zn. 17Cpr/4/2014
8. Rozhodnutie Okresného súdu Bratislava III zo dňa 09. júna 2016, sp. zn. 16Cpr/7/2015
9. Rozhodnutie Okresného súdu Bratislava III zo dňa 10. februára 2021, sp. zn. 44 Cpr 25/2017
10. Rozhodnutie Okresného súdu v Ružomberku zo dňa 18. júna 2021, sp. zn. 3Cpr/11/2020

Kontakt na autora:
peter.meszáros@truni.sk

Employer of Record - výzvy pre pracovné právo

Employer of Record – challenges for labour law

JUDr. Pavol Rak, PhD.¹

Abstrakt

Odlíšnosti v právnej a predovšetkým pracovnoprávnej úprave v jednotlivých štátoch predstavujú signifikantnú bariéru pre expanziu zamestnávateľov na trhy v iných štátoch. V aplikačnej praxi sa pre tieto účely vyvinulo a rozšírilo využívanie služieb formálnych zamestnávateľov resp. employer of record. Právne vzťahy s formálnymi zamestnávateľmi nespádajú medzi zákonom upravené vzťahy a častokrát sa po obsahovej stránke prekrývajú s právnym inštitútom agentúrneho zamestnávania. Predmetom príspevku je odlišenie inštitútu formálneho zamestnávateľa od iných foriem spolupráce zamestnávateľa s poskytovateľmi služieb v oblasti ľudských zdrojov a taktiež poukázanie na právne riziká spojené s inštitútom formálneho zamestnávateľa.

Kľúčové slová

agentúrne zamestnávanie, employer of record.

Abstract

Differences in legal and especially labor law regulations in individual countries represent a significant barrier to the expansion of employers into markets in other countries. In application practice, the use of services of the employers of record has evolved and expanded for these purposes. Legal relations with formal employers do not fall under the scope of legally regulated relations and often overlap with the legal institute of agency employment. The subject of the paper is the distinction of the institute of formal employer from other forms of cooperation of the employer with service providers in the field of human resources and also pointing out the legal risks associated with the institute of formal employer.

Keywords

agency work, employer of record.

Úvod²

Moderným spôsobom cezhraničného zamestnávania, resp. výkonu závislej práce pre zamestnávateľa zamestnancom v inej krajine je využívanie inštitútu formálneho zamestnávateľa - employer of record (EoR).³ Pandémia ochorenia SARS Covid 19 mala nepriamo podporný vplyv aj na rozšírenie inštitútu formálneho zamestnávateľa. Výkon funkcie zamestnávateľa na diaľku v rámci rôznych schém výkonu práce z domácnosti podporil rozšírenie formálneho zamestnávania a v niektorých krajinách inšpiroval novú podnikateľskú myšlienku na outsourcing funkcie zamestnávateľa. Podnikatelia, ktorí sa rozhodli rozšíriť svoju činnosť do iných krajín, sú zvyčajne nútení založiť právnickú osobu alebo

¹ JUDr. Pavol Rak, PhD.: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, odborný asistent.

² Príspevok je čiastkovým výstupom výskumu autora, ktorý vo výslednej podobe bude publikovaný s ďalšími závermi výskumu v osobitnej publikácii.

³ Slovenský právny poriadok nepozná adekvátny slovenský ekvivalent pre anglický pojem employer of record. Autori preto zvolili a používajú pojem "formálny zamestnávateľ", ktorý je po obsahovej stránke najbližšie k pojmu employer of record (doslovný preklad by znel „zamestnávateľ pre protokol“). Ďalšou vhodnou alternatívou sa javí aj pojem „administratívny zamestnávateľ“.

organizačnú zložku v cieľovej krajine, kam sa má podnikanie rozšíriť. Následným krokom je nábor zamestnancov, získavanie zákazníkov a obchodných partnerov v danej krajine. Komplexným problémom pre väčších zamestnávateľov býva aj zabezpečenie rovnakého zaobchádzania a poskytovanie rovnakých benefitov pre zamestnancov v cieľovej krajine. Zamestnávatelia chcú zabezpečiť rovnakú úroveň plnení napríklad zo sociálneho fondu, obdobných fondov upravených lokálnym právom v cieľovom štáte alebo komerčne dohodnutých benefitov.

Alternatívou pre tento štandardný postup predstavujú tzv. employers of record (formálni zamestnávatelia), ktorí na seba preberajú formálne a administratívne povinnosti zamestnávateľa v danom štáte a odbremeňujú tak konečného užívateľa pracovného výkonu zamestnancov (faktického zamestnávateľa). Trh so službami formálneho zamestnávania má kontinuálne rastúci trend, jeho odhadovaný celkový celosvetový objem v roku 2024 dosahoval 4,474 miliardy USD a pri priemernom ročnom raste 6,8% sa do roku 2031 odhaduje jeho veľkosť na 7,046 miliardy USD.⁴

Predmetom tohto príspevku je analýza pojmu formálneho zamestnávateľa, odlišenie od iných podnikateľov v oblasti zabezpečovania personálu, analýza súvisiacich rizík a formulácia výziev pre súčasné pracovné právo. Oblasť služieb formálneho zamestnávateľa nie je doposiaľ predmetom rozsiahlejšieho vedeckého skúmania a preto je k predmetnej téme iba obmedzená literatúra.

Pojem employer of record (formálny zamestnávateľ)

Pojem formálneho zamestnávateľa resp. employer of record nemá zákonnú definíciu, samotní poskytovatelia služieb formálneho zamestnávateľa ho definujú rozličným spôsobom.

Deel⁵ uvádza, že formálny zamestnávateľ je tretia osoba, ktorá zamestnáva a vypláca jednu alebo viacero fyzických osôb v mene inej obchodnej spoločnosti. Služby formálneho zamestnávateľa umožňujú obchodnej spoločnosti bezproblémovo zamestnávať a spolupracovať s pracovníkmi, či už doma alebo v zahraničí, bez potreby zakladať vlastný právny subjekt alebo prekonávať zložité požiadavky na dodržiavanie predpisov v krajine zamestnanca.

Další veľký poskytovateľ služieb formálneho zamestnávateľa, Velocity Global,⁶ na svojich stránkach uvádza, že formálny zamestnávateľ je tretia osoba, ktorá sa stáva plnohodnotným legálnym zamestnávateľom a preberá na seba všetky povinnosti a úlohy súvisiace so zamestnávaním v mene faktického zamestnávateľa. Formálny zamestnávateľ preberá zodpovednosť za ľudské zdroje faktického zamestnávateľa a zaškolí, platí mzdu, riadi, podporuje

⁴ Valuates Reports. Dostupné na: <https://reports.valuates.com/market-reports/QYRE-Auto-7D9395/global-employer-of-record> (navštívené 2.8.2025, 16:00).

⁵ Deel. Dostupné na: <https://www.deel.com/paid-lp/eor/> (navštívené 2.8.2025, 16:00).

⁶ Velocity Global. Dostupné na <https://velocityglobal.com/resources/blog/what-is-an-employer-of-record/> (navštívené 2.8.2025, 17:00).

a prepúšťa zamestnancov faktického zamestnávateľa, ktorý si ponecháva kontrolu nad každodennými pracovnými operáciami.

Wikipedia⁷ považuje za formálneho zamestnávateľa tretiu osobu, ktorá oficiálne vystupuje ako zamestnávateľ pracovnej sily v mene inej spoločnosti. Formálny zamestnávateľ preberá zodpovednosť za právne a administratívne aspekty zamestnávania, ako sú mzdy, dane, benefity a dodržiavanie lokálnych pracovnoprávných predpisov. Zatiaľ čo formálny zamestnávateľ zabezpečuje uvedené formálne povinnosti, klient (t.j. ekonomický resp. faktický zamestnávateľ) dohliada na každodenné aktivity a prácu zamestnancov. Tento spôsob spolupráce sa často využíva spoločnosťami, ktoré chcú zamestnávať pracovníkov v regiónoch, kde nemajú registrovanú právnickú osobu.

Podľa iných autorov⁸ sú formálni zamestnávateľia tretie osoby, ktoré zamestnávajú a platia zamestnanca v mene inej spoločnosti a preberajú zodpovednosť za všetky formálne stránky pracovnoprávneho vzťahu. Slúžia teda ako „sprostredkovateľ“ medzi klientskou spoločnosťou a jej zamestnancami. Otázkou identifikácie skutočného zamestnávateľa sa kriticky zaoberajú aj autori v iných jurisdikciách. Poukazujú na rozdielne postavenie zamestnancov formálneho zamestnávateľa v porovnaní s kmeňovými zamestnancami. Od povinností pri práci nadčas cez ochranu pred diskrimináciou až po práva odborov, takmer všetky pracovné zákony sa vzťahujú len na jednotlivcov, ktorí majú pracovný vzťah so spoločnosťami, ktoré si ich zamestnávajú. Spoločnosti, ktoré popierajú svoj status zamestnávateľov, sa vyhýbajú týmto povinnostiam a tým znižujú pracovné štandardy.⁹ Kritika smeruje teda voči zamestnávateľom, ktorí inštitút formálneho zamestnávania zneužívajú na zabezpečenie nerovnakého zaobchádzania s osobami vykonávajúcimi prácu pre faktického zamestnávateľa.

Princípom inštitútu, resp. štruktúry formálneho zamestnávania z **ekonomického hľadiska** je rozdelenie úloh zamestnávateľa medzi dve osoby – formálneho zamestnávateľa a faktického zamestnávateľa. Faktický zamestnávateľ definuje svoje požiadavky na zamestnanca, ktorého prácu chce využiť avšak bez založenia pracovnoprávneho vzťahu medzi ním a zamestnancom. Formálny zamestnávateľ následne vyhľadá vhodného kandidáta, uzavrie s ním pracovnú zmluvu a založí tak pracovnoprávny vzťah. Pracovný pomer po právnej stránke vzniká medzi formálnym zamestnávateľom a fyzickou osobou – zamestnancom. Formálny zamestnávateľ nielen uzatvára pracovnú zmluvu so zamestnancom, ale ako zamestnávateľ zároveň zamestnanca prihlasuje na povinné sociálne poistenie, vypočítava a platí odvody sociálneho poistenia, poistné zdravotného poistenia, odvádza daň z príjmu, vykonáva zúčtovania vykonávaných platieb súvisiacich

⁷ Wikipedia. Dostupné na: https://en.wikipedia.org/wiki/Employer_of_Record (navštívené 2.8.2025, 16:30).

⁸ HAUCK, J. Employers of Record: The Solution for a Compliant “Work-from-Anywhere” Future? Erasmus University, 2021, s.5.

⁹ CUNNINGHAM-PARMETER, K. From Amazon to Uber: Defining employment in the modern economy. In. *Boston University Law Review*, vydanie 96 číslo 5/2016 s.1727.

s odmeňovaním zamestnanca a vypláca zamestnancovi mzdu, resp. náhradu mzdy. Formálny zamestnávateľ plní voči zamestnancovi aj ďalšie zákonné povinnosti, poskytuje zamestnancovi benefity, uzatvára dodatky k pracovnej zmluve, ktorou sa menia dohodnuté zmluvné parametre pracovného pomeru, a v neposlednom rade vykonáva právne úkony smerujúce k zmene alebo skončeniu pracovného pomeru (napr. dáva výpoveď, okamžite končí pracovný pomer alebo uzatvára dohodu o zmene pracovných podmienok, dohodu o skončení pracovného pomeru).

Fyzická osoba ako zamestnanec formálneho zamestnávateľa pritom vykonáva prácu pre faktického zamestnávateľa a priamo alebo nepriamo podľa pokynov faktického zamestnávateľa, ktorý nariaďuje, organizuje a kontroluje výkon práce zamestnanca. Faktický zamestnávateľ tak na základe zmluvného vzťahu s formálnym zamestnávateľom dokáže využívať pracovný výkon osoby v inom štáte bez splnenia komplikovaných administratívnych a registračných povinností.

Formálni zamestnávatelia častokrát ponúkajú nielen výkon práce prostredníctvom osôb zamestnaných v pracovnoprávnom vzťahu (zamestnancov), ale aj prostredníctvom fyzických osôb vykonávajúcich prácu ako samostatne zárobkovo činné osoby. Takéto osoby (**kontraktori**) sú de jure podnikateľmi a pracovné právo sa na nich nevzťahuje, pokiaľ v určitom konkrétnom prípade nie sú naplnené znaky zakrytého pracovného pomeru. Právny vzťah kontraktorov a formálnych zamestnávateľov je potrebné bližšie analyzovať primárne z pohľadu nelegálneho zamestnávania zo strany formálneho zamestnávateľa. Pokiaľ vzťah medzi kontraktorom a formálnym zamestnávateľom naplňuje znaky výkonu závislej práce podľa § 1 ods. 2 ZP, uzatvorenie obchodnoprávnej zmluvy (resp. akejkoľvek zmluvy, ktorá nie je upravená alebo aspoň predvídaná predpismi pracovného práva) predstavuje z pohľadu slovenského právneho poriadku porušenie ustanovenia § 1 ods. 3 ZP. Podľa Barancovej, nie všetky indikátory pojmu závislá práca musia byť rovnomerne zastúpené. Niektorý z nich by mohol byť najmä pri nových druhoch a spôsoboch práce zastúpený v takej miere, žeby nevyvolával pochybnosti o existencii závislej práce, iný indikátor by bol podstatne oslabený a v súhrne by všetky okolnosti svedčili o existencii či neexistencii závislej práce.¹⁰ Sekundárne je právny vzťah medzi kontraktorom a faktickým zamestnávateľom potrebné podrobiť v jednotlivom prípade aj pracovnoprávnej analýze, nakoľko takýto vzťah môže vykazovať znaky nelegálneho zamestnávania, pokiaľ sú naplnené znaky výkonu závislej práce medzi faktickým zamestnávateľom a kontraktorom. Pri posúdení, či ide o závislú prácu, alebo zastieranie závislej práce inými zmluvnými typmi, rozhoduje vždy faktickosť a reálny výkon práce vo vzťahu k definičným znakom závislosti.¹¹ Ak ide o výkon práce, ktorý znaky závislej

¹⁰ BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákoník práce. Komentár*. 3. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2022, s.116.

¹¹ DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákoník práce. Veľký komentár*. Žilina : Eurokódex, s.r.o., 2023, s. 31.

práce nenaplní, takáto práca sa stáva predmetom príslušných zmluvných typov z prostredia občianskeho a obchodného práva (mandátna zmluva, príkazná zmluva, sprostredkovateľská zmluva atď.).¹²

Výhodou formálneho zamestnávateľa môže byť jeho atraktívnosť pre tzv. **digitálnych nomádov**, ktorí môžu pracovať odvšadiaľ. Správnym nastavením v rámci siete spoločností poskytovateľa služieb formálneho zamestnávateľa je možné pre digitálnych nomádov zabezpečiť daňovú optimalizáciu ich príjmov v súlade s platným právom v rôznych krajinách, kde sa takýto zamestnanec zdržiava. Globálni poskytovatelia služieb formálneho zamestnávateľa majú obvykle sieť spoločností v početných krajinách, znalosti z daňového práva a odvodového systému v jednotlivých krajinách a je teda pre nich jednoduchšie nastaviť štruktúru výhodnú z pohľadu daní a odvodov aj pre zamestnanca.

Nedostatok špičkových pracovných síl a z toho vyplývajúci **súboj o talenty** je ďalším dôvodom na využitie inštitútu tzv. formálneho zamestnávateľa. Nedostatok expertných zamestnancov na vnútroštátnej úrovni núti rozšíriť náborový proces aj za hranice štátu sídla faktického zamestnávateľa. Takýto zamestnanec – špecialista neraz požadujú vyššiu mieru flexibility výkonu práce, ktorá zvyčajne zahŕňa aj extenzívnu možnosť výkonu práce mimo priestorov zamestnávateľa. Formálny zamestnávateľ tu môže byť nástrojom na umožnenie výkonu práce aj v zahraničí.

Iné formy personálnych služieb

Formálny zamestnávateľ (EoR) je niekedy mylne zamieňaný s inštitútom tzv. **Professional Employer Organization (PEO)**, ktorý poskytuje služby zamestnávateľa popri inom zamestnávateľovi v režime tzv. „spoluzamestnávania“ (co-employment). Podstatou režimu spoluzamestnávania je rozdelenie úloh zamestnávateľa medzi dvoch zamestnávateľov - externého poskytovateľa služieb a zamestnávateľa. Externý poskytovateľ na seba preberá úlohy náboru zamestnancov, mzdové vyúčtovanie vrátane odvedenia daní za zamestnanca, zabezpečenie poskytovania zamestnaneckých benefitov na úrovni veľkých korporácií, zabezpečenie plnenia povinností zamestnávateľa vyplývajúcich z právnych predpisov, zabezpečenie poistenia pre zamestnancov ako aj tréningy a teambuildingy pre zamestnancov. Klient alebo faktický zamestnávateľ je taktiež v postavení zamestnávateľa. Režim spoluzamestnávania nie je v práve Slovenskej republiky (a zrejme ani iných právnych systémov v Európe) upravený a teda ani aprobovaný. Koncept spoluzamestnávania prechádzal v USA turbulentným vývojom ovplyvneným politickými záujmami. National Labor Relations Board (štátny výbor pre pracovnoprávne vzťahy – „NLRB“) ustálil podmienky pre určenie, kedy je založené spoluzamestnávanie v odôvodnení prípadu *Browning-Ferris* 362 NLRB 1599 (z roku 2015). Po

¹² HAMUĽÁK, J. *Legal or illegal: právo-teoretické východiská a aplikačné problémy nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v Slovenskej republike*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, s. 38.

prvýkrát za desaťročia, výbor uviedol, že faktory vykazujúce aj iba "nepriamu kontrolu" a nie len faktory vykazujúce "priamu a bezprostrednú kontrolu" môžu byť dostatočné na podporu faktického zistenia spoločného zamestnávania.¹³ Štatút spoločného zamestnávania závisí od právomoci (možnosti) kontrolovať podmienky zamestnania, aj keď táto kontrola je nepriama alebo nevykonávaná. V roku 2020¹⁴ boli rozhodnutím NLRB princípy pre vznik spoluzamestnávania sprísnené avšak rozhodnutím z 27.10.2023¹⁵ sa NLRB vrátila k princípom ustáleným v rozhodnutí Browning-Ferris z roku 2015 a upresnila, že spoluzamestnávanie je založené nielen priamou možnosťou výkonu kontroly, ale postačuje aj nepriama možnosť kontroly nad niektorou zo 7 citovaných základných pracovných podmienok. NLRB ďalej v odôvodnení výslovne uvádza, že postačí možnosť kontroly aj nad len jednou z uvedených pracovných podmienok na vznik spoluzamestnávania.

Formálneho zamestnávateľa je ďalej nevyhnutné odlíšiť aj od **payroll agentúra**, ktoré poskytujú služby spracovania miezd ako bežnú službu aj vo vzťahu k zamestnancom etablovaných zamestnávateľov v danom štáte. Poskytovatelia týchto služieb obvykle nemajú akýkoľvek právny vzťah so zamestnancami. Službu vykonávajú pre zamestnávateľa a to na základe obchodnej zmluvy. Akékoľvek právne úkony v mene zamestnávateľa voči správnym orgánom alebo voči zamestnancom vykonávajú payroll agentúry výlučne na základe plnomocenstva.

Na rozdiel of **headhunterskej agentúry** (sprostredkovateľa zamestnania za úhradu) je úlohou formálneho zamestnávateľa nielen nájsť vhodného adepta na zamestnanca, ale aj komplexne zabezpečiť formálnu stránku zamestnávania. Spoločnou črtou oboch služieb je možnosť sprostredkovať pracovnoprávny vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom nachádzajúcim sa aj v rozličných štátoch. Povolenie na sprostredkovanie zamestnania za úhradu vydáva Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny na dobu neurčitú.

V mnohých európskych právnych poriadkoch,¹⁶ aj podľa slovenského pracovného práva, sa právna konštrukcia formálneho zamestnávania obsahovo blíži, ba prekrýva s právnym inštitútom **dočasného zamestnávania**. Z pohľadu účelu a využitia oboch inštitútov je možné identifikovať početné rozdiely. Z ekonomického hľadiska sú služby formálnych zamestnávateľov na rozdiel od agentúr dočasného zamestnávania využívané skôr pri začiatku alebo pri nábehu podnikateľskej činnosti v zahraničí. Zmyslom formálneho zamestnávania je teda možnosť disponovať pracovným výkonom fyzickej osoby, ktorá priamo alebo

¹³ FORESTER, J. The Joint-Employer Standard After Browning-Ferris II & The 21st Century American Dream, *American University Business Law Review*, Vol. 5, No. 1. s. 40 Dostupné na: <http://digitalcommons.wcl.american.edu/aublr/vol5/iss1/5>.

¹⁴ Federal register z 26.02.2020. Dostupné na: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2020-02-26/pdf/2020-03373.pdf>.

¹⁵ Federal register z 27.10.2023. Dostupné na: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2023-10-27/pdf/2023-23573.pdf>.

¹⁶ Napr. Spolková republika Nemecko, Česká republika, Maďarsko.

nepriamo podlieha pokynom faktického zamestnávateľa v teritóriu, kde faktický zamestnávateľ právne relevantným spôsobom nepôsobí, resp. nemá zriadenú organizačnú zložku alebo inú formu pôsobenia na danom území. Druhým rozšíreným využitím formálneho zamestnávania je nastavenie individuálnych riešení cezhraničnej mobility pre zamestnancov a talenty, resp. pre špecialistov. Služby formálnych zamestnávateľov sa využívajú zvyčajne v kontexte cezhraničného získavania a zamestnávania osôb. Naproti tomu silnou stránkou a obvyklým využitím služieb agentúr dočasného zamestnávania je najmä pokrývanie výkyvov v potrebe kvantity pracovnej sily. Automobilový priemysel je typickým užívateľom služieb agentúr dočasného zamestnávania, keďže výroba v tomto odvetví je závislá od individualizovaných objednávok a funguje v režime dodávok na presne určený čas, bez medzistupňa vo forme skladovania zásob tovarov a dielcov (just in time). V Slovenskej republike je dočasné pridelenie možné aj bez licencie pre agentúru dočasného zamestnávania, avšak musia byť splnené podmienky existencie objektívnych prevádzkových dôvodov a trvania pracovného pomeru najmenej tri mesiace odo dňa vzniku pracovného pomeru.

Formálny zamestnávateľ a riziká z pohľadu slovenského práva

Slovenský právny poriadok neobsahuje úpravu inštitútu formálneho zamestnávateľa. Zmluvy o poskytovaní služieb formálneho zamestnávateľa bude potrebné vykladať v súlade s výkladovými pravidlami pre právne úkony. Právne úkony je potrebné vykladať podľa vôle, ktorú účastníci právneho úkonu prejavili. Vôľa je vnútorná, psychická kategória a v právnom zmysle vyjadruje vzťah osoby, ktorá právnym úkon vykonáva, k jeho vonkajšej aktivite, resp. k jej následkom. Z toho dôvodu je v prípade posudzovania existencie právneho úkonu potrebné najprv zistiť, či konajúci mal nejakú vôľu, či sa jeho vôľa formovala slobodne (teda či nebol k prejavu vôle donútený) a nakoniec to, akú vôľu mal – a teda či navonok prejavovaný úkon bol zamýšľaný ako úkon, resp. či prejavovaný úkon bol ten úkon, ktorý konajúci zamýšľal prejsť.¹⁷ Zmluva je subjektívnou právnou skutočnosťou, ktorá pozostáva z dvoch jednostranných adresovaných právnych úkonov, ktoré robia zmluvné strany s cieľom dosiahnuť konsenzus.¹⁸

Posudzovanie právnych úkonov (zmlúv) účastníkov právneho vzťahu zahŕňajúceho formálneho zamestnávateľa, faktického zamestnávateľa a zamestnanca, bude primárne závislé od vôle, ktorú účastníci právnych úkonov mali a prejavili navonok. Tieto právne úkony obvykle zahŕňajú zmluvu faktického zamestnávateľa (klienta) s poskytovateľom služieb formálneho zamestnávateľa a pracovnú zmluvu medzi formálnym zamestnávateľom a zamestnancom. V aplikačnej praxi však nemusí byť daná identita zmluvných strán na strane

¹⁷ MITTERPACHOVÁ, J. in ŠTEVČEK, M., DULAK, A., BAJÁNKOVÁ, J., FEČÍK, M., SEDLAČKO, F., TOMAŠOVIČ, M. a kol. *Občiansky zákonník I.* § 1-450. 2. Vydanie. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 228.

¹⁸ RAKOVÁ, K. in DUFALOVÁ, L. a kol. *Občiansky zákonník. Komentár. 1.* Vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2025, s.125.

formálneho zamestnávateľa. Faktický zamestnávateľ uzavrie zmluvu s poskytovateľom služieb formálneho zamestnávania vo svojom štáte alebo s centrárou v inom štáte. Zamestnanec vždy uzatvára pracovnú zmluvu s formálnym zamestnávateľom, ktorým je lokálna obchodná spoločnosť patriaca do skupiny spoločností poskytovateľa služieb formálneho zamestnávania. Pre zamestnanca je takáto konštrukcia výhodnejšia, nakoľko je v pracovnoprávnom vzťahu podľa lokálneho práva a s lokálnym zamestnávateľom.

Viacerí globálni poskytovatelia formálneho zamestnávania deklarujú plný súlad (compliance) so slovenským právom pri poskytovaní služieb formálneho zamestnávateľa v Slovenskej republike. Autori nemajú informáciu o tom, či bola vykonaná inšpekcia práce u niektorého formálneho zamestnávateľa v Slovenskej republike, resp. s akým výsledkom. Je nepochybné, že pohľad právnej istoty inštitút formálneho zamestnávateľa zahŕňa početné právne riziká. Právne riziká vznikajú tak na strane faktického zamestnávateľa, ako aj na strane formálneho zamestnávateľa.

Z pohľadu **faktického zamestnávateľa** (zahraničného podnikateľa) patria medzi **hlavné právne riziká** pri využívaní služieb formálneho zamestnávania v Slovenskej republike nasledovné potenciálne porušenia slovenských pracovnoprávnych predpisov:

a) **zastretý právny úkon dočasného pridelenia** – právny vzťah zamestnanca formálneho zamestnávateľa a faktického zamestnávateľa môže byť prekvalifikovaný na pracovnoprávny inštitút dočasného pridelenia. Ako uvádza Dolobáč, okrem prípadov nesporného dočasného pridelenia sa v praxi možno stretnúť aj s prípadmi, keď určenie, či ide o dočasné pridelenie alebo nie, nemusí byť na prvý pohľad zjavné.¹⁹ V zmysle § 58 ods. 2 ZP sa ako dočasné pridelenie posudzuje výkon práce zamestnancom, prostredníctvom ktorého zamestnávateľ (t.j. formálny zamestnávateľ) vykonáva činnosť pre inú právnickú osobu alebo fyzickú osobu (t.j. pre faktického zamestnávateľa) za kumulatívneho splnenia všetkých nasledovných zákonných podmienok:

- faktický zamestnávateľ ukladá zamestnancovi pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu a dáva mu na tento účel pokyny,
- zamestnanec vykonáva činnosť prevažne v priestoroch faktického zamestnávateľa a prevažne jeho pracovnými prostriedkami alebo táto činnosť sa prevažne vykonáva na zariadeniach faktického zamestnávateľa, a
- ide o činnosť, ktorá je zapísaným predmetom činnosti faktického zamestnávateľa.

b) **preklasifikácia právneho vzťahu na pracovný pomer** – pokiaľ faktický zamestnávateľ vykonáva vo vzťahu k zamestnancovi všetky úlohy zamestnávateľa, právny vzťah medzi zamestnancom a faktickým zamestnávateľom by mohol byť prekvalifikovaný na právny vzťah zamestnanca a zamestnávateľa (napr. pracovný pomer). Všeobecne platí, že zmluva sa

¹⁹ DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákoník práce. Veľký komentár*. Žilina : Eurokódex, s.r.o., 2023, s. 312.

posudzuje podľa obsahu a nie formy (napr. príkazná zmluva, ktorá vykazuje znaky závislej práce a nie znaky príkaznej zmluvy, môže byť prekvalifikovaná na pracovnú zmluvu) a rozhodujúca je aj praktická realizácia zmluvy.²⁰ Pre prekvalifikáciu na zastreý pracovný pomer by sa na rozdiel od prekvalifikácie na skryté dočasné pridelenie vyžadovala vyššia miera integrácie zamestnanca s faktickým zamestnávateľom. Prepojenie by muselo byť prítomné do takej miery, že formálny zamestnávateľ by fakticky iba plnil vo vzťahu k zamestnancovi funkciu platobného miesta pre výplatu mzdy a ostatných mzdových nárokov a prípadné právne úkony by robil de facto len ako splnomocnenec faktického zamestnávateľa. Formálny zamestnávateľ by tu teda plnil skôr úlohu mzdovej účtárne resp. payroll agentúry.

c) **negatívne daňové dopady** – pôsobenie zamestnanca napriek konštrukcii formálneho zamestnávania môže byť pripočítané zahraničnému faktickému zamestnávateľovi a posúdené ako priame pôsobenie zahraničného faktického zamestnávateľa v danom štáte s rizikom vzniku stálej prevádzkarne v tomto štáte.

Z **pohľadu formálneho zamestnávateľa** budú potenciálne riziká spočívať najmä v nedodržaní administratívnych predpisov na úseku služieb zamestnanosti resp. nelegálneho zamestnávania:

a) **skrytá agentúrna práca** – pokiaľ model využívaný formálnym zamestnávateľom naplňa znaky agentúrneho zamestnávania, teda dočasne prideliuje zamestnancov k faktickému zamestnávateľovi, a na výkon činnosti agentúry dočasného zamestnávania nemá povolenie vydané Ústredím práce sociálnych vecí a rodiny, hrozí mu uloženie pokuty vo výške od 5 000 eur do 100 000 eur. Formálny zamestnávateľ častokrát nemá predmetné povolenie, pretože na jeho vydanie je potrebné splniť početné podmienky podľa § 29 ods. 3 ZoSZ.

b) **švarc systém pri kontraktoroch** – niektorí formálni zamestnávateľia ponúkajú okrem zamestnancov aj služby samostatne zárobkových osôb (kontraktorov). Pri týchto osobách hrozí v prípade výkonu závislej činnosti týmito osobami prekvalifikácia obchodnoprávneho vzťahu na pracovnoprávny vzťah. Sankciou v prípade prekvalifikácie je nielen dodatočné splnenie odvodových povinností za osoby kontraktorov v rozsahu, v akom by ich formálny zamestnávateľ musel uhrádzať za zamestnancov, ale aj ďalšie sankcie za nelegálne zamestnávanie. Formálny zamestnávateľ by totiž naplnil skutkovú podstatu nelegálneho zamestnávania podľa § 2 ods. 2 písm. a) zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov, podľa ktorého je nelegálnym zamestnávaním také zamestnávanie fyzickej osoby právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, pri ktorom sa využíva závislá práca fyzickej osoby avšak bez založenia pracovnoprávneho vzťahu alebo štátnozamestnaneckého pomeru. Nelegálne zamestnávanie je

²⁰ ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár* Zväzok I. 2. doplnený a prepracovaný vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o., 2023, s. 47.

sankcionované peňažnými pokutami podľa § 19 ods. 2 ZoIP, ktoré ukladajú inšpektoráty práce. Pri stanovení výšky ukladanej pokuty za nelegálne zamestnávanie je správny orgán povinný dodržať minimálnu výšku pokuty 2 000 eur, a ak ide o nelegálne zamestnávanie dvoch a viac fyzických osôb súčasne, minimálnu výšku pokuty 5 000 eur. Ďalšie sankcie upravujú osobitné právne predpisy.

V aplikačnej praxi existujú skutočnosti, ktoré **po faktickej stránke znižujú riziko** využívania formálneho zamestnávateľa. Vyššie uvedené právne riziká sú v reáliách Slovenskej republiky minimalizované ťažšou odhaliteľnosťou formálneho zamestnávania, pretože:

- cez inštitút formálneho zamestnávania pracuje iba malý počet zamestnancov,
- zamestnanec vykonáva prácu v domovskom štáte, kde zaňho formálny zamestnávateľ platí dane a sociálne odvody. Použitie inštitútu formálneho zamestnávania nemusí byť na prvý pohľad zrejmé,
- k výkonu práce dochádza častokrát z domácnosti zamestnanca formou telepráce a odhaliteľnosť zo strany kontrolných orgánov je preto podstatne znížená,
- cezhraničný charakter právneho vzťahu medzi formálnym zamestnávateľom a faktickým zamestnávateľom sťažuje ingerenciu kontrolných orgánov.

Čiastkovým záverom na tomto mieste môže byť konštatovanie, že podľa práva Slovenskej republiky je dočasnou (t. j. najviac na 2 roky) právne aprobovanou formou fungovania formálneho zamestnávateľa pôsobenie na základe licencie pre agentúru dočasného zamestnávania.

Záver - Výzvy pre pracovné právo

Rozvoj a celosvetové rozšírenie konceptu formálneho zamestnávateľa poukazuje na nízku flexibilitu pracovného práva v dnešnej dynamickej a globálnej ekonomike. Rozdiely v pracovnoprávnej úprave v jednotlivých štátoch predstavujú zvýšené riziko pre zamestnávateľov pri ich vstupe na trh v iných krajinách. Zjednotenie pracovného práva, ktoré by vyhovovalo zamestnávateľom, je v nadnárodnom meradle je ťažko predstaviteľné, zjednocovanie naráža na silný odpor už aj v rámci Európskej únie.

Doterajšie modely cezhraničného získavania zamestnancov prostredníctvom agentúrneho zamestnávania alebo PEO (Professional Employer Organization) nepostačujú. Je to buď z dôvodu časovej limitácie na maximálne 2 roky a prísnej regulácie pri agentúrach dočasného zamestnávania alebo neprípustnosti konceptu spoluzamestnávania v mnohých krajinách v prípade PEO.

Koncept formálneho zamestnávateľa eliminuje uvedené prekážky ale predstavuje riziko z dôvodu absentujúcej právnej úpravy.

Výzvou pre pracovné právo je nastavenie právneho režimu a prijatie právnej úpravy formálneho zamestnávateľa na národnej a ideálne na nadnárodnej úrovni. Predmetom úpravy by mala byť najmä ochrana zamestnancov z pohľadu zabezpečenia rovnakých pracovných podmienok ako u iných zamestnancov faktického zamestnávateľa a celkovo úprava práv a povinností z dôvodu chýbajúceho priameho vzťahu k faktickému zamestnávateľovi.

Zoznam bibliografických odkazov

1. BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, 1624 s. ISBN 978-80-8232-024-7
2. CUNNINGHAM-PARMETER, K. From Amazon to Uber: Defining employment in the modern economy. In. *Boston University Law Review*, vydanie 96 číslo 5/2016 s.1673 – 1728
3. DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina : Eurokódex, s.r.o., 2023, 894 s. ISBN 978-80-8155-118-5
4. DUFALOVÁ, L. a kol. *Občiansky zákonník. Komentár*. 1. Vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2025, 1209 s., ISBN 978-80-8232-062-9
5. FORESTER, J. The Joint-Employer Standard After Browning-Ferris II & The 21st Century American Dream, *American University Business Law Review*, Vol. 5, No. 1. <http://digitalcommons.wcl.american.edu/aublrvol5/iss1/5>
6. HAMULÁK, J. *Legal or illegal: právno-teoretické východiská a aplikačné problémy nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v Slovenskej republike*. 1. vyd. Bratislava : Wolters Kluwer, 2017, 139 s. ISBN 978-80-8168-688-7
7. HAUCK, J. *Employers of Record: The Solution for a Compliant “Work-from-Anywhere” Future?* Erasmus University, 2021. https://feibv.nl/wp-content/uploads/2022/06/Employers-of-Record-The-Solution-for-a-Compliant-Work-from-Anywhere-Future_Hauck_final.pdf
8. 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, 1479 s. ISBN 978-80-571-0584-8
9. ŠTEVČEK, M., DULÁK, A., BAJÁNKOVÁ, J., FEČÍK, M., SEDLAČKO, F., TOMAŠOVIČ, M. a kol. *Občiansky zákonník I. § 1 – 450*. 2. vydanie. Komentár. Praha: C. H. Beck, 2019, 1754 s. ISBN: 978-80-7400-770-5

Kontakt na autora:

pavol.rak@flaw.uniba.sk

Inominátne zmluvy v ére diverzity a inklúzie: medzi flexibilitou a ochranou zamestnanca¹

Unspecified Contracts in the Era of Diversity and Inclusion: Between Flexibility and Employee Protection

Mgr. Michaela Bjaloňová²

Abstrakt

Príspevok sa zaoberá problematikou inomínatných zmlúv v pracovnoprávných vzťahoch, s dôrazom na ich prípustnosť a potenciálny prínos k posilneniu diverzity a inklúzie na pracovisku. Analyzuje súčasný posun v prístupe k zamestnaneckým vzťahom, ktorý je podmienený transformáciou trhu práce, individualizáciou pracovných podmienok a potrebou flexibilného prispôsobenia sa špecifikám jednotlivých zamestnancov aj strategickým cieľom zamestnávateľov. Osobitná pozornosť je v príspevku venovaná zmlúvám o prístupní ako konkrétnemu prejavu zmluvnej voľnosti, pričom sa reflektuje inherentná asymetria medzi zamestnancom a zamestnávateľom a súvisiace riziká.

Kľúčové slová

inominátne zmluvy, zmluvná voľnosť, pracovné práv., zmluvy o prístupní, inklúzia, diverzita, flexibilita pracovných podmienok, asymetria zmluvných strán.

Abstract

The article addresses the issue of inominative contracts in employment relationships, with a focus on their permissibility and potential contribution to enhancing diversity and inclusion in the workplace. It examines the current shift in the approach to employment relations, driven by labor market transformations, the individualization of working conditions, and the need for flexible adaptation to the specific circumstances of employees as well as the strategic objectives of employers. Particular attention is given to accession contracts as a concrete manifestation of contractual freedom, while reflecting the inherent asymmetry between employees and employers and the associated risks.

KEYWORDS

inominative contracts, contractual freedom, employment law, accession contracts, inclusion, diversity, flexibility of working conditions, asymmetry of contracting parties.

Úvod

V súčasnej dobe možno pozorovať výrazný posun v prístupe k zamestnaneckým vzťahom, ktorý je úzko spätý nielen s transformáciou trhu práce, ale aj s širšími spoločenskými a ekonomickými trendmi zameranými na individualizáciu pracovnoprávných podmienok a prispôsobenie ich špecifickým potrebám všetkých zmluvných strán. Tento pokrok sa prejavuje najmä v dôraze na flexibilitu pracovných podmienok, rovnocenné zaobchádzanie so zamestnancami a podporu diverzity a inklúzie na pracovisku. Súčasne s tým prebieha transformácia tradičných modelov zamestnávania, ktorá si vyžaduje

¹ Vedecký príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0013/23 „Európske mimikry algoritmického riadenia obsahu pracovnoprávneho vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR“, zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M., univ. prof.

² Mgr. Michaela Bjaloňová: Právnická fakulta Univerzita Mateja Bela, Právnická fakulta, Katedra občianskeho práva a pracovného práva, doktorandka.

zavádzanie flexibilných a inovatívnych postojov k riadeniu ľudských zdrojov v podobe prístupov, ktoré dokážu reflektovať individuálne potreby a špecifiká zamestnancov, ako aj strategické a operačné požiadavky zamestnávateľov.

Aj v tomto kontexte nadobúda zásadný význam otázka prípustnosti inominátnych zmlúv v oblasti pracovného práva, keďže práve tieto zmluvy predstavujú konkrétny prejav, a zároveň nástroj zmluvnej voľnosti, ktorý umožňuje stranám diferencovane prispôbiť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov špecifickým pracovným situáciám. Inominátne zmluvy poskytujú flexibilný rámec, v rámci ktorého je možné zohľadniť individuálne potreby zamestnancov, ich osobné a sociálne okolnosti, ako aj strategické ciele zamestnávateľa, čím sa otvára priestor pre efektívne riadenie pracovných vzťahov v dynamickom a diverzifikovanom pracovnom prostredí.

V tomto teoretickom príspevku sa sústreďujeme na otázku prípustnosti inominátnych zmlúv ako potenciálneho prostriedku posilnenia inklúzie a diverzity v rámci pracovnoprávných vzťahov. Možnosť uzatvárania nepomenovaných zmlúv možno skúmať z rôznych perspektív, a to od kritických, ktoré poukazujú na riziká spojené s nerovnováhou medzi zamestnancom a zamestnávateľom, až po menej kritické až pozitívne, zdôrazňujúce ich flexibilitu a prispôbivosť konkrétnym pracovným podmienkam. S ohľadom na rozsah tohto príspevku sme sa sústredili primárne na vyjadrenie názoru k prípustnosti inominátnych zmlúv v kontexte otázky zmlúv o pristúpení a s nimi súvisiacich aspektov, pričom ostatné perspektívy a súvisiace hľadiská ponechávame na samostatné, podrobnejšie spracovanie.

Flexibilita a zmluvná sloboda v pracovnom práve

Pracovné vzťahy, ktoré sú rovnako ako iné súkromnoprávne vzťahy založené na princípe súkromnej autonómie, tvoria základný pilier pracovného práva a zabezpečujú flexibilitu pri formovaní pracovných podmienok medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Aj keď autonómia vôle a s ňou spojené právo na sebaurčenie sú neoddeliteľnou súčasťou týchto vzťahov, je zároveň obmedzená rôznymi právnymi reguláciami a mechanizmami, ktoré chránia zraniteľnejšiu stranu pracovnoprávneho vzťahu, teda zamestnanca.³

Rozsah zmluvnej slobody v akomkoľvek právnom odvetví je neoddeliteľne spojený so samotným definovaním pojmu „*zmluvná sloboda*“, ktorý sa najčastejšie v právnej teórii chápe v pozitivistickom zmysle. Tento pojem označuje právnu situáciu, v ktorej subjekt má možnosť samostatne, avšak v rámci právom stanovených mantinelov, upravovať svoje právne vzťahy, a teda aj tie pracovnoprávne, prostredníctvom právneho konania. V tomto zmysle ide o flexibilitu a autonómiu jednotlivca pri formovaní vlastných záväzkov, ktoré sú

³ TAVITS, G.: Freedom of Contract in Labour Relations. In *JURIDICA INTERNATIONAL*, roč. 4, 1999, č. neuvedené, s. 179 - 183.

však limitované pravidlami a normami stanovujúcimi rámce právom prijateľného, a teda dovoleného konania.⁴

Pracovné právo si síce zo všeobecného súkromného práva prebralo niektoré svoje základné princípy, no súčasne si vyvinulo vlastné špecifiká a autonómiu. Tento následok je vyvoditeľný aj z primárneho dôvodu samotného vzniku a existencie pracovného práva, ktorý tkvie v potrebe verejnoprávných zásahov zo strany štátu do súkromnoprávnej sféry zamestnávania, a to predovšetkým v zaujme zabezpečenia minimálnej nevyhnutnej garancie určitých štandardov v oblasti pracovných podmienok zamestnancov zo strany zamestnávateľov. Práve týmto je demonštrovaná ochranná funkcia pracovného práva, ktorá je špecifická jej dominantným postavením, ktorá bola kľúčovým základom samostatného vzniku tohto právneho odvetvia.⁵

V oblasti pracovného práva súčasne prevažuje princíp sociálnej solidarity a spravodlivosti, ktorý značne obmedzuje možnosť plného rozvinutia zásady zmluvnej slobody a rovnosti. Pracovnoprávny vzťah je charakterizovaný inherentnou asymetriou, ktorá bráni dosiahnutiu úplnej rovnosti medzi zmluvnými stranami, čo je v rozpore s normami uplatňovanými v iných oblastiach súkromného práva, najmä občianskeho a obchodného. Uvedený prístup je súčasne podporovaný dynamickým vývojom pracovného práva Európskej únie, ktorá prostredníctvom ustanovenia minimálnych sociálnych štandardov v rôznych oblastiach posilňuje kogentné normy národného pracovného práva. Týmto spôsobom sa v Európskej únii vytvára pevný právny rámec, ktorý výrazne limituje legislatívnu flexibilitu členských štátov v snahe liberalizovať pracovnoprávne normy, čím sa právne predpisy a zásady únieového práva stávajú silným nástrojom, ktorý má zásadný vplyv na tvorbu a rozvoj národnej legislatívy.⁶

V závere tejto časti, ktorá stručne približuje otázku zmluvnej slobody, ktorá je neodmysliteľne spätá nie len s prípustnosťou nepomenovaných zmlúv, ale v širšom kontexte so zavádzaním akýchkoľvek nových zmluvných mechanizmov, ktoré by mohli podporiť inklúziu v rámci pracovnoprávneho prostredia, chceme poukázať na to, že síce určité hranice jej uplatňovania existujú, nie sú však absolútne ani rigidne. Trend častých a opakovaných novelizácií Zákonníka práce, ktorý sme mohli pozorovať počas uplynulých dvoch dekád, stále pretrváva. Tieto legislatívne zmeny neraz reflektujú rotáciu politických garnitúr, ktoré v súlade so svojimi ideologickými preferenciami a hodnotovými presvedčeniami zavádzajú striedavo orientované právne úpravy pracovnoprávných predpisov. Každá nová vláda, v závislosti od svojich preferencií a hodnotových priorít, pristupuje k

⁴ GALVAS, M. Několik úvah o smluvní svobodě a jejích projevech v pracovním právu. In *Právnické*, roč. 138, 1999, č. 4, s. 334.

⁵ PAVOL, J.: Zmluvný systém pracovného práva. In: *Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislanské právnické fórum 2018*. Bratislava: Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, 2013, s. s. 69 - 72.

⁶ BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo a príprava nového Občianskeho zákonníka. In *Právny obzor*, roč. 106, 2023, č. 5, s. 463 - 464.

úprave pracovnoprávných predpisov spôsobom, ktorý môže uprednostňovať buď zamestnávateľov, alebo zamestnancov. Prozamestnávateľsky zamerané reformy často zdôrazňujú potrebu zvýšenia flexibility na pracovnom trhu, podporu podnikateľského prostredia a zníženie administratívnych či finančných záťaží pre zamestnávateľov. Na druhej strane, prozamestnanecky navrhnuté zmeny kladú dôraz na posilnenie práv zamestnancov a ochranu pred neprimeraným zaobchádzaním za účelom zabezpečenia stabilných pracovných podmienok. Opakovane deklarovaným cieľom týchto zmien je pritom snaha o dosiahnutie ideálneho konceptu flexikurity, teda kombinácie flexibility pracovných vzťahov a sociálnej istoty zamestnancov.⁷

Inominátne zmluvy v pracovnom práve

Všeobecným dôvodom uzatvorenia nepomenovanej zmluvy je predovšetkým nemožnosť vopred detailne predvídať všetky formy dojednania medzi zmluvnými stranami, ako aj dynamický vývoj sociálnych, ekonomických a hospodárskych vzťahov, ktorý si vyžaduje flexibilitu právnej regulácie. Skutočnosť, že konkrétny názov zmluvy nie je výslovne upravený v legislatívnom rámci, ešte neznamená, že názov, ktorý si strany zvolia, spôsobuje neplatnosť takejto zmluvy. Rozhodujúca je predovšetkým podstata zmluvy, ktorá musí byť formulovaná v súlade s kogentnými ustanoveniami zákona, pričom je nevyhnutné, aby obsah zmluvy bol jednoznačne určený a zrozumiteľný pre obidve strany, a to s presným vyjadrením podmienok plnenia, teda určením predmetu, osoby, času a podmienok plnenia.⁸

Pracovný trh je čoraz rozmanitejší, čo sa prejavuje nielen v odlišných profesijných požiadavkách a organizačných modeloch, ale aj v rastúcej potrebe reflektovať individuálne životné situácie, osobné preferencie a špecifické potreby rôznych skupín zamestnancov. Kým kedysi bol pracovný pomer vnímaný najmä ako stabilný, jednotne usporiadaný právny vzťah s pevne stanovenými pravidlami, dnes sa čoraz viac ukazuje, že takýto rigidný prístup nie je postačujúci, keďže moderné pracovné prostredie je čoraz viac ovládané fenoménmi, ako sú práca na diaľku, flexibilné formy pracovného času, zdieľané pracovné miesta a projektová spolupráca. S nástupom priemyslu 4.0 sa tak okrem tradičného zamestnanca objavuje potreba novej kategórie, tzv. „zamestnanca 4.0“, ktorý by mal mať flexibilnejšie právne postavenie a vyššiu mieru samostatnosti a zodpovednosti, než je bežné u tradičného zamestnanca.

Flexibilná právna regulácia sa vzhľadom na skutočnosti uvedené v predchádzajúcom odseku javí ako nevyhnutná, aby bolo možné zabezpečiť efektívne fungovanie pracovnoprávných vzťahov v podmienkach neustáleho spoločenského a technologického pokroku. Digitálna transformácia spoločnosti zároveň vytvára tlak na predefinovanie mnohých právnych kategórií, pojmov

⁷ DULAK, A.: Súkromnoprávna autonómia a jej limity (Inauguračná prednáška). In *Právny obzor*, roč. 101, 2018, č. 1, s. 15.

⁸ SUCHOŽA, J., HUSÁR, J. a kol.: *Obchodné právo*. Bratislava: IURA EDITION, 2010, s. 190.

a inštitútov, ktorý je vyvolaný tým, že dochádza k zásadnej zmene charakteru vykonávanej práce, ako aj k prehodnocovaniu základných zložiek pracovnej zmluvy, najmä v kontexte výkonu závislej práce, ktorý čoraz viac zahŕňa väčšiu mieru samostatnosti zamestnanca.⁹ Nepomenované zmluvy sa tak môžu javiť ako praktický a adaptabilný nástroj, ktorý umožňuje vyplniť medzery medzi mantinelmi zákonodarcu a individuálnymi potrebami oboch zmluvných strán.

Napriek uvedenému smerovaniu je potrebné vnímať stav *de lege lata*. Zmluvné pracovné právo je v kontraste s občianskym a obchodným záväzkovým právom charakterizované striktne definovanou reguláciou zmluvných typov. Podstatou takého nekompromisného prístupu je, že účastníci pracovnoprávných vzťahov môžu uzatvárať iba tie zmluvy a dohody, ktoré sú explicitne predpokladané právnymi normami upravujúcimi pracovnoprávne vzťahy, najmä v rámci Zákonníka práce alebo iných špecifických pracovnoprávných predpisov.¹⁰ Inak povedané, špecifikum pracovnoprávneho zákonodarstva v podobe udržiavania ochrany nad zamestnancom sa pretavuje do legislatívneho obmedzenia zmluvnej slobody aj takým spôsob, že zamestnanec a zamestnávateľ môžu uzatvoriť len zmluvu, ktorá je typovo upravená, alebo jej existencia je predvídaná pracovnoprávnymi predpismi.¹¹

Vyjednávanie pracovných podmienok

Pracovná zmluva¹² predstavuje nielen formálny právny dokument, ale aj dynamický nástroj, ktorý integruje a zosúladzuje rôzne záujmy, ciele a očakávania zamestnávateľa a zamestnanca. V tomto zmysle funguje ako prostriedok vyjednávania, v rámci ktorého každá zmluvná strana má možnosť vyjadriť svoje požiadavky, preferencie a očakávania týkajúce sa charakteru pracovného vzťahu, spôsobu výkonu práce, odmeny, flexibility či ďalších relevantných aspektov. Súčasne však pracovná zmluva plní aj povahu písomnosti, ktorá formálne ustanovuje základné pracovné podmienky, práva a povinnosti oboch strán a zabezpečuje ich právnu istotu. Táto dvojité funkcia pracovnej zmluvy, teda v podobe vyjednávacieho nástroja umožňujúceho dohodu a ako záväzného dokumentu zakotvujúceho právne povinnosti, ju jednoznačne povyšuje na kľúčový prvok pracovnoprávných vzťahov a činí z nej centrálny mechanizmus, prostredníctvom ktorého sa realizuje zmluvná autonómia a zároveň sa zabezpečuje stabilita a predvídateľnosť pracovného prostredia.¹³

Súkromné právo vychádza z fundamentálnej zásady zmluvnej autonómie, ktorá predpokladá, že zmluvné strany disponujú právom slobodne a aktívne

⁹ BARANCOVÁ, H.: Zodpovednosť zamestnanca v pracovnom práve Slovenskej republiky a príprava nového Občianskeho zákonníka. In *Právny obzor*, roč. 105, 2022, č. 4, s. 271 - 272.

¹⁰ Rozhodnutie Krajského súdu Bratislava z 28. februára 2023, sp. zn. 7CoPr/11/2022.

¹¹ DOLOBÁČ, M.: Zabezpečenie práv a povinností v slovenskom pracovnom práve. In *Societas et iurisprudentia*, roč. 6, 2018, č. 1, s. 106 - 120.

¹² Pozri § 42 a nasl. z. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

¹³ LIREZA, L.: Freedom of contract in labor relations. In *Revue Européenne du Droit Social*, roč. 52, 2021, č. 3, s. 74 - 79.

formovať obsah dohody podľa vlastných potrieb, záujmov a preferencií, pričom ich právne možnosti sú limitované výlučne kogentnými právnymi normami, ktoré stanovujú minimálne a neprekročiteľné hranice ochrany slabšej strany alebo verejných záujmov. V oblasti pracovného práva sa však súčasne stretávame s trendom tzv. zmlúv o pristúpení, ktoré predstavujú štandardizované predlohy pracovných zmlúv, zvyčajne pripravované a predkladané zamestnávateľom, pričom zamestnanec ich môže len prijať alebo odmietnuť bez možnosti podstatnej individuálnej úpravy obsahu.¹⁴

Vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami sú vo svojej podstate charakterizované výraznou disproporciou ekonomickej a organizačnej moci, ktorá sa následne premieta do všetkých fáz vzniku a trvania pracovného pomeru. Už samotný proces uzatvárania pracovnej zmluvy je poznačený inherentnou nerovnováhou medzi zmluvnými stranami, čo môže viesť k absencii skutočného rokovania a k obmedzeniu reálnej slobody voľby na strane zamestnanca. Zamestnanec tak často stojí pred rozhodnutím, ktoré má skôr formálny charakter, keďže jeho možnosť ovplyvniť obsah navrhovanej zmluvy je minimálna alebo úplne absentuje.¹⁵

Zmluvy o pristúpení

Napriek tomu, že z právneho hľadiska je pracovná zmluva chápaná ako bilaterálny právny úkon, jej príprava a formulácia v praxi predstavujú prevažne jednostranný proces, v ktorom dominantnú úlohu zohráva zamestnávateľ. Ten spravidla využíva predpripravené šablóny alebo štandardizované formuláre, ktoré sú len minimálne modifikované doplnením identifikačných údajov zamestnanca, dátumu vzniku pracovného pomeru a dohodnutej výšky mzdy. Takáto formalizovaná prax nielenže redukuje možnosti zmluvnej autonómie zamestnanca, ale zároveň podčiarkuje nerovnováhu síl inherentnú pracovnoprávnym vzťahom, čo je v priamom kontraste so všeobecnou zásadou zmluvnej slobody, na ktorej stojí súkromné právo.¹⁶

Štandardizované pracovné zmluvy sú vo väčšine prípadov koncipované tak, aby reflektovali primárne záujmy zamestnávateľa a sú zamestnancom predkladané ako hotové predlohy s minimálnou alebo žiadnou možnosťou diskusie či úprav. V praktickej rovine sa zamestnanec, najmä v situáciách, keď čelí časovému alebo ekonomickému tlaku, ocitá v dileme, pri ktorej je prakticky nútený zmluvu buď prijať v jej pôvodnom, neflexibilnom znení, alebo ju odmietnuť úplne, pričom alternatíva na individuálne prispôbenie podmienok pracovného pomeru mu nie je poskytnutá. Takýto mechanizmus môže významne obmedzovať zmluvnú

¹⁴ LIREZA, L.: Freedom of contract in labor relations. In *Revue Européenne du Droit Social*, roč. 52, 2021, č. 3, s. 74 - 79.

¹⁵ LIREZA, L.: Freedom of contract in labor relations. In *Revue Européenne du Droit Social*, roč. 52, 2021, č. 3, s. 74 - 79.

¹⁶ DOUGLAS, B.: *The Future of the Employment Contract*. Strathclyde : Edward Elgar Publishing, 2021 s. 7 - 8.

slobodu zamestnanca, zvyšovať nerovnosť medzi zmluvnými stranami, a zároveň vytvárať prostredie, v ktorom je náročné realizovať princípy diverzity a inklúzie, keďže štandardizovaná štruktúra pracovného pomeru neumožňuje zohľadniť špecifické osobné, sociálne či kultúrne potreby jednotlivých zamestnancov.¹⁷

Typickým prejavom nerovnováhy, ktorú spravidla prinášajú zmluvy o pristúpení, sú nevyvážené zmluvné podmienky, ktoré druhá strana nemá reálnu možnosť ovplyvniť. Dotknutá strana spravidla nemá teda možnosť determinovať obsah zmluvy, čo môže byť spôsobené napríklad nedostatkom informácií, obmedzenými znalosťami alebo chýbajúcimi skúsenosťami. Nerovnosť medzi stranami sa môže prejavovať nielen v obsahovej nespravodlivosti, ale aj v neprimeraných záväzkoch alebo disproporcii medzi vzájomnými plneniami, a preto tieto zmluvy často oslabujú základnú filozofiu rovnosti a slobodnej vôle v zmluvnom práve.¹⁸

Zmluvy o pristúpení tak predstavujú špecifickú a do istej miery anomálnu formu zmlúv, odlišnú od tradičného modelu kontraktácie založeného na vzájomnom vyjednávaní a dohode zmluvných strán. Hlavným aspektom, ktorý je potrebné z nášho pohľadu zdôrazniť, je inherentná asymetria vyjednávacej sily medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Ich obsah je spravidla pripravený výlučne jednou stranou a druhej strane je ponúkaný na princípe „*ber alebo nechaj*“, čím sa obmedzuje individuálne prispôbenie a participácia zamestnanca.¹⁹

Podľa nášho názoru, v prípade prístupnosti širšej zmluvnej slobody v podobe inomínatných zmlúv môžu aj takéto zmluvy teoreticky podporovať inklúziu a diverzitu v pracovnoprávnom prostredí. Aj keď inherentná asymetria medzi zamestnávateľom a zamestnancom zostáva, zmluvy o pristúpení môžu byť už zo strany progresívnych zamestnávateľov navrhnuté tak, aby flexibilne reagovali na špecifické potreby rôznych skupín zamestnancov. Takéto koncipovanie umožňuje implementáciu mechanizmov, ktoré podporujú rovnaké príležitosti, zohľadňujú rôznorodosť a prispievajú k inkluzívnemu pracovisku. V praxi to môže znamenať napríklad prispôbenie pracovných podmienok, flexibilné režimy práce, alebo ustanovenia, ktoré aktívne chránia a podporujú zamestnancov z rôznych sociálnych či kultúrnych prostredí

Záver

Inomínatné zmluvy teoreticky nepochybne umožňujú aj implementáciu mechanizmov podporujúcich inkluzívnosť pracoviska a participáciu rôznych skupín zamestnancov. Napriek týmto potenciálnym prínosom však ich využitie

¹⁷ LIREZA, L.: Freedom of contract in labor relations. In *Revue Européenne du Droit Social*, roč. 52, 2021, č. 3, s. 74 - 79.

¹⁸ SLAŠŤANOVÁ, A: Princíp ochrany slabšieho v súkromnom práve. In: *Iurium*. Dostupne na internete: <https://www.iurium.cz/denik/denik-odborne-clanky/princip-ochrany-slabsiho> [cit. 2025-05-26].

¹⁹ LIREZA, L.: Freedom of contract in labor relations. In *Revue Européenne du Droit Social*, roč. 52, 2021, č. 3, s. 75.

so sebou nesie aj významné riziká. Na jednej strane totižto síce nepomenované zmluvy prispievajú k vyššej flexibilitě pracovnoprávných vzťahov a umožňujú širšie uplatnenie princípu zmluvnej autonómie, keďže poskytujú stranám možnosť diferencovane prispôbiť svoje zmluvné práva a povinnosti konkrétnym pracovným podmienkam. Na druhej strane však takéto zmluvy nesú so sebou značné riziko prehlbovania faktickej nerovnosti medzi zamestnancom a zamestnávateľom, a to predovšetkým v situáciách, keď zamestnanec nedisponuje dostatočnými právnymi znalosťami, skúsenosťami alebo vyjednávacími schopnosťami, ktoré by mu umožnili efektívne chrániť svoje práva a zabezpečiť rovnováhu medzi svojimi záujmami a požiadavkami zamestnávateľa.

Neočakávame, že by širšia zmluvná voľnosť, prejavujúca sa prostredníctvom prístupnosti inominálnych zmlúv, primárne viedla k posilneniu skutočnej inklúzie v pracovnoprávnom prostredí. Hoci táto forma flexibilného kontraktovania by teoreticky umožnila vytvárať hybridné pracovnoprávne vzťahy, ktoré by sa nachádzali na pomedzí medzi tradičným zamestnaneckým vzťahom a podnikateľskou samostatnosťou živnostníka, je nevyhnutné zohľadniť špecifiká typického kontrakčného procesu medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Predovšetkým je potrebné brať do úvahy inherentnú asymetriu medzi zmluvnými stranami, ktorá je charakteristická pre pracovnoprávny vzťah, keďže zamestnanec vo väčšine prípadov nedisponuje reálnou vyjednávacou silou a nemá praktickú možnosť ovplyvniť obsah a podmienky predkladaného kontraktu. Táto nerovnosť z nášho pohľadu predstavuje limit, ktorý samotná širšia zmluvná sloboda nedokáže automaticky prekonať, a preto aj pri potencionálnom uplatnení inominálnych zmlúv zostáva pre nás kľúčovým otázkou, ktorú je potrebné riešiť, zachovanie adekvátnej ochrany zamestnanca a rovnováhy medzi flexibilitou a sociálnou ochranou.

Uvedená asymetria medzi zamestnancom a zamestnávateľom môže viesť k tomu, že zamestnanci budú prijímať podmienky nevýhodné alebo nespravodlivé, často bez plného pochopenia dôsledkov takýchto dohôd, čím sa zvyšuje riziko zneužitia zmluvnej flexibility na úkor ich práv a právnej istoty. V konečnom dôsledku môže teda prílišná zmluvná sloboda a nevyvažovanie faktickej nerovnováhy oslabiť inkluzívny charakter pracovného prostredia, podkopávať princíp rovnakého zaobchádzania a viesť k situáciám, ktoré sú v rozpore s modernými trendmi v oblasti pracovnoprávnej ochrany diverzity a rovnosti príležitostí.

Z nášho pohľadu je namiesto neobmedzenej zmluvnej autonómie vhodnejšie vytvoriť špecifický právny mechanizmus, ktorý by primerane integroval pozitívne prvky kontraktov bežných u živnostníkov, pričom by zároveň zachoval základnú ochrannú funkciu pracovnoprávnej regulácie. Takýto rámec by podľa nášho názoru znížil riziko, že zamestnávatelia využijú rozšírenú slobodu pri tvorbe zmlúv výlučne vo vlastný prospech a predložia zamestnancovi pracovnoprávne zmluvy len na podpis bez možnosti ich reálnej úpravy či vyjednávania.

Napriek uvedenému sa domnievame sa, že pri starostlivo regulovanom prístupe môže sprístupnenie širšej kontraktlačnej voľnosti prispieť k rozvoju inklúzie a diverzity na pracovisku. Podľa nášho názoru by progresívne orientovaní zamestnávateľia mohli navrhovať pracovné zmluvy flexibilnejšie, s ohľadom na špecifické požiadavky rôznych skupín zamestnancov, a zavádzať mechanizmy podporujúce praktické napĺňanie týchto potrieb. Takýto prístup podľa nás umožňuje skĺbiť pružnosť a autonómiu zmluvných strán so zachovaním nevyhnutnej ochrany zraniteľnejších účastníkov pracovných vzťahov, čím by vznikol vyvážený model moderného pracovnoprávneho vzťahu.

Avšak sme presvedčení, že samotná rozšírená zmluvná sloboda práve v podobe prípustnosti inominálnych nemusí primárne viesť k inkluzívnemu prostrediu, pretože v typickom kontrakčnom procese zamestnanec často nedisponuje reálnou možnosťou vyjednávania. Podľa nášho názoru je preto nevyhnutné zohľadniť inherentnú asymetriu pracovnoprávneho vzťahu a uprednostniť riešenie, ktoré kombinuje flexibilitu s ochranou zamestnanca a predchádza potenciálnemu zneužitiu rozšírených práv zamestnávateľov. Bez zavedenia adekvátnych preventívnych opatrení a kontrolných mechanizmov môže totižto dôjsť k nekonzistentnému uplatňovaniu pracovnoprávnych pravidiel, k právnej neistote alebo k neúmyselnému či úmyselnému znevýhodneniu určitých zamestnancov, čo by mohlo naopak ohroziť dôveru voči zamestnávateľom a oslabiť inkluzívny charakter pracovného prostredia.

Zoznam bibliografických odkazov

1. BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo a príprava nového Občianskeho zákonníka. In *Právny obzor*, roč. 106, 2023, č. 5, s. 461 – 477. ISSN 2729-9228
2. BARANCOVÁ, H.: Zodpovednosť zamestnanca v pracovnom práve Slovenskej republiky a príprava nového Občianskeho zákonníka. In *Právny obzor*, roč. 105, 2022, č. 4, s. 271 – 274. ISSN 0032-6984
3. DOLOBÁČ, M.: Zabezpečenie práv a povinností v slovenskom pracovnom práve. In *Societas et iurisprudentia*, roč. 6, 2018, č. 1, s. 106 -120. ISSN 1339-5467
4. DOUGLAS, B.: *The Future of the Employment Contract*. Strathclyde : Edward Elgar Publishing, 2021, 256 s. ISBN 978-1-78347-967-2
5. DULAK, A.: Súkromnoprávna autonómia a jej limity (Inauguračná prednáška). In *Právny obzor*, roč. 101, 2018, č. 1., s. 3 - 26. ISSN 2729-9228
6. GALVAS, M.: Několik úvah o smluvní svobodě a jejích projevech v pracovním právu. In *Právník*, roč. 138, 1999, č. 4, s. 334 - 341. ISSN 0324-7007
7. LIREZA, L.: Freedom of contract in labor relations. In *Revue Européenne du Droit Social*, č. 52, 2021, č. 3, s. 74 - 80. ISSN 2393-073X
8. PAVOL, J.: Zmluvný systém pracovného práva. In: *Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2018*.

- Bratislava : Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave , 2013, s. s. 69 - 73. ISBN 978-80-7160-477-8
9. Rozhodnutie Krajského súdu Bratislava z 28. februára 2023, sp. zn. 7CoPr/11/2022
 10. SLAŠŤANOVÁ, A: Princíp ochrany slabšieho v súkromnom práve. In: *Iurium*. Dostupne na internete: <https://www.iurium.cz/denik/denik-odborne-clanky/princip-ochrany-slabsiho> [cit. 2025-05-26]
 11. SUCHOŽA, J., HUSÁR, J. a kol.: *Obchodné právo*. Bratislava: IURA EDITION, 2010, 1032 s. ISBN 978-80-8078-290-0
 12. TAVITS, G.: Freedom of Contract in Labour Relations. In *JURIDICA INTERNATIONAL*, roč. 4, 1999, č. neuvedené, s. 179-188. ISSN 1406-5509
 13. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Prestávky na dojčenie - právny nástroj na podporu inklúzie dojčiacich matiek v pracovnoprávnom prostredí(?)¹

Break for breastfeeding – A legal tool to support the inclusion of breastfeeding mothers in tehe workplace (?)

JUDr. Natália Kalinák 2

Abstrakt

Autorka príspevku reaguje na opakovane vynásťávajúce aplikačné otázky týkajúce sa výkladu a uplatňovania ustanovenia § 170 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „Zákonník práce“ alebo „zákon“). Prestávky na dojčenie predstavujú súčasť osobitných pracovných podmienok zamestnanciek, ktoré sa nachádzajú v špecifickej životnej situácii – obdobie starostlivosti o dieťa. Autorka skúma právnu úpravu a rozhodovaciu prax súdov v zámjme zodpovedať otázky, medzi ktoré patrí napr. – Kto môže uplatniť uvedení prestávku? Čo znamená dojčenie? Môže zamestnávateľ čerpanie prestávky odmietnuť?

Kľúčové slová

dojčenie, matka, rodič, dieťa, prestávky v práci.

Abstract

The author of this article responds to repeatedly arising questions concerning the interpretation and application of Section 170 of Act No. 311/2001 Coll. Labor Code, as amended (hereinafter also referred to as the “Labor Code” or “Act”). Breaks for breastfeeding are part of the special working conditions of female employees who find themselves in a specific life situation – the period of caring for an infant. The author examines the legal regulation and court decision-making practice in order to answer questions such as: Who can take advantage of this break? What does breastfeeding mean? Can an employer refuse to grant a break?

Keywords

breastfeeding, mother, parent, infant, breaks at work.

Úvod

Tehotenstvo a následné narodenie dieťaťa je pre ženu významnou zmenou, čo sa premietá i do jej pracovného prostredia.

Slovenská právna úprava umožňuje matke starať sa nepretržite o svoje dieťa po dobu približne 3 rokov (v osobitných prípadoch i dlhšie), v priebehu ktorých je jej neprítomnosť na pracovisku ospravedlnená z dôvodu plynutia prekážky v práci - čerpania materskej a rodičovskej dovolenky. V tomto období zamestnávateľ nemá vplyv na jej starostlivosť o dieťa, ani na dojčenie samotné. V súčasnosti sa však čoraz častejšie stretávame so situáciou, kedy matky nastúpia do práce výrazne skôr, než sú povinné. Motivácia je u každého zamestnanca iná, najčastejšou príčinou skorého návratu na pracovisko je nedostatočné finančné zabezpečenie.

¹ Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy: VEGA č. 1/0291/23 „Legislatívne výzvy pre pracovné právo pri tvorbe diverzných a inkluzívnych pracovísk.“

² JUDr. Natália Kalinák: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, interná doktorandka.

Uvedené faktory môžu výrazne ovplyvniť samotné dojčenie dieťaťa. Pozitívne hodnotíme existenciu prestávky na dojčenie, ktorá podporuje zachovanie dojčenia popri výkone práce zamestnankyňou, ktorá je súčasne i dojčiacou matkou. Materské mlieko obsahuje výživové aj imunologické zložky, ktoré podporujú rast, vývoj a ochranu dieťaťa pred infekčnými chorobami a súčasne majú zdravotné prínosy pre matku, preto je vhodné, ak matka dojčí a má záujem dojčenie zachovať i po nástupe do práce, aby zamestnávateľ na túto skutočnosť prihliadal.

Jednotlivé ustanovenia Zákonníka práce eliminujú negatívne dopady kumulácie výkonu práce zamestnankyne a dojčenia dieťaťa.³

V prípade dojčiacich matiek nedochádza k diverzite pri nábore zamestnancov alebo pri nástupe do zamestnania, ale až následne, v priebehu jej pracovného pomeru, a to z dôvodu vzniku a vplyvu novej skutočnosti, v tomto prípade dojčenia.

Zamestnankyňa sa z titulu dojčenia stáva zraniteľnejšou, jej ochrana si vyžaduje zvýšenú pozornosť. Zákon jej priznáva viacero práv, napr. právo na zvýšenú ochranu pred nepriaznivými vplyvmi pracovného prostredia, právo na preradenie na inú prácu v prípade, ak zamestnankyňa vykonáva prácu pre ňu, resp. pre jej zdravie nepriaznivú, právo na preradenie na dennú prácu v prípade nočnej práce a v neposlednom rade právo na prestávky v práci určené na dojčenie.

Práve právo na prestávky na dojčenie je považované za veľmi významné v záujme zachovania dojčenia ako prirodzeného spôsobu obživy dieťaťa i po nástupe matky do práce, čo môže byť významné pri samotnom rozhodnutí matky o jej návrate. Účelom prestávok na dojčenie je napĺňanie potrieb malého dieťaťa priamo počas pracovnej doby zamestnankyne.

Právo na prestávku na dojčenie je formulované nasledovne: „*Matke, ktorá dojčí svoje dieťa, je zamestnávateľ povinný poskytnúť okrem prestávok v práci osobitné prestávky na dojčenie*“.⁴

Posudzovaním prestávok na dojčenie sme dospeli k niekoľkým teoretickým i praktickým otázkam:

- Kto je osobou oprávnenou na osobitné prestávky na dojčenie?
- Ako definujeme dojčenie?
- Môže prestávku využiť i otec dieťaťa?
- V akom rozsahu sa prestávky na dojčenie poskytujú?

Návrat zamestnankyne do pracovného pomeru, resp. výkon práce po materskej dovolenke, nemá byť dôvodom na ukončenie alebo prerušenie dojčenia. Dojčiacej zamestnankyni prináleží zo zákona právo na prestávku na dojčenie, ktorej rozsah je určený počtom narodených detí a ich vekom. Príspevok sa venuje aj ďalším praktickým aspektom výkonu tohto práva, predovšetkým

³ BARANCOVÁ, H. Et al. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : C.H. Beck, 2017. s. 1274.

⁴ Ust. § 170 ods. 1 Zákonníka práce.

otázkam variability dĺžky prestávky a určenia osoby, ktorá má právomoc rozhodnúť o jej konkrétnom čase čerpania.

Neoddeliteľnou súčasťou úvah o realizácii práva na prestávku na dojčenie je aj zabezpečenie vhodného priestoru na jej výkon. Dojčenie na pracovisku je činnosťou, pri ktorej by mala byť zachovaná primeraná miera intimity a súkromia, pričom by zároveň nemalo dochádzať k narušeniu pracovného procesu ostatných zamestnancov. Okrem toho môžu mať na dieťa negatívny vplyv aj niektoré špecifické podmienky pracoviska, ako napríklad vystavenie fyzikálnym a chemickým faktorom, či zvýšené riziko pracovného úrazu.

Uvedené skutočnosti by mal zamestnávateľ zohľadniť pri nastavovaní interných pravidiel a postupov, ktoré umožnia oprávneným osobám efektívne uplatniť svoje zákonné nároky, a zároveň zabezpečiť, že výkon tohto práva nebude v rozpore s povahou konkrétného pracovného prostredia.

V praxi sa taktiež mnohokrát stretávame so situáciou, kedy je prestávka na dojčenie zamestnankyni odopretá. Rozhodnutie zamestnávateľa neumožniť čerpať prestávku na dojčenie, na ktorú má zamestnankyňa priamo zo Zákonníka práce právo mnohí zamestnávateľa odôvodňujú nemožnosťou prerušenia práce. Týka sa to najmä pracovísk v priemysle, zamestnancov pracujúcich na výrobných linkách alebo je ich práca určovaná prísnymi časovanými procesmi. Zákonník práce obdobné situácie nepredvída. Autorka skúma všeobecné ustanovenia Zákonníka práce za účelom formulácie argumentácie, ktorá by umožnila zamestnávateľom vo výnimočných a objektívne odôvodnených prípadoch prestávku na dojčenie odoprieť.

Existencia uvedených aplikačných otázok reflektuje na nedostatočnú právnu úpravu prestávky na dojčenie, čoho dôsledkom je i slabá motivácia zamestnancov domáhať sa uplatnenia práva na uvedenú prestávku.

Právna kvalifikácia dojčenia a oprávneného subjektu

Oprávnenou osobou na osobitnú prestávku na dojčenie je „matka dieťaťa, ktorá dojčí svoje dieťa.“ Z uvedeného nepochybne vyplýva, že nárok na prestávku na dojčenie si môže uplatniť výlučne žena – matka dieťaťa, ktorá dojčí svoje dieťa. Zákonník práce priamo pojem „matka, ktorá dojčí svoje dieťa“ nedefinuje, definuje však pojem „dojčiaca zamestnankyňa“, ⁵ ktorý vzhľadom na charakter a obsah použitých slov môžeme pre účely výkladu ustanovení Zákonníka práce považovať za synonymum.

Dojčiacu zamestnankyňu Zákonník práce definuje ako *zamestnankyňu, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti.*

V prvom rade je nevyhnutne potrebné uviesť, že zamestnávateľ nie je oprávnený požadovať od zamestnankyne lekárske potvrdenie alebo iný dokument, ktorý deklaruje, že dojčí / tvorí materinské mlieko ⁶. V uvedenom

⁵ Ust. § 40 ods. 7 Zákonníka práce.

⁶ Napr. OLŠOVSKÁ, A. – ŠVEC, M. *Disciplinary procedures in labour law*. Hurth : Wolters Kluwer Deutschland, 2022, s. 88..

pripade však vzniká priestor pre využitie prestávky na dojčenie bez reálnej potreby, resp. nutnosti, čo je v rozpore s úmyslom existencie nároku na prestávku.⁷

Zákonník práce, ani iný predpis platný a účinný na území SR nedefinuje pojem „dojčenie“. Zákonník práce v spojitosti so zamestnankyňou dojčenie označuje ako „túto skutočnosť“.

Považujeme ho pre účely aplikácie práva na prestávky na dojčenie ako výlučne kŕmenie materinským mliekom priamo z tela matky? Považujeme za dojčenie kŕmenie materinským mliekom alebo primeranou náhradou zamestnankyne z dojčenskej fľaše? Alebo môžeme za dojčenie považovať i odsávanie materinského mlieka zariadením na to určeným bez prítomnosti dieťaťa?

Výklad pojmu dojčenie nachádzame v rôznych medicínskych publikáciách, ako: *dojčenie je prirodzené živienie dieťaťa (dojča alebo batola) alebo mláďaťa vlastným materským mliekom.*⁸

Dojčenie (angl. breastfeeding) sa v odborných zdravotníckych a výživových kontextoch definuje ako *proces, pri ktorom matka poskytuje pre svoje dieťa výlučne alebo čiastočne materské mlieko, buď priamym prisatím na prsník, alebo prostredníctvom odsáteného mlieka.*⁹ Definícia zahŕňa aj situáciu, keď mlieko bolo odsávané (pumpované) a dieťa dostáva toto odsaté mlieko – stále ide v medicínskom význame o dojčenie. Je však otázne, nakoľko je možné aplikovať uvedený prístup a definovanie dojčenia WHO¹⁰ pri výklade pracovnoprávných ustanovení.

V súčasnej modernej dobe, i v dôsledku prínosu najnovších medicínskych výskumov, vplyvu technológií i vzniku nových zdravotníckych pomôcok nie je možné klasické, dobovo zaužívané kategorizovanie žien – dojčíc (úplne, priamo z tela) a nedojčíc (absolútne, bez tvorby mlieka). Medzi týmito dvomi základnými kategóriami sa nachádzajú ženy, ktoré dojčia čiastočne, dojčia bez prisatia (t.j. prostredníctvom odsávania a následného kŕmenia materinským mliekom z fľašky), až po matky, ktoré kombinujú rôzne alternatívy obživy batolaťa. Vzhľadom na predpokladaný úmysel právnej úpravy považujeme za nevhodné využiť reštriktívneho výkladu právnej normy pri posudzovaní existencie nároku na prestávku na dojčenie. Dojčiaca matka by mala byť posudzovaná z biologického hľadiska. Pokiaľ tvorí materinské mlieko, mala by jej byť poskytnutá prestávka na dojčenie bez ohľadu na to, či prestávku využije na odsatie mlieka (aby ho mala pripravené na neskôr doma alebo aby nezastavila tvorbu mlieka dlhotrvajúcim nedojčením/neodsatím), nadojčenie v zmysle prisatia

⁷ ŽOFČINOVÁ, V. *Osobitné kategórie zamestnancov*, Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 115.

⁸ K tomu bližšie: HUMENÍK, J. – KOZÁKOVÁ, R.: *Starostlivosť o dieťa v ranom veku a výživa dojčiat*. Bratislava: UK, 2019. alebo WHO (World Health Organization): Exclusively breastfeed for 6 months: <https://www.emro.who.int/nutrition/breastfeeding/>.

⁹ Dostupné tu: <https://www.who.int/data/gho/indicator-metadata-registry/indicator/7040>.

¹⁰ The World Health Organization – Svetová zdravotnícka organizácia.

diet'at'a na prsník alebo nakŕmenie odsatým mliekom, prípadne prostredníctvom ďalších zdravotníckych pomôcok zriadených na účel podpory tvorby a požitia materského mlieka.

Dojčenie by mohlo byť na účely výkladu prestávky na dojčenie definované nasledovne: „Dojčením sa na účely tohto zákona rozumie činnosť, pri ktorej zamestnankyňa poskytuje svoje diet'at'u materské mlieko priamo alebo nepriamo, a to najmä prostredníctvom prisatia diet'at'a na prsník alebo podávaním odsátého materského mlieka. Za dojčenie sa považuje aj činnosť súvisiaca s prípravou a zabezpečením podania materského mlieka diet'at'u, ak k dojčeniu dochádza počas pracovného času alebo v bezprostrednej súvislosti s výkonom práce.“

Navrhovaná definícia by reagovala na absenciu legislatívneho vymedzenia pojmu „dojčenie“ v Zákonníku práce. Jej formuláciu sme navrhli s dôrazom na aktuálne medicínske poznatky, najmä definície Svetovej zdravotníckej organizácie, o formách dojčenia vrátane podávania odsátého materského mlieka. Zaradenie tejto definície do Zákonníka práce by prispelo k právnej istote pri aplikácii § 170 Zákonníka práce, najmä pri určovaní nároku na prestávku na dojčenie a identifikácii oprávnenej osoby.

Vo všetkých spomínaných prípadoch dochádza k naplneniu potrieb diet'at'a, v určitých prípadoch však môže dôjsť (v praktickej rovine) k delegovaniu tejto starostlivosti o diet'a i na inú osobu. Ide najmä o otcov diet'at'a. Zmyslom prestávok na dojčenie je však kumulácia výkonu práce dojčiacej matky a zachovanie dojčenia ako v uvedenom veku diet'at'a často jediného zdroja obživy. Dojčenie predstavuje činnosť nespôsobilú delegovania na inú osobu a práve v tomto bode narážame na limity pôsobnosti §170 Zákonníka práce v spojitosti s účelom zavedenia práva na prestávku na dojčenie. Subjektom nároku je výlučne matka, biologická matka, ktorá diet'a porodila. Spôsob naplnenia tejto prestávky či už formou priameho dojčenia alebo odsávania mlieka bez prítomnosti diet'at'a alebo v jeho prítomnosti, by nemal byť zo strany zamestnávateľa posudzovaný a obmedzovaný, pokiaľ bude zachovaná nevyhnutnosť priamej účasti matky.

Súčasná legislatíva neumožňuje otcom uplatniť prestávku v práci na dojčenie diet'at'a práve z dôvodov prístupu k pojmu dojčenie ako biologicky možného výlučne matkám (ženské pohlavie, biologická matka). V tomto prípade sú z práva uplatňovať prestávku v práci na dojčenie vylúčení nie len muži, ale i ženy, matky, ktoré diet'a osvojili.¹¹

Prelom v otázke oprávnenosti otcov ako nositeľov práv na prestávku na dojčenie nastal v po prijatí rozhodnutia Súdneho dvora EÚ v právnej veci C-104/09 Roca Álvarez zo dňa 30.09.2010¹². Domnievame sa však, že závery

¹¹ BARANCOVÁ, H. Et.al. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint2, 2019. s.498.

¹² PETRÍKOVÁ, L. *Nové trendy v pracovnom práve*. 1. vydanie. Banská Bystrica: Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela – Belianum, 2021, s. 83.

Súdneho dvora EÚ nie je možné aplikovať na slovenskú právnu úpravu prestávok na dojčenie, a tým pádom ani konštatovať rozpore s právom Európskej únie.¹³

Čas čerpania prestávky na dojčenie a pravidlá určenia

Právna úprava poskytovania prestávok na dojčenie je závislá od kvantitatívnych prvkov ako dĺžka pracovného času, rozsah prestávky v práci je determinovaný počtom detí a ich vekom.¹⁴ Matke, ktorá pracuje po určený týždenný pracovný čas, patria na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku dve polhodinové prestávky na dojčenie a v ďalších šiestich mesiacoch jedna polhodinová prestávka na dojčenie za zmenu.

Uvedené prestávky v práci Zákonník práce umožňuje zlúčiť a „čerpať“ na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny, čo má za následok neskorší začiatok alebo skorší koniec výkonu práce dojčiacej zamestnankyne.

V súvislosti s počtom a rozsahom prestávok na dojčenie vznikajú otázky:

- Kto určí čas čerpania prestávky?
- Akým spôsobom sa prestávka oznamuje?
- Je čas čerpania prestávky fixný alebo variabilný?
- Je čas čerpania prestávky možné zlúčiť i v priebehu pracovného dňa?

V pracovnom práve vo všeobecnosti platí zásada, že do dispozičnej právomoci zamestnávateľa patrí určovanie pracovného času.¹⁵ Na rozdiel od prestávky na odpočinok a jedenie, nie je v Zákonníku práce výslovne uvedení, ako sa prestávka na dojčenie oznamuje.¹⁶

Považujem za nevyhnutné však zdôrazniť, že súčasne na prestávky na dojčenie hľadíme ako na nástroj naplnenia článku 6 Zákonníka práce, ktorý uvádza: *„Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.“*

Hodnoty sledované v článku 6 Zákonníka práce, ako i v ďalších predpisoch transponovaných do Zákonníka práce sú pretavené i do ustanovenia § 164 Zákonníka práce, ktoré zamestnávateľa zaväzuje k zohľadneniu potrieb tehotných žien a žien i mužov starajúcich sa o deti, t.j. aj dojčiacich žien pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien.

¹³ ŽUJOVÁ, J. Prestávky na dojčenie z pohľadu pracovnej legislatívy a diverzity managementu. In: *Štát a právo*. 1/2024, ročník 65.

¹⁴ DOLOBÁČ, M. et al. *Zákonník práce : Veľký komentár*. 1. vydanie. Žilina : Eurokódex, 2023. s. 712.

¹⁵ ŠVEC, M. – RAK, P. – HORECKÝ, J. *Vnútro podnikové predpisy. Pracovný poriadok a súvisiace predpisy zamestnávateľa*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2021, s. 67.

¹⁶ DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ, S. – MÉSÁZÁROS, P. *Procesy v individuálnom pracovnom práve*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2022, s. 77.

Napriek tomu, že určovanie pracovného času má v rukách zamestnávateľ, ten je povinný spomínané hodnotové východiská akceptovať a voči svojim záujmom neohrozenia pracovného procesu pristupovať proporcionálne.

V súvislosti s rozsahom prestávok na dojčenie, ktorý je determinovaný i dĺžkou pracovného času upozorňujeme na ďalší terminologický nedostatok právnej úpravy. Právna úprava prestávok na dojčenie rozlišuje medzi matkou, ktorá pracuje určený týždenný pracovný čas a matkou, ktorá pracuje kratší pracovný čas, ale aspoň polovicu určeného týždenného pracovného času. Vzhľadom na význam určeného pracovného času v zmysle ustanovenia § 85 ods. 8 Zákonníka práce predpokladáme, že zákonodarca chcel a mal použiť pojem ustanovený týždenný pracovný čas. Správne rozlíšenie by bolo – matka, ktorá pracuje ustanovený týždenný pracovný čas a matka, ktorá pracuje kratší pracovný čas, ale aspoň polovicu ustanoveného týždenného pracovného času.¹⁷

Obmedzenia - odopretie práva na prestávku na dojčenie

Prestávka na dojčenie predstavuje zákonný nárok dojčiacej zamestnankyne, ktorého právny základ je zakotvený v § 170 ods. 1 Zákonníka práce. Ustanovenie ukladá zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť prestávku na dojčenie zamestnankyni, ktorá spĺňa podmienky stanovené zákonom.

Základnými znakmi tohto inštitútu sú:

- prestávka na dojčenie predstavuje právny nárok (nie fakultatívne opatrenie alebo benefit),
- ide o osobitnú ochranu zamestnankyne v súvislosti s materstvom a starostlivosťou o dieťa,
- čerpanie prestávky v práci sa započítava do pracovného času a zamestnankyni patrí za tento čas náhrada mzdy.

Z toho vyplýva, že zamestnávateľ nie je oprávnený jednostranne rozhodnúť o nepriznaní alebo obmedzení tohto práva, ak sú splnené zákonné predpoklady jeho uplatnenia (zamestnankyňa oznámila zamestnávateľovi, že dojčí; dojčí svoje dieťa).

Zákonník práce systematicky zaraďuje úpravu prestávky na dojčenie do osobitnej časti týkajúcej sa ochrany zamestnankýň a zamestnancov starajúcich sa o dieťa¹⁸, čím reflektuje nielen vnútroštátnu ochranu, ale aj záväzky Slovenskej republiky z medzinárodného a európskeho práva.¹⁹ Zamestnávateľ je preto viazaný povinnosťou konať v súlade s princípom osobitnej ochrany zamestnankyne v období materstva a rodičovstva. Odopretie čerpania prestávky na dojčenie by mohlo predstavovať napr. porušenie zákonnej povinnosti, zásah do práva na rovnaké zaobchádzanie a zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia

¹⁷ KUNDRÁT, I. Prestávky na dojčenie v kontexte európskej a medzinárodnej právnej úpravy. In: *Sledování soukromého a pracovního života rok poté*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2024, s. 129.

¹⁸ Zákonník práce - § 160 a nasl.

¹⁹ Napr. článok 4 Dohovoru MOP č. 183, smernica 92/85/EHS.

a materstva,²⁰ potenciálne porušenie práva na ľudskú dôstojnosť a súkromie pri napĺňaní biologickej funkcie materstva.

Je síce pravdou, že výkon každého práva má svoje limity, najmä v kontexte kolízie s právami iných subjektov alebo organizačnými oprávnenými záujmami a potrebami zamestnávateľa. Z hľadiska prestávky na dojčenie však platí, že zamestnávateľ môže organizovať čas čerpania prestávky, ak tým neznesiteľne jej realizáciu alebo účel (napr. ak ide o prevádzku s nepretržitou činnosťou, môže navrhnúť čerpanie prestávky v časoch mimo špičky), nemôže však odmietnuť samotný nárok, ak sú podmienky podľa zákona splnené.

Takéto odmietnutie by bolo neoprávneným zásahom do výkonu zákonného práva, ktoré nie je možné podmieniť „prevádzkovými dôvodmi“, „absenciou personálneho krytia“ alebo inými subjektívnymi faktormi.

Tvorba podmienok na čerpanie prestávok na dojčenie zo strany zamestnávateľa

Zákonník práce sa praktickej rovine aplikácie ustanovenia §170 Zákonníka práce nevenuje. Na dojčenie na pracovisku je možné hľadiť z viacerých hľadísk. V prvom rade ide o činnosť, pri ktorej by mala byť zachovaná určitá intimita a súkromie. Súčasne by však nemal byť dojčením narušený pracovný proces iných zamestnancov. Dojčené dieťa nie je dostatočne rozumné a spôsobilé ovládať svoje správanie a hlučnosť, preto by mohlo ostatných zamestnancov vyrušovať, čo by malo negatívny dopad na ich pracovný výkon. Na dieťa môžu negatívne pôsobiť i ďalšie faktory pracoviska ako fyzikálne (hluk, chlad,...), chemické faktory, prípadne niektoré prevádzky majú zvýšené riziko vzniku úrazu.

Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko uvádza za splnenia konkrétnych podmienok povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom oddychovú miestnosť. Ak sa pracovný čas pravidelne a často prerušuje a nie je k dispozícii oddychová miestnosť, musia sa vytvoriť iné priestory, v ktorých sa zamestnanci môžu zdržiavať počas týchto prerušení, kedykoľvek je to potrebné na zaistenie ich bezpečnosti a ochrany zdravia. Tehotné ženy a dojčiace matky musia mať možnosť oddychovať poležiačky v primeraných podmienkach.

Oddychová miestnosť by mala byť ľahko dostupná, dostatočne veľká, dostatočne osvetlená, vetraná, vybavená nábytkom v dostatočnom počte /najmä stoly, stoličky s operadlami, vešiaky podľa počtu zamestnancov).

Zamestnávateľovi z právnej úpravy nevyplýva osobitná povinnosť súvisiaca s čerpaním prestávky na dojčenie. Vzhľadom však na povinnosť popísanú v odseku vyššie sa domnievame, že uvedené ustanovenia vytvárajúc dostatočný rámec pre účel dojčenia a praktickú realizáciu prestávok na dojčenie, ktorý

²⁰ Napr. čl. 6 Zákonníka práce, antidiskriminačný zákon.

kumulatívne zabezpečiť súkromie dojčiacej zamestnankyni a zároveň eliminuje nežiadúce narušenie pracovného procesu ostatných zamestnancov.²¹

V praxi môže nastať situácia, kedy zamestnankyňa za účelom dojčenia dieťaťa požaduje odchod z pracoviska a nadojčenie dieťaťa v domácom, resp. inom prostredí. Zamestnankyňa je oprávnená tak urobiť za predpokladu, že uvedené dokáže stihnúť v rámci čerpania prestávky a taktiež za podmienky, ak opusteniu pracoviska nebránia iné dôvody, napr. bezpečnostné²².

Ďalšie otázky na zamyslenie sa.

Ako zamestnávateľ zabezpečí dodržanie ustanovení zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v prípade, ak z pracoviska odíde (dojčiť)?

Ako zamestnávateľ zabezpečí bezpečnosť a ochranu zdravia dojčeného dieťaťa pokiaľ sa nachádza na pracovisku? Môže zamestnankyňa toto dieťa priniesť na pracovisko?

Pokiaľ miesto výkonu práce nie je usporiadané na dojčenie a zamestnávateľ nie je spôsobilý pripraviť priestor na dostatočné súkromie, má dojčiaca zamestnankyňa nárok na spomínanú prestávku na dojčenie v iných priestoroch? alebo odísť domov a následne sa vrátiť? Ako bude hodnotená takáto prestávka, ak jej realizácia nie je možná v časovom rozsahu stanovenom Zákonníkom práce a zamestnávateľ nemá záujem poskytovať dojčiacej zamestnankyni viac práv než priznáva Zákonník práce?

Zákonník práce uvádza možnosť zlúčiť dve prestávky v jednu a poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny. Môže o tom rozhodnúť výlučne zamestnávateľ, napriek tomu, že to dojčiacej matke nevyhovuje?

Uvedené otázky tvoria úvahy autorky v ďalších príspevkoch venovaných téme prestávky na dojčenie.

Záver

Zákonník práce síce explicitne nedefinuje pojem „**matka, ktorá dojčí svoje dieťa**“, s ktorým viaže nárok na prestávku na dojčenie, avšak pracuje s pojmom „**dojčiaca zamestnankyňa**“.²³ Tento pojem možno na účely výkladu považovať za funkčný ekvivalent. Napriek tomu sa javí ako žiadúce zosúladenie legislatívne používanej terminológie, pričom dôraz by mal byť kladený na aplikáciu výrazu, ktorý bol výslovne zavedený zákonodarcom. Súčasne absentuje zákonná definícia samotného pojmu „dojčenie“, čo identifikujeme ako nedostatok, ktorý spôsobuje interpretačné a aplikačné nejasnosti – predovšetkým pokiaľ ide o určenie osoby oprávnenej čerpať túto prestávku a o otázku, či môže byť prestávka na dojčenie priznaná aj inému oprávnenému subjektu, napríklad otcovi dieťaťa. V príspevku

²¹ Bližšie pozri: ŽUJOVÁ, J., BARINKOVÁ, M., DOLOBÁČ, M. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. 2. dopl. A aktualiz. Vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, s. 254.

²² ŠVEC, M. a kol. *Zákonník práce*. Zväzok I. Bratislava: Wolter Kluwer 2019, s. 1146.

²³ Ust. § 40 ods. 7 Zákonníka práce.

sme navrhli znenie definície dojčenia pre účely prestávky na dojčenie za použitia extenzívneho výkladu pojmu dojčenie z pohľadu WHO.

V príspevku bolo načrtnuté, koľko významných i menej významných, zodpovedaných i nezodpovedaných aplikačných otázok prináša právna úprava prestávok na dojčenie. Napriek tomu, že sa na prvý pohľad javí prestávka na dojčenie ako nástroj ochrany matiek, konkrétne dojčiacich matiek ako neefektívny, nepotrebný s ohľadom na veľké percento žien, ktoré v čase, v ktorom sa prestávka na dojčenie poskytuje /max. 1 rok od narodenia dieťaťa/ nepracujú z dôvodu existencie prekážky v práci na strane zamestnanca. Opak je však pravdou. Najmä ekonomická situácia v slovenských rodinách neumožňuje ženám napriek ich právu čerpať materskú, príp. rodičovskú dovolenku a núti ich vrátiť sa do pracovného prostredia. Nie každý zamestnávateľ však dokáže z objektívnych príčin reagovať a prestávku na dojčenie poskytnúť. Príčin môže byť niekoľko, je možné ich však spoločne charakterizovať ako oprávnený záujem zamestnávateľa. Existencia objektívnych dôvodov na strane zamestnávateľa však neumožňuje zamestnávateľovi odoprieť čerpanie tejto prestávky dojčiacej zamestnankyni. Nemôže jej odoprieť návrat na pracovisko po materskej dovolenke, nemôže jej odoprieť dojsť počas pracovnej doby, ak boli všetky podmienky vzniku nároku splnené. I tejto aplikačnej otázke bol venovaný priestor v tomto príspevku.

V neposlednom rade sme sa zaoberali praktickou realizáciou prestávky na dojčenie. Aby splnila účel, je nevyhnutné vyriešiť otázky – kde (?).

Účel prestávky na dojčenie považujeme za správny a zakotvenie prestávky na dojčenie v Zákonníku práce za pozitívne. Kriticky však hodnotíme absenciu definície dojčenie. Taktiež navrhujeme zosúladiť terminologické nedostatky a vo vykonávacích právnych predpisoch bližšie špecifikovať podmienky pre realizáciu prestávky na dojčenie. Vzhľadom na skutočnú a objektívnu potrebu v nevyhnutných situáciách prestávku na dojčenie odoprieť je vhodné hľadať alternatívy pre dojčiace matky, napr. prostredníctvom finančnej kompenzácie. Uvedené by bolo možné výlučne v prípadoch, ak úprava pracovného času, prípadne čerpanie prestávky na dojčenie nebolo možné na začiatku alebo konci pracovnej zmeny tak, ako to Zákonník práce umožňuje i v súčasnosti.

Zoznam bibliografických odkazov

1. BARANCOVÁ, H. Et al. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : C.H. Beck, 2017. 1424 s. ISBN 978-80-8960-353-4
2. BARANCOVÁ, H. Et.al. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint2, 2019. 664 s. ISBN 978-80-8971-048-5
3. DOLOBÁČ, M. et al. *Zákonník práce: Veľký komentár*. 1. vydanie. Žilina : Eurokódex, 2023. 894 s. ISBN 978-80-815-5118-5
4. DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ, S. – MÉSZÁROS, P. *Procesy v individuálnom pracovnom práve*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2022, 106 s. ISBN 978-80-571-0560-2

5. KUNDRÁT, I. Prestávky na dojčenie v kontexte európskej a medzonátoďnej právnej úpravy. In: *Sladování soukromného a pracovního života rok poté*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2024, s. 121-131. ISBN 978-80-286-0143-0.
6. OLŠOVSKÁ, A. – ŠVEC, M. *Disciplinary procedures in labour law*. Hurth: Wolters Kluwer Deutschland, 2022, 132 s. ISBN 978-3-452-30270-0
7. PETRÍKOVÁ, L. *Nové trendy v pracovním práve*. 1. vydanie. Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela – Belianum, 2021, 114 s. ISSN 1337-060X
8. ŠVEC, M. a kol. *Zákonník práce*. Zväzok I. Bratislava: Wolter Kluwer 2019, s. 1146. 978-80-571-0105-5
9. ŠVEC, M. – RAK, P. – HORECKÝ, J. *Vnútro podnikové predpisy. Pracovný poriadok a súvisiace predpisy zamestnávateľa*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2021, 200 s. ISBN:978-80-5710-422-3.
10. ŽOFČINOVÁ, V. *Osobitné kategórie zamestnancov*, Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, 214 s. ISBN 978-80-8152-645-9
11. ŽUJOVÁ, J. Prestávky na dojčenie z pohľadu pracovnej legislatívy a diverzity managementu. In: *Štát a právo*. 1/2024, s. 61 – 70.
12. ŽUJOVÁ, J., BARINKOVÁ, M., DOLOBÁČ, M. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. 2. dopl. A aktualiz. Vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, 416 s. ISBN 978-80-8168-687-0
13. WHO (World Health Organization): Exclusively breastfeed for 6 months: [online] dostupné: <https://www.emro.who.int/nutrition/breastfeeding/>.
14. WHO (World Health Organization): Breastfeeding: exclusively breastfed for the first two days after birth [online] dostupné: <https://www.who.int/data/gho/indicator-metadata-registry/imr-details/7040->

Kontakt na autorku:

natalia.kalinak@student.upjs.sk

Riziká zadávania práce umelou inteligenciou

Risks of assigning work by artificial intelligence

Mgr. Andrej Kokavec¹

Abstrakt

Autor sa v predkladanom príspevku venuje aspektom zadávania práce zamestnancom zamestnávateľom so zameraním na možnosť využitia umelej inteligencie. V prvej časti sa príspevok zameriava na vymedzenie problematiky zadávania práce zamestnávateľom. Druhá časť je zameraná na analýzu možností zadávania práce zamestnávateľom a vedúcim zamestnancom prostredníctvom jednotlivých algoritmických modelov umelej inteligencie. Posledná tretia časť príspevku sa venuje možným výhodám a rizikám využívania umelej inteligencie pri zadávaní práce zamestnancom.

Kľúčové slová

zadávanie práce, umelá inteligencia, algoritmy, pracovné právo.

Abstract

In this article, the author addresses aspects of assigning work to employees by employers, focusing on the possibility of using artificial intelligence by employers. The first part of the article focuses on defining the issue of assigning work by employers. The second part analyses the possibilities of assigning work by employers and managers using individual algorithmic models of artificial intelligence. The last part of the article deals with the possible advantages and risks of using artificial intelligence in assigning work to employees.

Keywords

work assignment, artificial intelligence, algorithms, labour law.

Úvod

V pracovnoprávných vzťahoch zamestnanec v drvivej väčšine prípadov nevykonáva prácu svojvoľne. Obsah jeho pracovnej náplne je korigovaný viacerými aspektmi. Najpodstatnejším z týchto aspektov je obdržanie pokynov akú prácu ma vykonať od svojho zamestnávateľa, prípadne iného nato oprávneného subjektu, ktorí následne splnenie pokynov kontrolujú. Spôsob, akým zamestnávateľ zadá pokyn svojmu zamestnancovi, je ponechaný na ňom. Nie je vylúčená situácia, že zamestnávateľ prácu svojim zamestnancom osobne či priamo zadávať nechce. Dôvody, ktoré takémuto rozhodnutiu predchádzajú môžu byť rôzne zohľadňujúc ekonomický, personálny alebo inak rozmanitý charakter práce.

Zamestnávateľ sa v takýchto prípadoch vie obrátiť či už na vedúceho zamestnanca, ktorý bude plniť rolu zadávateľa práce, alebo môže využiť iný vhodný nástroj schopný zadávania pokynov. Hľadiac na neustále značnejší pokrok v oblasti technológií, nie je prekvapujúce, že sa zamestnávateľ rozhodne

¹ Mgr. Andrej Kokavec: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, interný doktorand.

siahnuť po dostupných moderných možnostiach uľahčujúcich mu zadávanie práce, so snahou zefektívnenia celého pracovného procesu.

Medzi takéto nástroje, v dnešnej dobe tešiace sa čoraz značnejšej popularite, patria algoritmické systémy umelej inteligencie (ďalej v texte len „UI“). Využívanie algoritmov UI je čoraz bežnejšou súčasťou našich životov. Svoje uplatnenie začína v posledných rokoch nachádzať taktiež v právnych vzťahoch naprieč každým odvetvím práva vo svete. Vzhľadom na uvedené je potrebné rátať s faktom, že využitie algoritmov UI naprieč rôznymi inštitútmi pracovného práva, sa stane bežnou súčasťou existujúcich vzťahov medzi zamestnancom, zamestnávateľom a ďalšími subjektmi práva. Na využívanie UI pri zadávaní práce nadväzujú určité riziká, ktoré musí zamestnávateľ zobrať v úvahu, aby nedošlo k porušeniu práv zamestnancov, a ktorých analýza je obsahom tohto príspevku.

Zadávanie práce zamestnancom zamestnávateľom

Zadávanie práce predstavuje neodmysliteľnú súčasť pracovnoprávneho vzťahu. Právny základ, vďaka ktorému zamestnávateľ vie zadávať svojim zamestnancom prácu spočíva v samotnej definícii závislej práce, ako aj v pracovnej zmluve, ktorú so zamestnancom na začiatku pracovného pomeru uzatvára. V pracovnoprávnom vzťahu je potrebné, aby zamestnávateľ bol vo svojom postavení schopný riadenia svojich zamestnancov prostredníctvom ukladania pokynov zamestnancom bez ohľadu na to, aký spôsob si pre to zvolí. Zároveň si však zamestnávateľ musí byť vedomý limitov možností zadávania práce, aby sa nedochádzalo k porušovaniu práv zamestnancov.

Zadávanie práce a pojem závislá práca

Závislá práca ako centrálny pojem pracovného práva nachádza zakotvenie svojej legálnej definície v § 1 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. Z. Zákonníka práce v znení neskorších právnych predpisov² (ďalej v texte len „Zákonník práce“). Zadávanie práce svoju právnu podstatu nachádza primárne v znaku nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, a taktiež v znaku vykonávania práce podľa pokynov zamestnávateľa.

Subordinácia zamestnanca voči zamestnávateľovi predstavuje znak, ktorý musí byť prítomný v každom pracovnoprávnom vzťahu a spolu s osobným výkonom práce predstavuje minimum pre klasifikáciu práce ako práce spadajúcej pod definíciu v zmysle Zákonníka práce.³

Definičný znak výkonu práce podľa pokynov zamestnávateľa následne znamená spôsob realizácie subordinačného vzťahu zamestnanca

² § 1 ods. 2 Zákonníka práce: „Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.“

³ DOLOBÁČ, M. a kol.: Zákonník práce, Veľký komentár. 1. vydanie. Žilina: Eurokódex, 2023. s. 26.

a zamestnávateľa.⁴ Prof. Barancová zároveň považuje znak „*podľa pokynov zamestnávateľa*“ za dostatočné vyjadrenie vzťahu subordinácie, zdôrazňujúcej charakteristickú podriadenosť a nesamostatnosť zamestnanca.⁵ Samotné vydávanie pokynov zamestnancom potom reprezentuje skôr jedno z oprávnení vyplývajúcich z výkonu práce než samostatný definičný znak, keďže môže byť latentného charakteru.⁶

V posledných rokoch ale sledujeme pokračujúce oslabovanie niektorých znakov závislej práce. Intenzita znaku podriadenosti zamestnanca, spočívajúca v oprávnení zamestnávateľa dávať pokyny k pracovnému výkonu zamestnanca, sa práve technologickým vývojom znižuje v závislosti od kvalifikačnej náročnosti práce.⁷ Zamestnanec disponuje neustále širšou autonómiou svojho pracovného výkonu, kde sa zamestnávateľ zameriava už na kontrolu výsledku práce. Absentujú tu konkrétne pokyny pre prácu, a pokyny ktoré zamestnanec dostáva, skôr vytyčujú cieľ práce. Práve táto kontrola je vnímaná ako nosný ukazovateľ podriadenosti zamestnanca.⁸

Oslabovanie znakov závislej práce so sebou prináša aj zavádzanie algoritmov UI do pracovnoprávných vzťahov, a to za rôznymi účelmi jej využívania v pracovných procesoch. Vzhľadom na uvedené považujeme preto za potrebné podotknúť, že súhlasíme s názormi odbornej verejnosti s tým, že zákonná formulácia pojmu závislá práca bude musieť byť v blízkej budúcnosti menená.⁹

Limity zadávania práce

Než prejdeme k samotnému vplyvu UI a jej podobám uplatňovania, je potrebné vymedziť limity zadávania práce. Rozsah pokynov, prostredníctvom ktorých sa zadá práca nie je neobmedzený. Zamestnávateľ je nútený pri výkone svojich oprávnení voči zamestnancom dodržiavať určité mantinely. Aby bol zamestnanec viazaný príkazom zamestnávateľa, musí takýto príkaz v zmysle teórie pracovného práva spĺňať viaceré predpoklady.¹⁰

Po prvé pokyn, ktorý zamestnávateľ zadá zamestnancovi pri výkone jeho práce je súlade s právnym poriadkom. V prípade, že pokyn udelený zamestnancovi bude odporovať právnym predpisom, alebo bude takýto pokyn

⁴ ŽUEROVÁ, J.: Oslabovanie znakov závislej práce vo vybraných pracovných vzťahoch in: *Pracovnoprávne elementy výkonu (závislej) práce*, 1. Vydanie, Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2015. s. 152

⁵ BARANCOVÁ, H. a kol.: *Zákoník práce. Komentár*. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022. s. 117

⁶ DOLOBÁČ, M. a kol.: *Zákoník práce, Veľký komentár*. 1. vydanie. Žilina: Eurokódex, 2023. s. 26

⁷ BARANCOVÁ, H.: Pojem závislá práca (kritická analýza) in: *Pracovnoprávne elementy výkonu (závislej) práce* s. 10-11

⁸ DOLOBÁČ, M. a kol.: *Zákoník práce, Veľký komentár*. 1. vydanie. Žilina: Eurokódex, 2023. s. 24-25

⁹ BARANCOVÁ, H. Umelá inteligencia a pracovné právo. *Právny obzor*, 107, 2024, č. 2, s. 115

¹⁰ ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol.: *Zákoník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní, Komentár*. Zväzok 1. 2. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s. r. o., 2023. s. 36

bezprostredne a vážne ohrozovať život alebo zdravie či už zamestnanca, alebo iných osôb, zamestnanec môže v zmysle § 47 ods. 3 Zákonníka práce odmietnuť vykonanie práce bez toho, aby sa takéto konanie považovalo za porušenie pracovnej disciplíny.¹¹

Druhým limitom pre zamestnávateľa je pracovná zmluva uzavretá medzi ním, a jeho zamestnancom. Zamestnávateľ, ani iný subjekt ním oprávnený zadávať prácu nemôže ísť mimo rámca v pracovnej zmluve vymedzeného druhu práce. Ten musí byť dostatočne určitý na to, aby bolo jasné, ktoré pracovné činnosti pod neho spadajú, prípadne môžu spadať, a ktoré nie. Určitosť druhu práce v pracovnej zmluve ale neznamená čisté taxatívne pozitívne enumerovanie všetkých možných činností, ktoré zamestnancovi možno zadať v rámci jeho pracovného pomeru. Druh práce je najčastejšie vymedzený pracovnou pozíciou, ktorú bude zamestnanec vykonávať. Samotnú šírku dohodnutého druhu práce Zákonník práce neustanovuje. Na základe jej stanovenia ale bude závisieť dispozičné oprávnenie zamestnávateľa voči zamestnancovi pri zadávaní práce.¹²

Po tretie, v prípade, že zamestnávateľ nezadáva prácu priamo, a rozhodne sa pre túto činnosť delegovať niekoho iného, subjekt ktorý takýto pokyn vydá na to musí byť oprávnený. Oprávnenie na zadávanie práce môže vyplývať z právneho postavenia daného subjektu v súvislosti s § 9 Zákonníka práce, ale aj zo splnomocnenia podľa Občianskeho zákonníka.¹³ Limit v súvislosti so zadávaním práce teda spočíva v tom, že prácu zamestnancovi nemôže zadávať ktokoľvek.

Zadávanie práce UI

Využitie UI pri zadávaní práce

Diapazón možností, prostredníctvom ktorých zamestnávateľ vie vykonávať svoje oprávnenia vyplývajúce mu z pracovnoprávných vzťahov, sa v posledných rokoch s príchodom UI značne rozširuje. UI predstavuje praktický nástroj modernej doby uľahčujúci množstvo rozhodovacích, riadiacich, analytických a iných procesov naprieč celým životom každého jednotlivca, ktorý sa ju rozhodne využiť. Vzhľadom na značné využívanie UI vo všetkých oblastiach vrátane práva sa už jej prakticky človek ani vyhnúť nevie.

Naprieč odbornou literatúrou sa stretávame so značným množstvom pokusov definovať UI.¹⁴ K vytvoreniu legálnej definície UI pristúpila aj Európska únia, ktorá ju v nedávno prijatom Akte o umelej inteligencii¹⁵ definuje ako:

¹¹ Tamže s. 458-460

¹² Tamže s. 427-431

¹³ Tamže s. 36

¹⁴ Pozri napr. KOLAŘÍKOVÁ, L. HORÁK, F.: Umeľá inteligencia & právo. 1. vydanie. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. 216 s.

¹⁵ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1689 z 13. júna 2024, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 300/2008, (EÚ) č. 168/2013 (EÚ) 2018/858, (EÚ) 2018/1139 a (EÚ) 2019/2144 a smernice 2014/90/EÚ, (EÚ) 2020/1828 (akt o umelej inteligencii)

„...strojový systém, ktorý je dizajnovaný na prevádzku s rôznymi úrovňami autonómnosti, ktorý môže po nasadení prejavovať adaptabilitu a ktorý pre explicitné alebo implicitné ciele odvodzuje zo vstupov, ktoré dostáva, spôsob generovania výstupov, ako sú predpovede, obsah, odporúčania alebo rozhodnutia, ktoré môžu ovplyvniť fyzické alebo virtuálne prostredie.“¹⁶

Okrem spomenutia definície UI, je potrebné analyzovať jej právne postavenie v právnych vzťahoch. UI doteraz nemá postavenie subjektu práva, a v súčasnej dobe predstavuje naďalej stroj.¹⁷ V rámci Európskej únie sa už ale stretávame s tendenciami priznať UI postavenie subjektu práva vytvorením inštitútu *elektronickej osoby*.¹⁸ Zamestnávateľ pri využívaní algoritmu UI musí dbať na to, aby zadávaním práce prostredníctvom daného algoritmu nebol porušený právny poriadok, a ani práva zamestnanca. Jedným z najhlavnejších rozdielov medzi UI a ďalších „bežnejších“ strojov či algoritmov je jej značná autonómnosť.¹⁹ Zamestnávateľ preto potrebuje zaručiť, že UI využívaná na zadávanie práce zamestnancom si je vedomá predpokladov vymedzených v predošlej podkapitole. To znamená, UI je schopná posúdiť a brať v úvahu pri svojom rozhodovaní:

- zákonnosť svojho uloženého pokynu pri zadaní práce zamestnancovi,
- rozsahu zadanej práce s ohľadom na pracovnú zmluvu konkrétneho zamestnanca.

Oprávnenosť UI dať príkaz zamestnancovi vzniká už samotným vytvorením a použitím algoritmu zamestnávateľom pri zadávaní práce. V prípade, ak by zamestnávateľ využíval osobitných (napr. vedúcich) zamestnancov na prevádzku, a prípadnú kontrolu správnosti algoritmu UI v podobe schvaľovania pokynov vydaných UI, u týchto zamestnancov bude musieť byť splnený už aj tretí predpoklad, a to subjekt oprávnený zamestnávateľom dávať pokyny.

Charakter samotných pokynov je taktiež podstatný. Pokyn daný zamestnancovi nemusí spočívať iba v zadaní úlohy, ktorú má vykonať. Algoritmus je schopný mu zadať presný postup, ako zadanú úlohu má vykonať, čo značne zefektívňuje výkon práce.²⁰ Nezákonný, alebo nad rámec pracovnej zmluvy teda môže byť celý pokyn na prácu, alebo iba jeden (prípadne viacero) z bodov vo vymedzenom postupe, ktorý má zamestnanec vykonať.

Algoritmické modely umožňujúce zadávanie práce

V súčasnosti rozlišujeme rôzne skupiny modelov UI, ktorých využiteľnosť nachádzame v právnych vzťahoch. Medzi jedno zo základných delení je rozdelenie algoritmov UI na inteligenciu všeobecnú, a inteligenciu

¹⁶ Čl. 3 ods. 1 Aktu o umelej inteligencii

¹⁷ Aj samotná definícia systému UI v Akte o umelej inteligencii vychádza z pojmu „strojový systém“

¹⁸ KOLARÍKOVÁ, L. HORÁK, F.: Umělá inteligence & právo. 1. vydanie. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. s. 17 a násl.

¹⁹ Tamže s. 1-15

²⁰ BARANCOVÁ, H. Umělá inteligencia a pracovné právo. Právny obzor, 107, 2024, č. 2, s. 115-116

špecializovanú.²¹ Akt o umelej inteligencii rozlišuje zakázané systémy UI a vysokorizikové systémy UI.

Zamestnávateľ musí analyzovať všetky aspekty využívaného modelu UI, a zaručiť dodržiavanie Aktu o umelej inteligencii. V zmysle recitálu 57, a nadväznosti na prílohu III. Aktu o umelej inteligencii, za vysokorizikové systémy UI považujeme aj „systémy UI, ktoré sa majú používať pri rozhodovaní o podmienkach pracovnoprávných vzťahov, o kariérnom postupe v zamestnaní alebo ukončení zmluvných pracovnoprávných vzťahov, pri prideliť úloh na základe individuálneho správania alebo osobných čŕt alebo charakteristických znakov alebo pri monitorovaní a hodnotení výkonnosti správania osôb takýchto vzťahov.“²²

Sme toho názoru, že takmer každý model UI vytvorený za účelom zadávania práce zamestnancom bude napĺňať uvedenú definíciu a preto pôjde o vysokorizikový systém UI, kedy zamestnávateľ bude nutný dodržať ďalšie podmienky stanovené Aktom o umelej inteligencii.²³

Okrem uvedeného zamestnávateľ musí dbať na to, aby využívanie modelu UI zadávajúceho prácu nenapĺňalo niektorú zo zakázaných praktík vymedzených v čl. 5 Aktu o umelej inteligencii. Pre príklad môžeme uviesť riziko neúmyselného vytvorenia socialscoring systému, ktorý môže poškodiť alebo inak znevýhodniť zamestnancov.²⁴

Konkrétny typ algoritmického modelu UI tak podľa nášho názoru má priamy dopad na jeho využiteľnosť v pracovnoprávných vzťahoch. Tento dopad sa prejavuje v rozsahu povinností pre zamestnávateľa pri prevádzke systému UI, ako aj v rozsahu existujúceho rizika hroziaceho v súvislosti s uplatňovaním práv zamestnanca.

Riziká zadávania práce umelou inteligenciou

Spokrokom času vidíme čoraz jasnejší vplyv využívania UI na celú spoločnosť. Pri zameraní sa na pracovnoprávne vzťahy, aj tu vieme identifikovať viacero oblastí, kde UI uľahčuje fungovanie ako zamestnávateľa, tak aj zamestnanca. Najznačnejšie využívanie UI v pracovnoprávných vzťahoch vieme momentálne identifikovať už v predzmluvných vzťahoch pri výbere zamestnanca.²⁵

Výhody spojené s využívaním týchto algoritmov sú jasne preukázateľné. Jednoznačnou výhodou bude odbremenenie zamestnávateľa v súvislosti so zadávaním práce. UI je schopná spracovať, prejsť, a následne zhodnotiť nesmierne veľké množstvo dát za zlomok času, ktorý by potreboval personálny

²¹ KOLAŘÍKOVÁ, L. HORÁK, F.: Umělá inteligence & právo. 1. vydanie. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. s. 1-6

²² Bod 4. písm. b) prílohy č. III. k aktu o umelej inteligencii

²³ Napr. Posúdenie dopadu podľa čl. 27 AIA alebo posúdenie zhody podľa čl 43 AIA

²⁴ Socialscoring systémy UI sú v zmysle čl. 5 aktu o umelej inteligencii zakázané

²⁵ Pozri napr. ŽUJOVÁ, J.: Používanie umelej inteligencie pri výbere zamestnancov z perspektívy GDPR. In: Justičná revue: časopis pre právnu teóriu a prax. – ISSN 1335-6461. – Roč. 73, č. 1 (2021) s. 30-39.

substrát zamestnávateľa. U väčších zamestnávateľov je takáto analýza, a následné rozhodovanie schopné uľahčiť administratívu, zrýchliť zadávanie a na to nadviazané vykonávanie práce, kde vo svojej podstate vie nahradiť istý počet administratívnych zamestnancov, úlohou ktorých sú tieto činnosti teraz. Zohľadňujúc všetky pozitíva je preto namieste sa zamerať na analýzu možných rizík súvisiacich s využívaním algoritmov UI pri zadávaní práce zamestnancom.

Riziko v súvislosti so spracúvaním dát

Aby bol algoritmus UI schopný spracovať príkaz spočívajúci v žiadosti o zadanie práce zamestnancom, potrebuje pre svoje fungovanie poskytnutie určitého množstva dát, analýzou ktorých následne vyvodí záver v podobe outputu – konkrétneho pokynu pre zamestnanca. Preto pre vytvorenie UI schopnej samostatne, nezávisle od zamestnávateľa a bez jeho pomoci zadávať prácu za každej novej situácie, je potrebné stanoviť rozsah dát, ktoré algoritmu zamestnávateľ poskytne, a vôbec môže poskytnúť.

Otázka hľadania právneho základu pre ďalšie spracúvanie osobných údajov zamestnávateľom podľa nášho názoru nepredstavuje problém. Zamestnávateľ vie využiť ako čl. 6 písm. a) spočívajúci v udelení súhlasu dotknutej osoby, tak aj čl. 6 písm. b) Nariadenia GDPR²⁶ spočívajúci v nevyhnutnosti spracúvania osobných údajov na plnenie, v tomto prípade, pracovnej zmluvy.

Dáta poskytované UI vieme rozdeliť do viacerých skupín v závislosti od nutnosti ich poskytnutia. Prvou skupinou dát potrebnou pre správne fungovanie UI predstavujú osobné údaje zamestnancov v dostatočnom rozsahu na ich jednoznačnú identifikáciu. Rozsah osobných údajov spadajúcich pod túto skupinu, podľa nášho názoru, ale nie je možné stanoviť jednotne určito pre každého zamestnávateľa. Ak ide o zamestnávateľa s malým množstvom zamestnancov (napr. 10-20), pre jednoznačnú identifikáciu zamestnanca bude vo väčšine prípadov postačovať menšie množstvo osobných údajov ako pri zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva stovky, či tisíce zamestnancov. Pre UI by na jasnú identifikáciu zamestnanca malo postačovať poskytnutie osobných údajov v rozsahu jeho mena a priezviska. Až v prípade, že zamestnávateľ bude zamestnávať viacero osôb s rovnakým menom, UI vie jednoznačne odlíšiť zamestnancov na základe pracovnej pozície/druhu práce v pracovnej zmluve. Až v prípade, kedy má viacero zamestnancov rovnaké meno a totožný druh práce/pracovnú pozíciu, bude nutné UI poskytnúť aj dátum narodenia za účelom dosiahnutia jednoznačnej identifikácie zamestnanca. Využitie jedinečného číselného/slovného identifikátora na identifikáciu zamestnanca namiesto osobných údajov je samozrejme taktiež možné. No napriek tomuto spôsobu identifikácie UI stále potrebuje vedieť údaje o zamestnancovi, aby ho jednoznačne vedela zaradiť pod spomínaný identifikátor a následne mu zadať

²⁶ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 o ochrane fyzických osôb v súvislosti so spracúvaním osobných údajov a voľnom pohybe týchto údajov a o zrušení smernice 95/46/ES.

zodpovedajúcu prácu. Veľkosť zamestnávateľa v priamej nadväznosti na zásadu minimalizácie osobných údajov jasne stanovuje nutný rozsah osobných údajov pre správne fungovanie algoritmu UI.

Druhou skupinou dát, ktorú zamestnávateľ potrebuje poskytnúť algoritmu, je samotná pracovná náplň zamestnanca, teda druh práce stanovený pracovnou zmluvou, prípadne inými skutočnosťami (napr. pri tehotnej zamestnankyni, kde vzhľadom na jej status nemôže vykonávať všetku prácu spadajúcu pod druh práce vymedzený v pracovnej zmluve, no nie je obmedzená v takej miere, aby bola potreba ju preradiť na inú prácu) pozostávajúci z pracovných činností. Keďže v pracovnej zmluve je práca vymedzená len druhovo a nie taxatívne vymenovaním každého jedného pracovného úkonu, ktorý do tohto druhového rámca spadá, UI si musí byť vedomá možných limitov, čo spomíname vyššie v texte.

Znalosť druhu práce zamestnanca je pre fungovanie UI nevyhnutná. Otázne môže byť zahrnutie ďalších informácií o výkone práce zamestnancami v podobe konkrétnych vykonaných pracovných činností pozitívneho či negatívneho charakteru. V mnohých prípadoch UI nielen že zadáva prácu, ale jej úlohou je aj vyhodnocovanie výsledkov. Výsledkom spracúvania týchto údajov rýdzo objektívnym a „chladným“ charakterom UI môže dôjsť k diskriminácii, kedy si algoritmus uvedomí, že niektorý zamestnanec je lepší v plnení zložitejších úloh ako iný (na totožnej pracovnej pozícii) a bude mu zadávať zložitejšiu prácu disproporčne častejšie. K diskriminácii pritom nemusí byť UI v prompte riadená. Vo svete sa v súčasnosti stretávame s viacerými prípadmi, kedy napriek správne položenému zadaniu si UI začala všimnúť detaily v poskytnutých dátach, ktoré samo o sebe diskriminačné neboli, a napriek tomu začala diskriminovať.²⁷ UI je schopná taktiež evidovať nedostatočné plnenie pracovných úloh, a identifikovať možné porušenia pracovnej disciplíny, prípadne dôvody na skončenie pracovného pomeru.

Nie je vylúčené, že rozsah dát, ktoré zamestnávateľ poskytne UI bude obsahovať údaje z kamier, systémov GPS, alebo iného zariadenia monitorujúceho zamestnanca. V takom prípade musíme zobrať do úvahy § 13 ods. 4 Zákonníka práce kde zamestnávateľ musí zaručiť splnenie podmienok na zavedenie kontrolného mechanizmu.

V súvislosti s poskytovanými dátami je potreba spomenúť otázku bezpečnosti ich prenosu a uchovávaní. Zamestnávateľ v súlade s Nariadením GDPR musí zabezpečiť, že dáta poskytnuté UI nebudú zneužívané a ich prenos spolu s uchovávaním v aplikácii/inom softvéri UI bude v súlade s právnymi predpismi.

Medze toho, čo UI nie je schopná urobiť sa každým dňom zmenšujú. Vzhľadom na uvedené je nutnosťou pri využívaní UI ku zadávaniu práce

²⁷ DASTIN, J. Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women [online]. In Reuters, 2019. [citované 3.10. 2025] Dostupné: <https://www.reuters.com/article/world/insight-amazon-scrap-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK0AG>.

zohľadnenie aspektu ochrany osobných údajov, ale aj práva na súkromie zamestnancov za dodržiavania Nariadenia GDPR a ostatných právnych predpisov.

Riziko obchádzania právneho poriadku

Ak sú naplnené znaky závislej práce, musí sa vykonávať v pracovnom pomere alebo obdobnom pomere. Nie je možné využiť inštitúty občianskeho alebo obchodného práva v podobe využitia napr. zmluvy o dielo.²⁸ V praxi sa neustále stretávame so snahou zamestnávateľov v nejakej miere obísť ustanovenia Zákonníka práce a tým si zjednodušiť alebo zúžiť rozsah svojich zákonných povinností. Jeden z najnotorickejších predstavuje tzv. švarcsystém kde namiesto uzatvorenia pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom dôjde len k zadávaniu práce na vystavenú faktúru v režime podľa obchodného práva. V takom vzťahu osoba, ktorej sa zadáva práca, nemá postavenie zamestnanca ale samostatne zárobkovo činnnej osoby (SZČO).

So značným oslabovaním znakov závislej práce, ku ktorému dochádza využívaním algoritmov UI môžeme predpokladať ďalšie rozširovanie využívania zmluvných inštitútov iných právnych odvetví namiesto pracovnej zmluvy. V situácii, kedy bude zamestnávateľ zadávať všetku prácu prostredníctvom algoritmického rozhodovania môžeme uvažovať v prípadnom spore nad argumentáciou zamestnávateľa, spočívajúcou v tvrdeniach, že nedochádza k naplneniu definície závislej práce, keďže ju zamestnanec nevykonáva podľa pokynov zamestnávateľa. Za využitia komplexnejších algoritmov UI schopných kontroly a vyhodnocovania práce nie je zároveň vylúčená argumentácia, že chýba taktiež znak subordinácie medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Takýto výklad definície závislej práce podľa nášho názoru nie je správny. Napriek značnej autonómnosti a skoro úplnej automatizácii procesov súvisiacich so zadávaním práce UI naďalej predstavuje iba stroj využívaný zamestnávateľom a nie subjekt práva.

Okrem obchádzania Zákonníka práce musíme mať namysli aj snahu o obchádzanie ďalších právnych predpisov. Ako vyplýva z doterajšieho textu, zamestnávateľ ako prevádzkovateľ v zmysle Nariadenia GDPR a Aktu o umelej inteligencii musí spĺňať podmienky stanovené uvedenými predpismi. Zároveň nesmie porušovať z nich vyplývajúce práva zamestnancov. Rozsah práv sa môže líšiť vzhľadom na komplexnosť algoritmov UI. Ako príklad môžeme uviesť rôznosť situácií, kedy v jednej zamestnávateľ prostredníctvom nato zriadeného mechanizmu ešte kontroluje správnosť algoritmu UI ktorý zadáva prácu a následne zadanie práce schvaľuje. Opačná situácia je, keď tak nerobí, a všetky činnosti necháva v plnej autonómii UI. V prípade, že nedochádza vôbec k schvaľovaniu, práca je automaticky zadávaná, kontrolovaná a vyhodnocovaná

²⁸ ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní*. Komentár. Zväzok 1. 2. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s. r. o., 2023. s. 36 a násl.

bez akéhokoľvek ľudského zásahu, ide o formu automatizovaného rozhodovania? Ak UI analýzou činnosti zamestnanca dôjde k záveru, že je dôvod na vydanie upozornenia o porušení pracovnej disciplíny, skončenie pracovného pomeru, alebo inú sankciu, dochádza k ovplyvneniu jeho právneho postavenia v pracovnoprávnom vzťahu. V prípade, že sa jedná o automatizované rozhodovanie patria zamestnancovi práva s ním súvisiace, ako napríklad právo subjektu údajov na ľudský zásah, právo na vyjadrenie svojho názoru či právo na napadnutie rozhodnutia.²⁹

Riziká v súvislosti s rozmanitosťou práce

Najpodstatnejšia oblasť, ktorú musí algoritmus UI brať v každom jednom okamihu, je rozmanitosť práce. Pri vykonávaní závislej práce sa každý deň stretávame s veľkým množstvom právnych udalostí, ktoré ovplyvňujú jej chod. Zamestnávateľ na tieto udalosti priebežne reaguje a prispôsobuje zadávanie práce zamestnancom zohľadňujúc jednotlivé špecifické okolnosti.

Osobitné kategórie zamestnancov

Zákonník práce vo svojom ustanovení § 40 vymedzuje viaceré pojmy zamestnancov, medzi ktoré patrí osamelý zamestnanec, mladistvý zamestnanec, zamestnanec so zdravotným postihnutím, dojčiaci zamestnankyňa, tehotná zamestnankyňa a tak ďalej. S každou jednou kategóriou Zákonník práce stanovuje v istom rozsahu osobitné podmienky a práva, ktoré jej patria.³⁰ Ak zamestnávateľ chce využívať UI na zadávanie práce, musí zabezpečiť zohľadnenie osobitných potrieb a práv pre všetky jednotlivé kategórie zamestnancov ktoré im Zákonník práce priznáva. Táto rozmanitosť vyžaduje, aby UI zadávajúca prácu bola schopná vziať do úvahy všetky kategórie zamestnancov, a zadať im prácu správne s prihliadnutím na ich právnu pozíciu.

Pre zachovanie súladu zadávania práce so zákonom tak má zamestnávateľ podľa nášho názoru dve možnosti ako sa vysporiadať s rozmanitosťou zamestnancov na pracovisku. Po prvé, vytvorí zložitejší algoritmus, ktorý bude brať do úvahy potreby všetkých osobitných skupín zamestnancov. Po druhé sa zamestnávateľ môže pokúsiť vybrať cestou využívania viacerých odlišných algoritmov, kde každý bude priamo prispôbený na zadávanie práce istej kategórii zamestnancov vzhľadom na ich jednotlivé požiadavky.

Využívanie osobitných algoritmov môže podľa nášho názoru predstavovať nerovné zaobchádzanie so zamestnancami, kedy bude využívaním odlišných modelov UI dochádzať k diskriminácii. Ak sa zamestnávateľ rozhodne využiť UI

²⁹ LOBOTKA, A. *Umelá inteligencia z pohľadu antidiskriminačného práva a GDPR*. 2. vydanie. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2024. S. 112-113

³⁰ Napríklad zákaz výkonu určitých prác tehotným zamestnankyniam podľa § 161 ods. 1 Zákonníka práce, nutnosť vykonania zdravotnej prehliadky pri vstupe do zamestnania pri mladistvom zamestnancovi podľa § 176 Zákonníka práce, právo na prestávku na dojčenie pre dojčiacu zamestnankyňu podľa § 170 Zákonníka práce a mnoho ďalších.

ku zadávaniu práce, mal by vytvoriť jeden komplexný model schopný zohľadniť všetky okolnosti.

Prekážky v práci

Dalšiu rozmanitú skupinu udalostí s ktorými sa zamestnávateľ stretáva každý jeden deň pri zadávaní práce, sú jednotlivé prekážky v práci, ku ktorým môže dôjsť ako na strane zamestnanca, tak na strane zamestnávateľa. Vzhľadom na to, že mnohokrát sa o prekážkach v práci zamestnávateľ dozvie na poslednú chvíľu, UI musí byť schopná dynamickej reakcie a zmeny zadania práce pre zamestnancov podľa potreby.

V prípade využitia komplexnejšieho modelu UI vie zamestnávateľ do promptu zakomponovať okrem schopnosti reagovať, ktorá je nevyhnutná, aj kontrolu využívania jednotlivých prekážok zamestnancom.

Mimo samotnej reakcie, UI musí byť schopná zohľadniť prekážky v práci dlhodobejšieho charakteru, akými sú napríklad dlhodobé uvoľnenie zamestnanca na výkon verejnej funkcie, vykonávanie dobrovoľníckej činnosti, plnenie brannej povinnosti alebo účasť na pravidelnom cvičení a plnení úloh ozbrojených síl.

Prihliadnuc na prekážky v práci na strane zamestnávateľa, ktorých obsahom sú situácie spočívajúce v nemožnosti výkonu práce, úlohou UI bude naopak nezadanie práce, a prípadné upozornenie zamestnanca na túto skutočnosť vopred.

Dosah zadávania práce UI na ďalšie pracovnoprávne inštitúty

Zadávanie práce UI ktoré sa zdá *prima facie* korektné, môže javiť znaky diskriminácie pri zohľadnení iných pracovnoprávných inštitútov nadväzujúcich na rozmanitosť práce. Diskriminácia sa vie prejavovať pri úprave pracovného času jednotlivých zamestnancov, na to nadväzujúce mzdové zvýhodnenie za prácu cez sviatok, sobotu a nedeľu. Riziko vzniku diskriminácie hrozí taktiež pri určovaní čerpania dovolenky, preraďovaní zamestnancov a tak ďalej, keďže všetky tieto pracovnoprávne inštitúty v určitej miere nadväzujú na výkon zadanej závislej práce.

Ak ale zamestnávateľ vytvorí algoritmus UI natoľko komplexne, aby bol schopný vysporiadať sa s každou situáciou za každých okolností, vyskytujúcich sa pri výkone práce, z uvedeného rizika sa stáva najväčšia výhoda využívania UI na účel zadávania práce. Automatizácia všetkých procesov súvisiacich s načrtnutou rozmanitosťou práce značne zefektívni každý aspekt výkonu práce, čo ma z dlhodobého hľadiska podľa nášho názoru nesmierny ekonomický potenciál.

Záver

S vývojom technológií sa nepochybne rozširujú možnosti zamestnávateľa pri uplatňovaní svojich oprávnení vyplývajúcich mu z pracovnoprávneho pomeru. Možnosť využitia UI pri zadávaní práce svojim zamestnancom

predstavuje značné odbremenenie administratívy pre zamestnávateľov a následné zefektívnenie organizácie práce.

Okrem uvedených výhod nesmie zamestnávateľ zabudnúť zohľadniť a predísť možným rizikám spočívajúcim v nedokonalosti UI. Algoritmus schopný všetkého dnes nepredstavuje len idealistickú myšlienku, no skôr prichádzajúcu budúcnosť. Faktom zostáva, že hranice využitia UI neexistujú a limity pre ňu vytvára iba samotná spoločnosť. Rozširovanie možností za vzájomného stanovovania limitov UI je nevyhnutnosťou pre chod spoločnosti. O to viac môžeme o podstatnosti balansu hovoriť pri hľadaní využitia UI v pracovnoprávných vzťahoch, keďže zamestnanec a zamestnávateľ nie sú v rovnom postavení, ale postavení subordinácie. Musíme preto brať do úvahy okrem pozitívnej právnej úpravy a súčasných stále zmenšujúcich sa technických limitov aj na ochrannú funkciu pracovného práva a celého práva samotného.

Zoznam bibliografických odkazov

1. BARANCOVÁ, H. a kol.: *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022. 1624 s. ISBN 978-80-8232-024-7
2. BARANCOVÁ, H.: Pojem závislá práca (kritická analýza) in: *Pracovnoprávne elementy výkonu (závislej) práce*. 1. Vydanie, Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2015. s. 5-17 ISBN 978-80-8152-310-6
3. BARANCOVÁ, H. Umělá inteligencia a pracovné právo. *Právny obzor*, 107, 2024, č. 2, s. 108 – 120 ISSN 2729-9228
4. DASTIN, J.: Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women [online]. In Reuters, 2019. [citované 3.10. 2025] Dostupné: <https://www.reuters.com/article/world/insight-amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK0AG>
5. DOLOBÁČ, M. a kol.: *Zákonník práce, Veľký komentár*. 1. vydanie. Žilina: Eurokódex, 2023. 894 s. ISBN 978-80-8155-118-5
6. LOBOTKA, A.: Umělá inteligence z pohledu antidiskriminačního práva a GDPR. 2. vydanie. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2024. 248 s. ISBN 978-80-0091-4
7. KOLARÍKOVÁ, L. HORÁK, F.: Umělá inteligence & právo. 1. vydanie. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. 216 s. ISBN 978-80-7598-783-9
8. ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol.: *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní, Komentár. Zväzok 1*. 2. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s. r. o., 2023. 1352 s. ISBN 978-80-571-0584-8
9. ŽUJOVÁ, J.: Oslabovanie znakov závislej práce vo vybraných pracovných vzťahoch in: *Pracovnoprávne elementy výkonu (závislej) práce*, 1. Vydanie, Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2015. s. 150-160 ISBN 978-80-8152-310-6
10. ŽUJOVÁ, J.: Používanie umelej inteligencie pri výbere zamestnancov z perspektívy GDPR. In: *Justičná revue: časopis pre právnu teóriu a prax*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 73, č. 1 (2021) s. 30-39.

Zoznam právnych predpisov

1. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších právnych predpisov
2. Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 o ochrane fyzických osôb v súvislosti so spracovaním osobných údajov a voľnom pohybe týchto údajov a o zrušení smernice 95/46/ES
3. Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1689 z 13. júna 2024, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 300/2008, (EÚ) č. 168/2013 (EÚ) 2018/858, (EÚ) 2018/1139 a (EÚ) 2019/2144 a smernice 2014/90/EÚ, (EÚ) 2020/1828 (akt o umelej inteligencii)

Kontakt na autora:

andrej.kokaved@studenet.upjs.sk

Vybrané problémy digitalizácie zdravotníctva z pohľadu zabezpečenia ochrany osobných údajov a Zákonníka práce

Selected Issues of Healthcare Digitalization from the Perspective of Personal Data Protection and the Labour Code

JUDr. Michaela Sopková¹

Abstrakt

Tento článok poukazuje na problematiku digitalizácie zdravotníctva v súvislosti s požiadavkami na ochranu osobných údajov podľa platnej legislatívy, ako aj problematiku použitia inštitútu dočasného pridelenia medzi poskytovateľmi ústavnej zdravotnej starostlivosti vo vzťahu k zdravotníckym pracovníkom.

Kľúčové slová

dočasné pridelenie zamestnanca, digitalizácia zdravotníctva, ochrana osobných údajov, technické a organizačné opatrenia.

Abstract

This article highlights the use of digitalization of healthcare in connection with personal data protection requirements under applicable legislation, as well as the issue of using the institution of temporary assignment among institutional healthcare providers in relation to healthcare workers.

Key words

temporary assignment of an employee, digitalization of healthcare, data protection, technical and organisational measures.

Úvod

Digitalizácia zdravotníctva je upravená v slovenskej právnej úprave už od roku 2013 zákonom č. 153 o národnom zdravotníckom informačnom systéme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 153/2013 Z. z.“). V rámci Európskej únie bolo v roku 2025 prijaté nariadenie o európskom priestore pre zdravotné údaje² (ďalej len „nariadenie o EHDS“), ktoré stanovuje časové rámce na digitalizáciu zdravotníctva v rámci Európskej únie, ako aj ďalšie pravidlá na zabezpečenie údajov, ktoré sú prispôbené na sektor zdravotníctva.³

V súvislosti s digitalizáciou zdravotníctva sa v rámci tohto článku pozrieme na inštitút dočasného pridelenia zamestnanca, ktorý využívajú poskytovatelia zdravotnej starostlivosti⁴ najmä na účely výkonu odbornej práce zdravotníckych pracovníkov v rámci zvyšovania ich vzdelávania (špecializačné štúdium alebo

¹ JUDr. Michaela Sopková: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, externá doktorandka.

² Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2025/327 o európskom priestore pre zdravotné údaje a o zmene smernice 2011/24/EÚ a nariadenia (EÚ) 2024/2847.

³ Pozri bližšie: <https://health.ec.europa.eu/ehealth-digital-health-and-care/european-health-data-space-regulation-ehds-skia>.

⁴ Ust. § 4 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve v znení neskorších predpisov.

certifikačná príprava),⁵ ale aj pre prípady výkonu operačných, príp. intervenčných a iných zdravotníckych výkonov. Poukážeme na problémy, ktoré v týchto prípadoch vyvstávajú a pokúsime sa navrhnúť ich legislatívne riešenia.

Dočasné pridelenie zdravotníckeho pracovníka⁶

Inštitút dočasného pridelenia predstavuje špecifický inštitút pracovného práva, ktorý je upravený v § 58 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v z. n. p. (ďalej len „Zákonník práce“). Tento inštitút je využívaný najmä agentúrami dočasného zamestnávania,⁷ orgánmi štátnej správy ako sú súdy⁸ a prokuratúra,⁹ a taktiež v prípadoch, kedy zamestnávateľia nemajú pre svojich zamestnancov dostatok práce. Dočasné pridelenie predstavuje vzťah medzi tromi subjektami, a to zamestnávateľom, zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom, na ktorého počas dočasného pridelenia prechádza len dispozičné oprávnenie nad zamestnancom v súlade s pracovnou zmluvou a dohodou o dočasnom pridelení.¹⁰ Mnohé dohody o dočasnom pridelení zdravotníckych pracovníkov sú aj zverejnené v Centrálnom registri zmlúv.¹¹

Dočasné pridelenie zdravotníckeho pracovníka sa realizuje najčastejšie v troch prípadoch:

1. V prvom prípade sa jedná o typické prípady dočasných pridelení, ako je tomu u nezdravotníckych zamestnancov, a to v prípade nevyhnutnosti

⁵ Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností.

⁶ Kategórie zdravotníckych pracovníkov upravuje § 27 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁷ Ust. § 29 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

⁸ Ust. § 12 a § 12a zákona č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a príslodiach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

⁹ Ust. § 9 - § 9c zákona č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakaťoch prokuratúry v znení neskorších predpisov.

¹⁰ BARANCOVÁ, H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 567.

¹¹ Centrálny register zmlúv vedie Úrad vlády Slovenskej republiky a slúži na povinné zverejňovanie zmlúv podľa § 5a zákona č. 211/2001 Z. z. o slobodnom prístupe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií), <https://www.crz.gov.sk>.

- na dlhodobý výkon práce u iného zamestnávateľa (poskytovateľa zdravotnej starostlivosti)¹² ako užívateľského zamestnávateľa.¹³
2. V druhom prípade sa jedná o výkon práce pri realizácii operačných či intervenčných výkonov¹⁴ u iného poskytovateľa zdravotnej starostlivosti, ktorých realizácia je nevyhnutná v špecifických, častokrát akútnych, prípadoch.
 3. V treťom prípade sa využíva pri výkone odbornej praxe zdravotníckych pracovníkov v rámci špecializačného štúdia¹⁵ a certifikačnej prípravy.¹⁶
- V prvom prípade nenarazíme na dôvod, prečo by tento inštitút nemal byť použitý, je zrejmé, že sa jedná o výkon práce, výkon zdravotníckeho povolania.
- Využitie tohto inštitútu pri účasti zdravotníckych pracovníkov na operačných a intervenčných výkonoch a pri výkone odbornej praxe však zahŕňa isté problémy a vyvoláva otázky o jeho použiteľnosti. V nasledujúcich častiach rozoberieme tieto problémy samostatne pri každom prípade uvedenom v bode 2 a 3 a následne navrhujeme ich možné riešenia.

Dočasné pridelenie zdravotníckeho pracovníka za účelom vykonania operačného a intervenčného výkonu

Inštitút dočasného pridelenia zamestnanca má svoj nepopierateľný význam pri účasti zdravotníckych pracovníkov na operačných a intervenčných výkonoch

¹² Podľa § 4 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov je poskytovateľom fyzická-podnikateľ alebo právnická osoba, ktorá poskytuje zdravotnú starostlivosť na základe povolenia (§ 11) alebo povolenia na poskytovanie lekárenskej starostlivosti podľa osobitného predpisu, na základe živnostenského oprávnenia podľa osobitného predpisu, na základe rozhodnutia o nariadení vytvorenia mobilného odberového miesta, alebo fyzická osoba-podnikateľ, ktorá poskytuje zdravotnú starostlivosť na základe licencie na výkon samostatnej zdravotníckej praxe (§ 10), alebo fyzická osoba-podnikateľ alebo právnická osoba, ktorá poskytuje zdravotnú starostlivosť na základe povolenia na prevádzkovanie prírodných liečebných kúpeľov alebo povolenia na prevádzkovanie kúpeľnej liečebne podľa osobitného predpisu alebo fyzická osoba, na základe súhlasu Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky na dočasný a príležitostný výkon zdravotníckeho povolenia podľa § 30.

¹³ Usr. § 40 ods. 10 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

¹⁴ Pojmy operačný výkon a intervenčný výkon nemajú legislatíve zakotvenú svoju definíciu. Možno však jednoznačne povedať, že sa jedná o zdravotné výkony podľa § 2 ods. 2 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Oba pojmy súvisia so zásahom do človeka. Medzi intervenčné odbory zaradujeme odborné špecializácie ako je intervenčná rádiológia.

¹⁵ Špecializačné štúdium slúži na získanie odbornej spôsobilosti zdravotníckeho pracovníka v príslušnom špecializačnom odbore podľa Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností, § 2 ods. 7.

¹⁶ Certifikačná príprava slúži na získanie odbornej spôsobilosti zdravotníckeho pracovníka na výkon certifikovanej pracovnej činnosti podľa Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností, § 2 ods. 8.

u iného poskytovateľa zdravotnej starostlivosti. Jedná sa o prípady, kedy poskytovateľ zdravotnej starostlivosti nezamestnáva zdravotníckeho pracovníka so špecializáciou, ktorá je nevyhnutná k realizácii operačného alebo intervenčného výkonu.

Ako príklad možno uviesť zdravotnícke zariadenie, ktoré sa špecializuje na liečbu srdcovocievnych ochorení, no pri operácii srdca je potrebné zabezpečiť aj hrudného chirurga, príp. plastického chirurga. Obdobná situácia môže nastať v tzv. všeobecnej nemocnici, keď v akútnom prípade, napr. po autonehode, je potrebné privolať cievneho chirurga. Samozrejme jedná sa o výnimočné situácie a zdravotníckym zariadeniam sa ekonomicky neoplatí takéhoto zdravotníckeho pracovníka špecialistu zamestnávať, keďže by mu nevedel pravidelne prideliť prácu.

Prvý problém súvisiaci s dočasným priradením zdravotníckych pracovníkov v tomto prípade spočíva v čase nahlásenia tejto potreby. V zásade nie je časový priestor uzatvoriť dohodu o dočasnom priradení zamestnanca pred vykonaním samotného zákroku, ku ktorému je zdravotnícky pracovník akútne privolaný. Taktiež nie je možné uzatvoriť dohodu o dočasnom priradení zdravotníckeho pracovníka so zamestnávateľom, ako zmenu obsahu pracovnej zmluvy počas doby trvania dočasného priradenia týkajúcu sa najmä zmeny miesta výkonu práce.

Druhý problém súvisí s dokumentáciou, ktorá má tvoriť prílohu dohody o dočasnom priradení zdravotníckeho pracovníka. Vzhľadom na špecifické postavenie zdravotníckych pracovníkov (jedná sa o tzv. regulované povolanie)¹⁷ vyžadujú sa pri uzatváraní dohôd o dočasnom priradení doklady preukazujúce najmä odborné predpoklady dočasne priradeného zamestnanca (predložením diplomu o ukončení požadovaného štúdia),¹⁸ bezúhonnosť (v zásade predložením výpisu z registra trestov bez záznamu),¹⁹ zdravotnú spôsobilosť (predložením lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti vo vzťahu k výkonu príslušného zdravotníckeho povolania),²⁰ zápis v príslušnej stavovskej organizácii (predložením potvrdenia príslušnej komory).²¹ Tieto doklady teda nie sú

¹⁷ Dostupné tu: <https://www.minedu.sk/zdravotnicke-povolania/>.

¹⁸ Ust. § 33 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Odbornú spôsobilosť na výkon pracovných činností v jednotlivých zdravotníckych povolaniach bližšie upravuje Nariadenie vlády č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností v znení neskorších predpisov.

¹⁹ Ust. § 38 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

²⁰ Ust. § 32 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

²¹ Ust. § 62 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov

užívateľskému zamestnávateľovi predložené a nemôže si overiť potrebné informácie o dočasne pridelenom zamestnancovi.

Ako tretí problém možno spomenúť prístup dočasne prideleného zdravotníckeho pracovníka do nemocničného informačného systému (ďalej len „NIS“) užívateľského zamestnávateľa, keďže takýto prístup do NIS nemá vytvorený. V dôsledku toho nemôže vykonať záznam v elektronickej zdravotnej knižke²² pacienta o realizovanom výkone. V tejto súvislosti nie je zjavné, ako sa v praxi tento zápis vykonáva. Možno predpokladať, že pod prihlasovacími údajmi iného zdravotníckeho pracovníka užívateľského zamestnávateľa, ktorý je taktiež účastný na zákroku. Totožný problém je identifikovaný aj pri realizácii konzílií zdravotníckych pracovníkov z rôznych zdravotníckych zariadení.²³

Štvrtým problémom je nedostatok času na preškolenie dočasne prideleného zdravotníckeho pracovníka užívateľským zamestnávateľom, najmä v otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,²⁴ o ochrane pred požiarmi,²⁵ o podmienkach spracúvania osobných údajov a povinnostiach oprávnenej osoby.²⁶ Ako uvádza Valentová zamestnanci majú byť zamestnávateľom (alebo jeho poverenými zamestnanci/oprávnenými zamestnancami na túto činnosť) poučení o svojich právach a povinnostiach týkajúcich sa výkonu ich práce, ako aj o pravidlách a postupoch dotýkajúcich sa ochrany osobných údajov.²⁷

Ako piaty významný problém, ktorý môžeme pri tomto type dočasného pridelenia zdravotníckeho pracovníka identifikovať, je zákonné obmedzenie dočasného pridelenia zamestnanca v zmysle ustanovenia § 58 ods. 6 Zákonníka práce. Podľa predmetného ustanovenia možno dočasné pridelenie dohodnúť najdlhšie na dobu 24 mesiacov, pričom k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi možno dočasné pridelenie predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci uvedenej doby najviac štyrikrát. Vzhľadom na obmedzený počet určitých kategórií zdravotníckych pracovníkov so získanou špecializáciou je možné predpokladať prekročenie najmä počtu dočasných pridelení v priebehu 24 mesiacov. Je potrebné konštatovať, že v týchto prípadoch sa jedná len

²² Definíciu elektronickej zdravotnej knižky upravuje § 2 ods. 6 zákona č. 153/2013 Z. z. o národnom zdravotníckom informačnom systéme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

²³ Bližšie pozri: SÓPKOVÁ, M. *Medzery právnej úpravy pri realizácii konzílií u poskytovateľa zdravotnej starostlivosti*. In: *Štát a právo* [online]. 2024, vol. 11, no. 4. p. 235-239 [22.09.2025]. ISSN 2644-643X. Available at: <https://doi.org/10.24040/sap.2024.11.4.229-242>.

²⁴ Podľa zákona č. 126/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

²⁵ Podľa zákona č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi v znení neskorších predpisov.

²⁶ Podľa Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov), zákona č. 18/2018 Z. z., ako aj interných dokumentov užívateľského zamestnávateľa v znení neskorších predpisov.

²⁷ VALENTOVÁ, T., HORECKÝ, J., ŠVEC, M. *GDPR v pracovnoprávnej praxi. Ako byť v súlade s nariadením o ochrane osobných údajov*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-11-20]. ISSN: 2336-517X. Dostupné na: www.aspi.sk.

o krátkodobé dočasné pridelenia za účelom realizácie konkrétneho zdravotného výkonu trvajúceho pár hodín, v komplikovanejších prípadoch možno jednu pracovnú zmenu. Zákoník práce s prekročením počtu dočasných pridelení podľa predchádzajúceho textu spája uzatvorenie pracovného pomeru s užívateľským zamestnávateľom na neurčitý čas, o čom musí užívateľský zamestnávateľ vydať zamestnancovi písomné oznámenie.²⁸

Všetky uvedené problémy možno považovať sa zásadné, tak z hľadiska ochrany zamestnanca, zamestnávateľa a užívateľského zamestnávateľa, ako aj pacienta.

Dočasné pridelenie zdravotníckeho pracovníka za účelom výkonu odbornej praxe v rámci špecializačného štúdia a certifikačnej prípravy

Najviac dohôd o dočasnom pridelení zdravotníckych pracovníkov zverejnených v Centrálnom registri zmlúv nájdeme práve v týchto prípadoch, t. j. za účelom výkonu odbornej praxe v rámci špecializačného štúdia, prípadne certifikačnej prípravy. Jedná sa v zásade o dlhodobejšie odborné praxe (teda aj dočasné pridelenia) v trvaní niekoľkých týždňov, príp. mesiacov, počas ktorých zamestnanec riadne vykonáva zdravotnícke povolanie (lekár, sestra a pod.) a popritom naberá nové vedomosti a skúsenosti v zmysle študijného plánu príslušného špecializačného štúdia/certifikačnej prípravy.

Pri každom type dočasného pridelenia zdravotníckeho pracovníka je nevyhnutné prihliadať na ustanovenie § 3 ods. 4 zákona č. 578/2004 Z. z.²⁹ Podľa uvedeného ustanovenia sa zdravotnícke povolanie vykonáva v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu,³⁰ na základe povolenia na prevádzkovanie zdravotníckeho zariadenia³¹ alebo povolenia podľa osobitného predpisu,³² na základe licencie na výkon samostatnej zdravotníckej praxe,³³ na základe licencie na výkon lekárskej posudkovej činnosti³⁴ alebo na základe živnostenského oprávnenia podľa osobitného predpisu.³⁵

Obzvlášť pri tomto type dočasného pridelenia zdravotníckeho pracovníka je uvedené ustanovenie smerodajné pre zamestnávateľov, prečo uzatvárajú dohody o dočasnom pridelení aj v prípadoch, kedy má zdravotnícky pracovník absolvovať odbornú prax v inom zdravotníckom zariadení. Je zrejmé, že

²⁸ Ust. § 58 ods. 7 Zákoníka práce.

²⁹ Zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

³⁰ Napr. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov.

³¹ Ust. § 11 zákona č. 578/2004 Z. z.

³² Zákon č. 362/2011 Z. z. o liekoch a zdravotníckych pomôckach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

³³ Ust. § 10 zákona č. 578/2004 Z. z.

³⁴ Ust. § 7a zákona č. 578/2004 Z. z.

³⁵ Ust. § 23 - body 8 a 9 Prílohy č. 2 zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.

predmetom odbornej praxe má byť nadobudnutie nových osobitých zručností, ktoré zdravotnícky pracovník neovláda, resp. iba teoreticky, avšak deje sa to poskytovaním zdravotnej starostlivosti. Odborná prax musí spĺňať vzdelávacou ustanovitznou stanovený obsah a zdravotnícky pracovník musí absolvovať určený rozsah stanovených úkonov.³⁶

Po preštudovaní viacerých zverejnených dohôd o dočasnom pridelení, ako aj dohôd o dočasnom pridelení, s ktorými sa autorka v praxi stretla, uzatvárajú tieto dohody účastníci na základe ustanovenia § 58 Zákonníka práce, no zároveň dopĺňajú ustanovenie § 269 ods. 2 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník³⁷ (ďalej len „Obchodný zákonník“), príp. § 51 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník³⁸ (ďalej len „Občiansky zákonník“). Môžeme dedukovať dôvod, prečo tomu tak je.

V predmetných dohodách sa uvádza úhrada za výkon odbornej praxe, ktorú uhradí buď zamestnávateľ alebo dočasne pridelený zdravotnícky pracovník. Poskytovatelia zdravotnej starostlivosti majú na svojich webových sídlach zverejnené cenníky, ktoré obsahujú aj položky týkajúce sa vzdelávania. Všetky kurzy, ktoré sú zdravotnícki pracovníci povinní absolvovať počas svojho štúdia, sú spoplatnené. Vystáva teda otázka, či je toto ustanovenie o úhrade poplatku upravené v dohode o dočasnom pridelení v súlade so Zákonníkom práce a taktiež, či možno uzavrieť dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca zároveň v zmysle § 269 ods. 2. Obchodného zákonníka alebo § 51 Občianskeho zákonníka.

Ustanovenie § 269 ods. 2 Obchodného zákonníka sa týka možnosti uzatvoriť aj takú zmluvu, ktorá nie je upravená ako typ zmluvy v Obchodnom zákonníku. Účastníci však musia dostatočne určiť predmet záväzkov, inak zmluva nie je uzavretá. Ustanovenie § 51 Občianskeho zákonníka je obdobné, pričom upravuje možnosť účastníkov uzavrieť aj takú zmluvu, ktorá nie je osobitne upravená v Občianskom zákonníku, no táto nesmie odporovať obsahu alebo účelu Občianskeho zákonníka.

Z ustanovenia § 1 ods. 4 Zákonníka práce vyplýva, že na individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby sa vzťahujú všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Z uvedeného ustanovenia možno dedukovať, že podporne sa na pracovnoprávne vzťahy smie použiť len Občiansky zákonník,³⁹

³⁶ Výnos Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky zo 17. septembra 2010 č. 12422/2010-OL, ktorým sa ustanovujú minimálne štandardy pre špecializačné študijné programy, minimálne štandardy pre certifikačné študijné programy a minimálne štandardy pre študijné programy sústavného vzdelávania a ich štruktúra v znení neskorších predpisov.

³⁷ Podľa predmetného ustanovenia môžu účastníci uzavrieť aj takú zmluvu, ktorá nie je osobitne upravená, zmluva však nesmie odporovať obsahu alebo účelu Občianskeho zákonníka.

³⁸ Podľa predmetného ustanovenia môžu účastníci uzavrieť aj takú zmluvu, ktorá nie je upravená ako typ zmluvy. Ak však účastníci dostatočne neurčia predmet svojich záväzkov, zmluva nie je uzavretá.

³⁹ Obchodný zákonník podľa § 1 ods. 1 upravuje postavenie podnikateľov, obchodné záväzkové vzťahy, ako aj niektoré iné vzťahy súvisiace s podnikaním.

a to len jeho všeobecná časť. Možno konštatovať, že spomínané ustanovenie § 51 Občianskeho zákonníka spadá pod jeho všeobecnú časť. Avšak vzhľadom na zásadu numerus clausus vyjadrenú v § 18 Zákonníka práce, je využitie § 51 OZ v pracovnoprávných vzťahoch neprípustné. Možno konštatovať, že takáto úhrada je aj v rozpore s funkciou predmetného inštitútu, keďže tento inštitút nemá slúžiť na účel tvorby zisku. Nevidíme teda dôvod, pri uzatváraní dohôd o dočasnom pridelení, na uvádzanie odkazov na Obchodný zákonník alebo Občiansky zákonník.

Ako ďalší problém súvisiaci s odbornou praxou zdravotníckeho pracovníka vidíme zápisy dočasne pridelených zdravotníckych pracovníkov, konkrétne lekárov, do zdravotnej dokumentácie pacientov. Týka sa to dokumentácie vedenej v písomnej podobe, t. j. papierovej alebo elektronickej bez zaručeného elektronického podpisu. V praxi títo lekári vo vyhotovených záznamoch k svojim identifikačným údajom uvádzajú pojem „cirkulant“. Daný pojem nie je definovaný v žiadnom platnom právnom predpise a máme za to, že je irelevantný a pre pacientov, ako dotknuté osoby⁴⁰ v zmysle všeobecného nariadenia o ochrane údajov, zavádzajúci, keďže na obdobie dočasného pridelenia sa dočasne pridelený zamestnanec stáva akoby zamestnancom užívateľského zamestnávateľa. Takisto dohoda o dočasnom pridelení presne upravuje, aký druh práce bude zamestnanec u užívateľského zamestnávateľa vykonávať. Je to stále jeho dohodnutá pracovná pozícia, teda v prípade lekárov je to lekár. Súčasne platná právna úprava týkajúca sa vedenia zdravotnej dokumentácie upravuje, že k záznamom z vykonaných vyšetrení, zdravotných výkonov a pod. lekár uvedie svoje meno, priezvisko, odtlačok pečiatky a podpis. Nehovorí sa teda ani o uvádzaní pracovnej pozície. Odbornosť lekára je uvedená na pridelenej pečiatke, ktorá musí spĺňať náležitosti podľa Metodického usmernenia Úradu pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou č. 3/1/2016 o pečiatkach lekárov, vybraných pracovníkov v zdravotníctve a poskytovateľov zdravotnej starostlivosti (ďalej len „Usmernenie ÚDZS“).⁴¹

⁴⁰ V zmysle článku 4 bod 1 všeobecného nariadenia o ochrane osobných údajov sa jedná o identifikovanú alebo identifikovateľnú fyzickú osobu. Identifikovateľnou fyzickou osobou je osoba, ktorú možno identifikovať priamo alebo nepriamo, najmä odkazom na identifikátor, ako je meno, identifikačné číslo, lokalizačné údaje, online identifikátor, alebo odkazom na jeden i viaceré prvky, ktoré sú špecifické pre fyzickú, fyziologickú, genetickú, mentálnu, ekonomickú, kultúrnu alebo sociálnu identitu tejto fyzickej osoby.

⁴¹ Podľa článku 2 ods. 2 Usmernenia ÚDZS pečiatka lekára obsahuje:

- názov a miesto prevádzkovania zdravotníckeho zariadenia poskytovateľa zdravotnej starostlivosti (ďalej len „poskytovateľ“),
- kód zariadenia poskytovateľa v úradom určenom tvare p99999spppyz,
- titul, meno a priezvisko lekára alebo vybraného zdravotníckeho pracovníka,
- odbornosť lekára uvedenú slovom; v prípade prednostu kliniky obsahuje text prednosta príslušnej kliniky, v prípade primára oddelenia obsahuje text primár príslušného oddelenia; u vybraného zdravotníckeho pracovníka obsahuje odbornosť alebo dosiahnuté vzdelanie uvedené slovom,

Prístup k dokumentácii dočasne prideleného zdravotníckeho pracovníka

Ako sme už v predchádzajúcom texte spomínali, zamestnávateľ musí preukázať splnenie zákonných požiadaviek na výkon zdravotníckeho povolania zamestnancom, ktorého chce dočasne prideliť k užívateľskému zamestnávateľovi. Jedná o dokumenty, ktoré tvoria súčasť osobného spisu zamestnanca, ku ktorému má prístup obmedzený okruh poverených osôb zamestnávateľa. Najčastejšie sú nimi zamestnanci personálnych oddelení, odborov ľudských zdrojov a pod. (ďalej len „personalisti“).

Dohodu o dočasnom pridelení uzatvárajú v zásade dve právnické osoby a z praxe máme skúsenosť, že tieto dohody kontrolujú a zabezpečujú ich uzatvorenie právnicki spoločností. V texte dohody sa uvádza konkretizácia dočasne prideleného zamestnanca, a to uvedením jeho identifikačných údajov – titul, meno, priezvisko, dátum a miesto narodenia, ako aj bydlisko zamestnanca.

Osobné údaje zamestnanca však zamestnávateľ v bežnej praxi získava osobne priamo od zamestnanca. V niektorých prípadoch mu môže byť časť dokladov zaslaná elektronickou poštou pri nástupe do zamestnania. Nástup nového zamestnanca teda riešia personalisti. Nie sú súčasťou bežnej pošty, ktorá by mohla byť otvorená zamestnancami podateľní zdravotníckych zariadení. Tieto údaje sú svojim spôsobom chránené. Osobné údaje zamestnanca sú zaznamenávané v personálnom informačnom systéme, ku ktorému majú prístup len personalisti spoločnosti.

Tu narážame na problém súvisiaci s poskytovaním osobných údajov zamestnancov a požadovaných dokladov v rámci dočasného pridelenia. V prvom rade je to problém, kto môže tieto osobné údaje do dohody o dočasnom pridelení uviesť a v druhom rade, kto sa s nimi môže u užívateľského zamestnávateľa po ich obdržaní od zamestnávateľa oboznámiť a ďalej ich spracovať.

Z uvedeného dôvodu je potrebné dopredu určiť, kto sa u užívateľského zamestnávateľa a v akom rozsahu môže oboznamovať s osobnými údajmi dočasne pridelených zamestnancov. Zamestnávateľ, ako prevádzkovateľ v zmysle Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov), by mal poveriť v súlade s článkom 29 všeobecného nariadenia o ochrane údajov svojich zamestnancov spracúvaním osobných údajov. Tieto osobné údaje sú zamestnanci povinní spracúvať podľa jeho pokynov, pričom zamestnávateľ by mal mať prehľad o svojich poverených zamestnancoch, na akých pracovných pozíciách a v akom rozsahu môžu spracúvať osobné údaje. Ako uvádza Valentová a kol., je ideálne, ak existuje akási systemizácia pracovných miest (napr.

-
- e) ak ide o lekára bez dosiahnutej špecializácie, vkladá sa názov lekár bez špecializácie alebo všeobecné lekárstvo (študijný odbor),
 - f) číselný kód lekára alebo vybraného pracovníka v zdravotníctve v úradom určenom tvare 199999sII.

v organizačnom poriadku a organizačnej štruktúre), v ktorej sa určí, ktorá pracovná pozícia bude spracúvať osobné údaje a v akom rozsahu.⁴²

Máme za to, že touto agendou by mali byť poverení personalisti, ktorí v rámci výkonu svojej práce pravidelne pracujú s takýmto osobnými údajmi. Eliminuje sa tým prístup ďalších osôb, ktoré bežne s týmito údajmi u zamestnávateľa nepracujú. Máme za to, že právnicki spoločnosti môžu vyhotoviť vzor dohody o dočasnom pridelení, ktorý budú personalisti používať a v prípade potreby budú s právnikmi riešiť niektoré výnimočné situácie týkajúce sa dohôd o dočasnom pridelení. Avšak samotná agenda dočasného pridelenia zamestnancov by mala byť v kompetencii personalistov spoločností.

Taktiež je potrebné upozorniť na povinnosť anonymizácie osobných údajov zamestnanca pred zverejnením dohody v Centrálnom registri zmlúv, ku ktorému v súčasnosti dochádza. Anonymný údaj sa už neviaže na identifikovanú alebo identifikovateľnú fyzickú osobu. Ako uvádza Valentová a kol., pri anonymizovanom údají boli odstránené všetky identifikačné prvky a ani po vynaložení primeraného úsilia už nie je možná opätovná identifikácia dotknutej osoby.⁴³ Nejedná sa totiž o prípad upravený v § 78 ods. 3 zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 18/2018 Z. z.“).⁴⁴

Inštitút dočasného pridelenia v Českej republike

Predtým ako sa dostaneme k návrhu riešenia opísaných problémov, pozrieme sa na právnu úpravu inštitútu dočasného pridelenia v Českej republike. Účelom je porovnanie so slovenskou právnou úpravou a možnosť inšpirácie na legislatívnu zmenu slovenského právneho poriadku v otázkach dočasného pridelenia zdravotníckych pracovníkov.

Inštitút dočasného pridelenia upravuje § 43a zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce (ďalej len „Zákoník práce“). Hneď v druhom odseku český zákonodarcu stanovuje, že za dočasné pridelenie zamestnanca k inému

⁴² Blížšie: VALENTOVÁ, T., HORECKÝ, J., ŠVEC, M. *GDPR v pracovnoprávnej praxi. Ako byť v súlade s nariadením o ochrane osobných údajov*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-11-20]. ISSN 2336-517X. Dostupné na: www.aspi.sk.

⁴³ VALENTOVÁ, T., ŽUŽOVÁ, J., ŠVEC, M. *Nové pravidlá ochrany osobných údajov - podľa zákona o ochrane osobných údajov a nariadenia GDPR*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-11-20]. ISSN 2336-517X. Dostupné na: www.aspi.sk.
Odkaz: <https://www.aspi.sk/products/lawText/12/78/1/2?textu=poveren%C3%A1%20osoba%20gdpr>

⁴⁴ Podľa uvedeného ustanovenia: Prevádzkovateľ, ktorý je zamestnávateľom dotknutej osoby, je oprávnený poskytovať jej osobné údaje alebo zverejniť jej osobné údaje v rozsahu titul, meno, priezvisko, pracovné zaradenie, služobné zaradenie, funkčné zaradenie, osobné číslo zamestnanca alebo zamestnanecké číslo zamestnanca, odborný útvar, miesto výkonu práce, telefónne číslo, faxové číslo, adresa elektronickej pošty na pracovisko a identifikačné údaje zamestnávateľa, ak je to potrebné v súvislosti s plnením pracovných povinností, služobných povinností alebo funkčných povinností dotknutej osoby. Poskytovanie osobných údajov alebo zverejnenie osobných údajov nesmie narušiť vážnosť, dôstojnosť a bezpečnosť dotknutej osoby.

zamestnávateľovi nesmie byť poskytovaná odplata, to neplatí, pokiaľ ide o úhradu nákladov, ktoré boli vynaložené podľa ods. 5. Uvedený odsek 5 stanovuje, že po dobu dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu alebo plat, prípadne tiež cestovné náhrady, zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť.

Podľa rozsudku Najvyššieho súdu Českej republiky vo veci 21 Cdo 252/2019 z 22.10.2019 nesmie byť za dočasné pridelenie zamestnanca k inému zamestnávateľovi poskytnutá odplata, s výnimkou úhrady nákladov na mzdu alebo plat, prípadne cestovné náhrady. Súd v odôvodnení svojho rozsudku ďalej uvádza, že bezodplatnosť dočasného pridelenia je jedným z opatrení, ktoré majú zabrániť tomu, aby dochádzalo k zneužívaniu tohto inštitútu. Možno teda konštatovať, že sa týmto inštitútom nesmie „prenajímať“ zamestnanec za účelom tvorby zisku.

Ďalej v ods. 9 § 43a Zákoníka práce český zákonodarcu upravuje veľmi dôležitú skutočnosť, ktorá sa týka problému popísaného v bode 3 tohto článku, a to že úprava dočasného pridelenia sa nepoužije v prípadoch prehlbovania alebo zvyšovania kvalifikácie.

V tomto prípade sa musíme pozrieť napr. na zákon č. 95/2004 Sb. o podmínkach získavania a uznávania odborné spôsobilosti a špecializované spôsobilosti k výkonu zdravotníckeho povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta (ďalej len „zákon č. 95/2004 Sb.“), a konkrétne na ustanovenie § 38a s názvom Odborná praxe. Podľa predmetného ustanovenia možno zamestnanca dočasne prideliť na výkon práce za účelom absolvovania odbornej praxe v akreditovanom zariadení v Českej republike na základe písomnej zmluvy medzi zamestnávateľom a inou osobou, najdlhšie však na dobu potrebnú pre získanie odbornej alebo špecializovanej spôsobilosti, vedomostí a zručností v rámci celoživotného vzdelávania. Predmetné ustanovenie zákona č. 95/2004 Sb. upravuje obsahové náležitosti zmluvy zamestnávateľa so zamestnancom a taktiež obsahové náležitosti zmluvy zamestnávateľa a inej osoby. Ako dôležitú obsahovú náležitosť zmluvy zamestnávateľa a inej osoby je potrebné spomenúť druh práce, ktorý bude dočasne pridelený zamestnanec na stáži vykonávať, pričom zákon č. 95/2004 Sb. hovorí, že druh práce musí byť v súlade so vzdelávacím programom.

Z českej právnej úpravy vyplýva pre analyzované typy dočasného pridelenia zdravotníckych pracovníkov niekoľko podstatných záverov:

- za dočasné pridelenie nemožno platiť žiadnu odplatu,
- inštitút dočasného pridelenia podľa Zákoníka práce nie je možné použiť pre prípady zvyšovania alebo prehlbovania kvalifikácie.

Úprava „de lege ferenda“

Na základe skutočností uvedených v predchádzajúcich častiach tohto článku máme za to, že by problematika dočasného pridelenia zdravotníckych

pracovníkmi medzi poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti mala bolo upravená v slovenskom právnom poriadku samostatne, so zameraním na špecifické prípady ako je účasť zdravotníckych pracovníkov na operačných a intervenčných výkonoch, ktoré neznesú odklad a získavanie odbornej praxe v rámci zvyšovania kvalifikácie zdravotníckych pracovníkov.

Vzhľadom na to, že otázku dočasného pridelenia slovenský zákonodarca upravuje pri niektorých regulovaných povolaniach v samostatných predpisoch (napr. spomínaní sudcovia a prokurátori), je vhodné, aby bola takto upravená aj oblasť zdravotníctva. Táto požiadavka je ešte omnoho háklivejšia, keďže zdravotnícki pracovníci spracúvajú osobitnú kategóriu osobných údajov podľa článku 9 (údaje o zdraví) všeobecného nariadenia o ochrane údajov a vzhľadom na postupnú povinnú digitalizáciu zdravotníctva v rámci Európskej únie.

Vzhľadom na časté dočasné pridelenia v prípade operačných a intervenčných výkonov by bolo vhodné uvažovať o uzatváraní rámcových dohôd o dočasnom pridelení zdravotníckych pracovníkov medzi jednotlivými poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti. Teda u takých, ktorí spolu uzatvoria zmluvu o spolupráci, ktorá bude riešiť takúto vzájomnú výpomoc. Takúto zmluvu o spolupráci by mal v legislatíve zákonodarca zakomponovať.

Zákonodarca by sa mal v tomto prípade vysporiadať s otázkou evidencie pracovného času takto dočasne pridelených zamestnancov, keďže sa jedná o pár hodinové výkony, a je potrebné presne stanoviť, kedy sa dočasné pridelenie reálne začína (napr. opustením pracoviska zamestnávateľa) a kedy sa reálne končí (napr. opustením pracoviska užívateľského zamestnávateľa). Takisto by mal v prípadoch dočasného pridelenia zdravotníckych pracovníkov upustiť od časového obmedzenia uzatvorenia dohody o dočasnom pridelení na 24 mesiacov, ako aj max. počtu predĺžení alebo opätovných uzatvorení dohôd v priebehu 24 mesiacov, t. j. aktuálne 4 krát.

Na základe uzatvorenia rámcových dohôd o dočasnom pridelení by nedochádzalo k problémom s prístupom do NIS užívateľského zamestnávateľa, keďže by sa prístupy takýmto zamestnancom vytvorili na dlhšie obdobie, aj keď by ich využili sporadicky. Takisto by užívateľský zamestnávateľ disponoval všetkými potrebnými dokladmi o dočasne pridelenom zamestnancovi včas a mohol by zabezpečiť riadne všetky potrebné náležitosti, medzi ktoré možno zaradiť napr. vybavenie pečiatky lekára s uvedením názvu užívateľského zamestnávateľa, splnenie informačnej povinnosti v zmysle čl. 13 všeobecného nariadenia o ochrane údajov vo vzťahu k dočasne pridelenému zdravotníckemu pracovníkovi, ako aj preškolenie dočasne prideleného zamestnanca ohľadne jeho práv a povinností v zmysle interných predpisov užívateľského zamestnávateľa.

Vo vzťahu k dočasnému prideleniu zdravotníckeho pracovníka za účelom výkonu odbornej praxe by bolo vhodné vyňať tento účel z ustanovenia § 58a Zákonníka práce a upraviť ho, obdobne ako je to v Českej republike, samostatne v rámci právnych predpisov týkajúcich sa ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov. Takto by sa stala právna úprava pre poskytovateľov zdravotnej

starostlivosti prehľadnejšou. Zároveň by mala byť explicitne uvedená možnosť úhrady poplatku za výkon odbornej praxe, ktorá aktuálne nekorešponduje s podstatou tohto inštitútu.

Záver

Problematika dočasných pridelení zdravotníckych pracovníkov načrtnutá v tomto článku sa javí ako komplikovaná, no po menšom úsilí je možné nájsť z nej východisko. Je možné inšpirovať sa právnymi úpravami iných členských štátov, ako je napr. Česká republika, a tak uľahčiť prácu zdravotníckym zariadeniam, ktoré sa snažia vykladať platnú legislatívu spôsobom, aby vyhovovala na ich konkrétne prípady. Nie je to však vždy možné a je možné konštatovať, že vo viacerých prípadoch sa v súčasnosti právna úprava obchádza, resp. porušuje. Je potrebné sa preto tejto téme venovať na legislatívnej úrovni a upraviť exaktne možnosti dočasného pridelenia zdravotníckych pracovníkov v osobitných predpisoch vzťahujúcich sa na oblasť zdravotníctva v tejto digitálnej dobe.

Zoznam bibliografických zdrojov

1. BARANCOVÁ, H. a kol. Zákoník práce. Komentár. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, 1520 s. ISBN: 978-80-89603-78-7
2. SOKOVÁ, M. Právne medzery pri realizácii konzílií u poskytovateľa zdravotnej starostlivosti. In Štát a právo [online]. 2024, vol. 11, no. 4. ss. 235-239. ISSN 2644-643X. Available at: <https://doi.org/10.24040/sap.2024.11.4.229-242>
3. VALETOVÁ, T., HORECKÝ, J., ŠVEC, M. GDPR v pracovnoprávnej praxi. Ako byť v súlade s nariadením o ochrane osobných údajov. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 22.09.2025]. ISSN: 2336-517. Dostupné na: www.aspi.sk.
4. VALETOVÁ, T., ŽUŠOVÁ, J., ŠVEC, M. Nové pravidlá ochrany osobných údajov - podľa zákona o ochrane osobných údajov a nariadenia GDPR. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 22.09.2025]. ISSN: 2336-517X. Dostupné na: www.aspi.sk.
5. Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov).
6. Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2025/327 o európskom priestore pre zdravotné údaje a o zmene smernice 2011/24/EÚ a nariadenia (EÚ) 2024/2847.
7. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, systave špecializačných odborov a systave certifikovaných pracovných činností

8. Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky zo dňa 22.10.2019, sp. zn. 21 Cdo 252/2019
9. Výnos Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky zo 17. septembra 2010 č. 12422/2010-OL, ktorým sa ustanovujú minimálne štandardy pre špecializačné študijné programy, minimálne štandardy pre certifikačné študijné programy a minimálne štandardy pre študijné programy sústavného vzdelávania a ich štruktúra v znení neskorších predpisov
10. Zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve v znení neskorších predpisov
11. Zákon č. 211/2001 Z. z. o slobodnom prístupe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov
12. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
13. Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov
14. Zákon č. 362/2011 Z. z. o liekoch a zdravotníckych pomôckach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
15. Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov
16. Zákon č. 153/2013 Z. z. o národnom zdravotníckom informačnom systéme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
17. Zákon č. 126/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
18. Zákon č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarimi v znení neskorších predpisov
19. Zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
20. Zákon č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakatľoch prokuratúry v znení neskorších predpisov
21. Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
22. Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce v znení neskorších predpisov
23. https://health.ec.europa.eu/ehealth-digital-health-and-care/european-health-data-space-regulation-ehds_sksia

Kontakt na autorku:

michaela.sopkova@studenet.upjs.sk

Transparentnosť algoritmického riadenia ako nástroj ochrany zamestnanca v digitálnom veku

Transparency of algorithmic management as a tool for employee protection in the digital age

Mgr. Dominik Werner¹

Abstrakt

Príspevok analyzuje algoritmické riadenie práce a jeho dopady na postavenie zamestnanca v digitálnom pracovnom prostredí. Pozornosť je venovaná reakcii európskeho zákonodarcu, najmä Aktu o umelej inteligencii (EÚ) 2024/1684 a Smernici (EÚ) 2024/2831 o platformovej práci, ktoré posilňujú transparentnosť a ľudský dohľad nad rozhodovaním umelej inteligencie. Autor poukazuje na pretrvávajúcu absenciu ochrany zamestnancov v klasických pracovnoprávných vzťahoch a potrebu, aby slovenský zákonodarcia tieto princípy reflektoval aj v Zákonníku práce.

Kľúčové slová

umelá inteligencia, pracovné právo, algoritmické riadenie, transparentnosť, ochrana zamestnanca.

Abstract

The paper analyses algorithmic management of work and its impact on the employee's position in the digital workplace. It focuses on the European legislator's response, particularly the Artificial Intelligence Act (EU) 2024/1684 and the Platform Work Directive (EU) 2024/2831, which strengthen transparency and human oversight over AI-based decision-making. The author highlights the persisting lack of protection for employees in traditional employment relationships and the need for the Slovak legislator to reflect these principles in the Labour Code.

Keywords

artificial intelligence, labour law, algorithmic management, transparency, employee protection.

Úvod

Od zavedenia parného stroja a obmedzenia pracovného času, až po súčasnú vlnu digitalizácie a automatizácie, to bol práve technologický pokrok, ktorý významnou mierou determinoval vývoj a smerovanie pracovného práva², avšak zatiaľ čo predchádzajúce priemyselné revolúcie svojim pomalším nástupom umožňovali pracovnému právu pomaly sa adaptovať na zmeny na trhu práce, dnes pracovné právo neúprosne bojuje s časom. Hoci ešte plne nedoznali dôsledky súčasnej priemyselnej revolúcie 4.0, diskusia o zmenách, ktoré prinesie priemyselná revolúcia 5.0 sú už v plnom prúde.

Prvé pokusy o digitalizáciu bádame v hospodárskom a pracovnoprávnom diskurze prinajmenšom posledné dve dekády a to od chvíle, keď sa podnikatelia začali presúvať z fyzickej roviny do tej virtuálnej. Nástup e-shopov, komerčných webstránok, či online náborových platforiem signalizoval začiatok digitálnej

¹ Mgr. Dominik Werner: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, interný doktorand.

² K tomu napr.: BARANCOVÁ, H. In: BARANCOVÁ, H. a kol.: *Slovenské pracovné právo*. 1. vydanie. Bratislava: Sprint 2, s.r.o., 2019. s. 153 - 155.

transformácie, spočiatku orientovanej predovšetkým na zviditeľnenie sa, lepšiu dostupnosť a jednoduchú automatizáciu. Primitívne chatboty, základní virtuálni asistenti, či automatické e-mailové odpovede boli len prvými lastovičkami v snahe odbremeniť človeka od rutinných úkonov. V dnešných dňoch však digitalizácia nekončí elimináciou rutinných úloh, ale s príchodom umelej inteligencie sa stáva funkčným nástrojom riadenia práce. Automatizované systémy, prediktívne algoritmy a nástroje umelej inteligencie dnes zasahujú do tradičných oblastí personálneho manažmentu, od náboru a hodnotenia zamestnancov až po pridelenie úloh, plánovanie pracovného času a rozhodovanie o výkonnosti, či lojalite zamestnanca. Vplyv digitalizácie na pracovné právo je flagrantný. V súčasnej etape vývoja možno hovoriť o nástupe tzv. algoritmickeho riadenia práce, kde úlohou algoritmu nie je iba zvýšenie efektivity, ale kedy je algoritmus faktickým nositeľom rozhodovacej moci. Možno povedať, že hoci je tento vývoj nepochybné fascinujúci, v pracovnoprávných vzťahoch spôsobuje výraznú disproporciu, nakoľko implementácia algoritmov bezpochyby prehľbuje priepasť vo vzájomnom postavení zamestnávateľa a zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu, znižuje čitateľnosť rozhodnutí a oslabuje sa aj kontrola zamestnanca nad vlastným postavením v pracovnom procese. Pracovné právo najmä pod prizmou svojej ochrannej funkcie nesmie iba slepo akceptovať tento trend, naopak, na nástup algoritmickeho riadenia práce musí včas a adekvátne reagovať. V najbližšej dobe musí preto čo najrýchlejšie nájsť odpoveď na otázku, ako zabezpečiť, aby technologický pokrok, algoritmicke riadenie a nástup umelej inteligencie neoslabovali postavenie zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu. Kľúčom k ochrane práv zamestnanca je v tomto bode podmienka zabezpečenia transparentnosti algoritmickeho riadenia.

Cieľom príspevku je identifikovať a analyzovať právne výzvy spojené s nástupom algoritmickeho riadenia práce, a to najmä z pohľadu ochrany dôstojnosti zamestnanca ako jednej z kľúčových hodnôt pracovného práva. Osobitná pozornosť je venovaná požiadavke transparentnosti algoritmickejších systémov využívaných zamestnávateľom pri riadení personálnych procesov a zisťovaniu, do akej miery je potrebné vnímať transparentnosť ako dôležitú právnu povinnosť zamestnávateľa. V rámci spracovania príspevku využijeme najmä metódu analýzy právnej úpravy, komparatívnu metódu ako aj prvky metódy právnej interpretácie.

Fenomén algoritmizácie riadenia práce

Ak príde reč na tému umelej inteligencie a algoritmov, na mieste je otázka, ako má právo na túto vlnu pokroku reagovať. Jeden z popredných predstaviteľov britského iuspozitivizmu, Jeremy Bentham, veril, že právo má byť užitočné, pričom podľa Benthama je právo užitočné vtedy, ak slúži blahu čo najväčšieho počtu ľudí a tým uskutočňuje aj blaho jednotlivca.³ Je zrejmé, že nové technológie

³ Pozri bližšie: GERLOCH, A.: *Teorie práva*. 7. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017. s. 249.

umelej inteligencie sú impulzom, ktorý ľudstvu nielen uľahčuje množstvo rutinných úloh, ale otvára ľudstvu doposiaľ neprebádané možnosti, pričom masová dostupnosť týchto technológií len zvyrazňuje, že právna regulácia používania nových technológií nemá ísť cestou prohibície. Máme za to, že právo nesmie byť inhibítorom technologického a spoločenského pokroku. Naopak, aj optikou Benthamovej teórie užitočnosti práva možno vysloviť, že moderné technológie si vyžadujú moderné právo.

Aby však vyššie formulovaná myšlienka nevyznela až príliš vzletne, je potrebné mať na pamäti, že autonómne systémy riadenia práce neprinášajú iba výhody, ale s ich zavádzaním sa spája aj množstvo rizík. Prv, než si však pomenujeme tie najzásadnejšie z nich, je potrebné definovať, čo možno pod pojmom umelej inteligencie chápať. Vo svojej podstate, algoritmické rozhodnutie môžeme v jednoduchosti charakterizovať ako také rozhodnutie, ktoré realizuje špecifický softvér určitého výpočtového systému a to na základe vopred naprogramovaného autonómneho programu a jemu prístupných dát, pričom človek a jeho vôľa sa na takomto rozhodnutí nepodieľa.⁴ Aby šlo o rozhodnutie plne v rukách umelej inteligencie, musí byť toto rozhodnutie výsledkom procesu, ktorý je charakterizovaný štyrmi základnými znakmi – rezultatívnosť, konečnosť, jednoduchosť a jednoznačnosť. V praxi tieto znaky zabezpečujú, že užívateľovi AI algoritmu je tento systém schopný vždy doručiť riešenie na problém, ktorý bol predmetom zadania.⁵ Optikou pracovného práva môžeme v jednoduchosti povedať, že algoritmické riadenie práce predstavuje spôsob organizácie práce, v ktorom sú rozhodnutia, tradične prislúchajúce manažérom, vykonávané automatizovanými systémami za pomoci algoritmov⁶. Prakticky každé rozhodnutie algoritmu celkom legitímne vyvoláva otázky, či toto rozhodnutie je správne, spravodlivé, či nezasahuje do subjektívnych práv jednotlivca, nenaruša dôstojnosť tejto osoby ako aj otázku, na základe čoho autonómne rozhodujúci systém dospel k svojmu rozhodnutiu.⁷

Najnovšie trendy ukazujú, že riadenie a organizovanie práce zamestnancov pomocou algoritmov sa naprieč mnohými odvetviami postupne stáva akýmsi štandardom. Algoritmus využívajúci umelú inteligenciu už dnes dokáže spoľahlivo zastávať tradičné manažérske funkcie, pokiaľ ide o prideľovanie pracovných zmien a organizáciu pracovného času, hodnotenie výkonnosti, spoľahlivosti a efektivity zamestnancov, odmeňovanie zamestnancov, či

⁴ Pozri bližšie: FIALOVÁ, E. – MATEJKA, J. – GÜTTLER, V.: *Profilování a automatizované rozhodování (nejen) ve světle lidských práv a základních svobod*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020. s. 13. ISBN: 978-80-87439-42-5.

⁵ Pozri bližšie: KOLÁŘIKOVÁ, L. – HORÁK, F.: *Umělá inteligence & právo*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. s. 14.

⁶ Pozri bližšie: OSTAPENKO, L., PASTERNAK, V., et. al.: *Artificial Intelligence in Labour Relations: A Threat to Human Rights or new Opportunities ?*. 2024. Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice, 4 (57), s. 533. DOI: 10.55643/fcaptp.4.57.2024.4421

⁷ Pozri bližšie: ŠTĚDRONĚ, B., JAŠEK, R., SVÍTEK, M. a kol.: *Umělá inteligence a právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2024. s. 154 – 158.

uplatňovanie sankčných mechanizmov vo vzťahu k zamestnancom, ktorí neuspokojivo plnia im zverené pracovné úlohy, prípadne sa dopúšťajú konania, ktoré možno považovať za porušenie pracovnej disciplíny a to všetko v reálnom čase.⁸ Tento trend si uvedomujú nielen technologickí giganti, rádoví zamestnávateľia, ale už aj viaceré vlády krajín, ktoré v posledných rokoch v rámci rozpočtov kalkulujú s položkou investícií do vývoja a implementácie umelej inteligencie.⁹

Dopady algoritmického riadenia na zamestnancov

Algoritmy využívajúce systémy umelej inteligencie, ako sme avizovali vyššie, dokážu realizovať permanentný dohľad nad výkonom práce všetkých zamestnancov, v jednoduchosti povedané, monitorujú každý krok zamestnanca, vyhodnocujú parametre ako dĺžka plnenia zverenej pracovnej úlohy, prestoje zamestnanca a podobne. Algoritmický monitoring zamestnancov je nepochybne na prospech zamestnávateľa, ktorý vie takto podrobne sledovať a hodnotiť výkonnosť konkrétneho zamestnanca.¹⁰ Ak však na tento fenomén nazrieme očami zamestnanca, je zrejmé, že neustála kontrola a hodnotenie prostredníctvom algoritmu a umelej inteligencie neprimerane zasahuje do dôstojnosti zamestnanca, zvyšuje jeho psychickú záťaž a negatívne vplyva aj na jeho psychické zdravie.¹¹ Nad rámec stáleho monitoringu je však ingerencia umelej inteligencie a algoritmov do pracovnoprávných vzťahov ešte podstatne širšia, dokáže totiž prideliť prácu, rozdávať záväzné pokyny v mene zamestnávateľa i prijímať manažérske rozhodnutia. Úlohy, ktoré sú historicky v pracovnoprávnom ponímaní doménou zamestnávateľa, zrazu prechádzajú do rúk umelej inteligencie.¹²

Z toho, čo laická verejnosť o umelej inteligencii doposiaľ vie, sa na prvý pohľad môže zdať, že tento krok je prínosný pre obe strany, keď na jednej strane odbremení zamestnávateľa od veľkého množstva rutinných manažérskych činností a na strane druhej, rozhodnutia umelej inteligencie budú spravodlivé, objektívne a nediskriminačné. Ako nám však doterajšia prax ukazuje, opak je pravdou. Nekritické a nekontrolované používanie nástrojov umelej inteligencie môže byť nebezpečné. Umelá inteligencia a algoritmy totiž dokážu robiť chyby.¹³

⁸ Pozri bližšie: DE STEFANO, V.: *Algorithmic Bosses and What to Do About Them: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*. 2020. Studies in Systems Decision and Control, 288, s. 76.

⁹ Pozri bližšie: Chun Chen Liu, A., Ming Kin Law, O, Lain, Law, I.: *Understanding Artificial Intelligence. Fundamentals and Applications*. New Jersey: Wiley-IEEE Press, 2022. s. 127.

¹⁰ Pozri bližšie: LOBOTKA, A.: *Umelá inteligencia z pohľadu antidiskriminačného práva a GDPR*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 11 – 12.

¹¹ Pozri bližšie: DOLOBÁČ, M., SEILEROVÁ, M., *Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca v informačnom veku*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 85.

¹² Pozri bližšie: DE STEFANO, V.: *Algorithmic Bosses and What to Do About Them: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*. 2020. Studies in Systems Decision and Control, 288, s. 65-86. DOI: 10.1007/978-3-030-45340-4_7.

¹³ Pozri bližšie: KOLÁŘIKOVÁ, L. – HORÁK, F.: *Umelá inteligencia & právo*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. s. 106 - 107.

Algoritmy a umelá inteligencia by mali byť objektívne a nestranné, no v skutočnosti často kopírujú alebo dokonca zosilňujú ľudské predsudky obsiahnuté v dátach, na základe ktorých boli vytvorené, čím dochádza k tzv. algoritmickej diskriminácii zamestnancov. Nebezpečenstvo takejto algoritmickej diskriminácie pritom tkvie v tom, že algoritmicke rozhodnutie, hoci diskriminačné, sa rodí bez toho, aby jeho adresát, prípadne iná osoba vedeli na základe akých premenných k tomuto rozhodnutiu algoritmus dospel.¹⁴ Navonok sa tak výsledné rozhodnutie javí ako objektívne, nediskriminačné a vecne správne. Algoritmus však v procese generovania rozhodnutia môže na základe dostupných údajov neúmyselne znevýhodniť určitú skupinu zamestnancov (napr. starších, ženy, či príslušníkov menšín) a to všetko na základe zdanlivo neutrálnych vstupov.¹⁵ Príkladom takejto algoritmickej diskriminácie je známy prípad spoločnosti Amazon, ktorá testovala algoritmus na automatizované filtrovanie a hodnotenie životopisov uchádzačov o zamestnanie. Umelá inteligencia, ktorú vtedy využívala spoločnosť Amazon na základe životopisov úspešných kandidátov, ktorí v spoločnosti začali za posledných 10 rokov pracovať vyhodnotila, že vhodnejší sú mužskí kandidáti (bez bližšieho odôvodnenia) a pri vyhodnocovaní penalizovala životopisy žien – uchádzačiek o zamestnanie. Neskôr sa ukázalo, že algoritmus vyhodnocoval ženy ako menej vhodné kandidátky iba preto, že historické údaje obsahovali rodové nerovnosti.¹⁶

Rozoberané dopady algoritmickeho riadenia na zamestnancov ukazujú, že algoritmicke riadenie so sebou prináša nové riziká pre zamestnancov v dôsledku čoho logicky vzrastá potreba ich zvýšenej ochrany. Zatiaľ čo zamestnávateľ má nesporne právo implementovať moderné technológie v záujme zvýšenia efektivity, na zamestnanca sa doposiaľ ohľad neberie. Tu však musí zakročiť pracovné právo a zákonodarca, aby zabezpečil, že sloboda podnikania a právo inovácií na strane zamestnávateľa nepôjde na úkor základných práv zamestnancov.¹⁷ Uvedené je možné iba vtedy, ak zákonodarca zabezpečí, že pracovné právo bude držať krok s technologickým vývojom a bude chrániť dôstojnosť, súkromie, zdravie zamestnanca a dbať na rovné zaobchádzanie so zamestnancami aj v prostredí, kde o právach a povinnostiach zamestnancov rozhodujú algoritmy. Vstup umelej inteligencie do oblasti pracovnoprávných vzťahov má v praxi za následok stret dvoch základných práv, ktoré sa ocitajú vo

¹⁴ Pozri bližšie: SARTOR, G.: *Artificial intelligence and human rights: Between law and ethics*. 2020. Maastricht Journal of European and Comparative Law, 27 (6), s. 712-713. DOI: 10.1177/1023263X20981566

¹⁵ Pozri bližšie: KOLÁŘIKOVÁ, L. – HORÁK, F.: *Umelá inteligencia & právo*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. s. 109 - 111.

¹⁶ Pozri bližšie: RUDŽIKOVÁ, D.: *Vplyv AI na pracovné právo*. In: CUKEROVÁ, D. – ORIŇAK, A. – HRABÁNKOVÁ, K. (eds.): *Inovatívne právo a inovácie v práve*. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých výskumných pracovníkov. Košice: Šafárikpress, 2024. s. 33 – 34.

¹⁷ Pozri bližšie: BARANCOVÁ, H.: *Umelá inteligencia a pracovné právo*. Právny obzor, 107, 2024, č. 2. s. 108 – 120.

vzájomnom konflikte, práva slobody podnikania na strane zamestnávateľa a naproti tomu základných práv zamestnanca na ochranu osobnosti, ochranu ľudskej dôstojnosti, práva na rovnaké zaobchádzanie, práva na súkromie a v neposlednom rade aj práva na ochranu osobných údajov. Na tento pomyselný konflikt tak aj pod prizmou ochrannej funkcie pracovného práva treba nahliadať tak, že právo zamestnávateľa slobodne podnikat', nesmie neprimerane zasahovať do základných práv jeho zamestnancov.

Transparentnosť algoritmického riadenia v kontexte európskej právnej regulácie

Ako reakciu na túto vlnu zmien začal ako prvý reagovať európsky zákonodarcu, uvedomujúc si riziká nekontrolovaného využívania umelej inteligencie v rôznych oblastiach vrátane pracovného trhu.

V prvom rade možno spomenúť všeobecný rámec ochrany osobných údajov – Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernice 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (ďalej len ako „*Nariadenie o ochrane osobných údajov*“), ktorý sa uplatňuje aj v pracovnoprávnej oblasti. Nariadenie o ochrane osobných údajov samotné totiž zavádza záruky pred neprimeraným automatizovaným rozhodovaním, kedy jednotlivec má právo byť predmetom rozhodnutia založeného výlučne na automatizovanom rozhodovaní, pokiaľ by toto rozhodnutie malo pre tohto jednotlivca právne účinky prípadne iný závažný vplyv.¹⁸ Okrem toho z Nariadenia o ochrane osobných údajov vyplýva, že zamestnanec má právo byť informovaný o tom, že zamestnávateľ využíva takýto systém¹⁹, byť si vedomý toho, ako systém funguje a právo požadovať, aby automatizované rozhodovanie podliehalo kontrole človeka.²⁰ Tieto oprávnenia zamestnanca, ktorých základ nachádzame v Nariadení o ochrane osobných údajov, podľa nášho názoru zakotvujú právny základ práva na vysvetlenie a práva na ľudský dohľad a zásah, pričom v praxi tieto práva začínajú dotknutým subjektom priznávať už aj súdy. Tu možno spomenúť nedávne rozhodnutie Súdneho dvora vo veci C-203/22 *Dun & Bradstreet Austria* z 27.02.2025, v ktorom Súdny dvor povedal nasledovné: „[...] v prípade automatizovaného rozhodovania vrátane profilovania v zmysle článku 22 ods. 1 tohto nariadenia môže dotknutá osoba od prevádzkovateľa v rámci „zmysluplných informácií o použitom postupe“ požadovať, aby jej prostredníctvom relevantných informácií a v stručnej, transparentnej, zrozumiteľnej a ľahko dostupnej forme vysvetlil postup a zásady použité v jej prípade na automatizované využitie jej

¹⁸ Pozri bližšie: Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernice 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov), článok 22 ods. 1.

¹⁹ Pozri bližšie: LOBOTKA, A.: *Umeľá inteligencia z pohľadu antidiskriminačného práva a GDPR*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 60 – 62.

²⁰ Ibidem, článok 22 ods. 3.

osobných údajov na účely dosiahnutia určitého výsledku, napríklad profilu bonity.²¹ Citované závery, ku ktorým dospel Súdny dvor v citovanom rozhodnutí možno podľa nášho názoru *per analogiam* aplikovať aj na situáciu, kedy algoritmus hodnotí výkon zamestnanca, rozhoduje o jeho odmene, či prepustení. V takomto prípade má totiž zamestnanec možnosť získať zmysluplné informácie o dôvodoch rozhodnutia a v prípade pochybností žiadať prehodnotenie rozhodnutia človekom.

Okrem Nariadenia o ochrane osobných údajov však boli na pôde Európskej únie v uplynulom roku prijaté aj ďalšie dva sekundárne právne akty, ktoré priamo reagujú na príchod umelej inteligencie a ktoré v rámci rozoberanej matérie s určitosťou stoja za zmienku.

Požiadavka transparentnosti vo svetle Aktu o umelej inteligencii

Prvým z nich je tzv. Akt o umelej inteligencii,²² o ktorom možno povedať, že predstavuje vôbec prvý komplexný právny rámec pre reguláciu umelej inteligencie na svete a ktorý si kladie za cieľ zabezpečiť, aby používanie umelej inteligencie bolo v súlade so základnými právami a hodnotami Únie, vrátane práva na nediskrimináciu, súkromie a ľudskú dôstojnosť.

Akt o umelej inteligencii diferencuje medzi rôznymi úrovňami rizika využívania systémov umelej inteligencie – od systémov s minimálnym stupňom rizika, ktoré si nevyžadujú osobitné opatrenia, až po vysokorizikové systémy umelej inteligencie,²³ ktorých používanie je spojené s prísnyimi požiadavkami na transparentnosť, auditovateľnosť, správu dát, zodpovednosť a ľudský dohľad. Systémy umelej inteligencie, využívané v oblasti ľudských zdrojov, najmä na nábor, riadenie a hodnotenie zamestnancov, patria medzi systémy s vysokým rizikom, a preto majú v zmysle Nariadenia podliehať prísnej regulácii. Ich nasadenie bude musieť byť sprevádzané opatreniami na minimalizáciu diskriminačného vplyvu, umožnenie vysvetliteľnosti (preskúmateľnosti) rozhodnutí urobených umelou inteligenciou a zabezpečenie ľudského dohľadu.

Akt o umelej inteligencii v článku 13 stanovuje, že vysokorizikové systémy AI musia byť dizajnované a vyvinuté tak, aby bolo možné zabezpečiť, že ich prevádzka je dostatočne transparentná na to, aby nasadzujúcim subjektom umožnila interpretovať výstupy systému a vhodne ich používať.²⁴ Pokiaľ sa teda zamestnávateľ rozhodne používať AI algoritmy na riadenie, hodnotenie a monitorovanie zamestnancov, potom musí byť pripravený dokázať

²¹ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-203/22 *Dun & Bradstreet Austria* z 27.02.2025, výrok č. 1.

²² Tým máme na mysli Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1689 z 13. júna 2024, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 300/2008, (EÚ) č. 167/2013, (EÚ) č. 168/2013, (EÚ) 2018/858, (EÚ) 2018/1139 a (EÚ) 2019/2144 a smernice 2014/90/EÚ, (EÚ) 2016/797 a (EÚ) 2020/1828 (akt o umelej inteligencii).

²³ Ibidem, článok 6.

²⁴ Ibidem, článok 13.

transparentne objasniť na základe akých skutočností AI algoritmus dospel k svojmu rozhodnutiu.

Požiadavku transparentnosti explicitne pretavenú do článku 13 Aktu o umelej inteligencii ďalej dopĺňa článok 14, ktorý požaduje zabezpečenie ľudského dohľadu nad vysokorizikovými systémami umelej inteligencie. Táto požiadavka má v praxi za následok to, že pokiaľ by aj zamestnávateľ do značnej miery zveril riadenie pracovného procesu systému využívajúcemu umelú inteligenciu, za správnosť jej rozhodnutí bude v konečnom dôsledku vždy zodpovedať človek. Článok 14 výslovne hovorí, že ľudský dohľad má byť zameraný na prevenciu, resp. minimalizáciu zdravotných rizík, zabezpečenie bezpečnosti a ochrany základných práv dotknutých subjektov, ktoré môžu byť ohrozené používaním vysokorizikového systému umelej inteligencie²⁵. Z rozoberaného ustanovenia tiež explicitne vyplýva, že fyzické osoby, ktorým je zverený takýto dohľad nad vysokorizikovým systémom umelej inteligencie musia primerane a riadne pochopiť ako systém funguje a riadne monitorovať jeho prevádzku, spoľahlivo odhaľovať a aktívne riešiť anomálie a poruchy, ktoré sa pri jeho používaní vyskytnú, dokázať správne interpretovať výstupy tohto vysokorizikového systému, nepodľahnúť tendenčnému spoliehaniu sa na správnosť výstupov umelej inteligencie ako aj spôsobilosť zasiahnuť do prevádzky systému, či zvrátiť jeho rozhodnutia.²⁶ Tento ľudský prvok v procese algoritmického rozhodovania teda nie je správne chápať výlučne ako pasívny prvok v procese výlučne automatizovaného rozhodovania umelej inteligencie, ale naopak vyžaduje sa, aby tento subjekt disponoval potrebnou sumou vedomostí o tom, ako automatizovaný systém funguje, na základe akých vstupných údajov prijíma svoje rozhodnutia a dokázal spoľahlivo interpretovať jeho výstupy, prípadne ich dokázal odmietnuť, či akokoľvek vhodne korigovať.

Algoritmické riadenie vo svetle Smernice o zlepšení pracovných podmienok pri práci pre platformy

Koncom roka 2024 bola na pôde Európskeho parlamentu a Rady prijatá aj Smernica č. 2024/2831 o zlepšení pracovných podmienok (ďalej len ako „*Smernica*“) v oblasti práce pre platformy, ktorá je prvým právnym predpisom vôbec, ktorý sa výslovne zameriava na reguláciu algoritmického riadenia na pracovisku a definuje nový, minimálny štandard ochrany pracovníkov v ére algoritmického riadenia práce, ktorý pre členské štáty bude znamenať povinnosť najneskôr do 02.12.2026 prispôbiť svoje pracovnoprávne predpisy tak, aby boli v súlade s požiadavkami Smernice. Smernica totiž venuje samostatnú kapitolu fenoménu algoritmického riadenia pracovníkov, v rámci ktorého je dôraz kladený predovšetkým na transparentnosť algoritmov využívaných v procese riadenia

²⁵ Ibidem, článok 14.

²⁶ Ibidem.

pracovníkov²⁷. Platformy budú v zmysle predmetnej smernice musieť informovať pracovníkov a zástupcov týchto pracovníkov o každom použití automatizovaných rozhodovacích a monitorovacích systémov už pri ich zavádzaní, prípadne pri ich používaní, pričom musia zverejniť presné údaje o tom, za akým účelom sú údaje o pracovníkoch zbierané a akým spôsobom ovplyvňuje algoritmus podmienky práce.

Smernica tiež zakazuje používať algoritmy na spracúvanie určitých citlivých okruhov údajov akými sú napríklad biometrické údaje, monitorovanie emocionálneho stavu pracovníka, či údaje o jeho politických respektíve iných názoroch, účasti v odborových organizáciách, či na štrajkoch a podobne, nakoľko tieto nesmú byť podkladom pre automatizované rozhodovanie. Kľúčovou garanciou je zavedenie ľudského dohľadu, kedy Smernica výslovne stanovuje, že členské štáty musia vyžadovať, aby digitálne pracovné platformy zabezpečili dostatok ľudských zdrojov, ktoré budú vykonávať dohľad a hodnotenie zamerané na vplyv jednotlivých rozhodnutí prijatých alebo podporovaných automatizovanými monitorovacími systémami alebo automatizovanými rozhodovacími systémami, pričom tieto osoby musia byť odborne spôsobilé a disponovať náležitými právomocami potrebnými na vykonávanie tejto funkcie, musia byť chránené pred prepustením alebo rovnocennými opatreniami, disciplinárnymi opatreniami a iným nepriaznivým zaobchádzaním.²⁸ V súvislosti s ľudským dohľadom smernica uvádza, že akékoľvek rozhodnutie o obmedzení, pozastavení alebo zrušení zmluvného vzťahu alebo účtu osoby pracujúcej pre platformu alebo akékoľvek iné rozhodnutie s analogickými dôsledkami pre pracovníka musí byť prijaté výlučne človekom, algoritmus toto rozhodnutie prijať nesmie.²⁹

Napokon, Zásadný význam má článok 11 Smernice, ktorý zavádza právo pracovníkov na ľudské preskúmanie algoritmických rozhodnutí. Každý pracovník platformy má právo požadovať vysvetlenie rozhodnutia prijatého automatizovaným systémom a rovnako tak požadovať jeho revíziu človekom. V praxi to znamená, že ak algoritmus zablokuje účet pracovníka, zhorší mu rating, prípadne zníži odmenu za vykonanú prácu, tento má právo vedieť, prečo sa tak stalo, a žiadať nápravu.³⁰

Vo svetle vyššie uvedeného možno konštatovať, že Európska únia sa bezpochyby stáva priekopníkom v oblasti právnej regulácie umelej inteligencie. Prijatie Aktu o umelej inteligencii a Smernice sú jasným dôkazom toho, že si európsky zákonodarca uvedomuje potrebu reagovať na nové výzvy, ktoré s digitalizáciou a automatizáciou nevyhnutne prichádzajú. Ako Akt o umelej inteligencii, tak aj Smernica vytvárajú rámec, ktorý sa opiera o princípy

²⁷ Pozri bližšie: Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/2831 z 23. októbra 2024 o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy.

²⁸ Ibidem, článok 10.

²⁹ Ibidem.

³⁰ Ibidem.

transparentnosti, vysvetliteľnosti a ľudského dohľadu, čo nepochybne predstavuje posun smerom k spravodlivejšiemu a bezpečnejšiemu využívaniu umelej inteligencie v pracovnoprávných vzťahoch. Nemožno preto inak, ako oceniť, že Únia pristúpila k tejto otázke proaktívne a v čase, keď väčšina právnych poriadkov ešte len hľadá odpoveď na to, ako sa efektívne popasovať s výzvami, ktoré sa s fenoménom algoritmického riadenia práce spájajú.

Na druhej strane, podrobnejšou analýzou vyššie rozoberaných právnych predpisov sa odhaľujú určité medzery, ktoré nemožno prehliadať. Akt o umelej inteligencii síce vytvára komplexný regulačný rámec, no jeho normatívna pôsobnosť smeruje predovšetkým k poskytovateľom a používateľom vysokorizikových systémov, nie priamo k zamestnancom ako adresátom ochrany. Smernica o platformovej práci síce ako prvý predpis na úrovni Únie explicitne rieši otázku algoritmického riadenia pracovníkov, avšak výlučne v kontexte platformovej práce, čo by atypickej formy zamestnávania. Bežný zamestnanec, pracujúci v riadnom pracovnom pomere, ktorého zamestnávateľ využíva algoritmy na hodnotenie výkonu či plánovanie pracovného času, sa ale ocitá mimo priamej pôsobnosti tejto úpravy.

V tejto súvislosti možno s istou mierou zvedavosti, ale aj obáv sledovať, ako sa členské štáty, osobitne slovenský zákonodarca, popasujú s implementáciou Smernice a ako dokážu tieto európske štandardy preniesť aj do vnútroštátneho kontextu klasických pracovnoprávných vzťahov. Ak totiž zostane ochrana obmedzená len na pracovníkov platforiem, obávame sa, že tu vznikne neželaný paradox, kedy väčšiu právnu istotu pred algoritmickým riadením budú požívať osoby pracujúce v atypickom zmluvnom vzťahu, než zamestnanci v štandardnom pracovnom pomere, ktorý by mal byť z princípu právom chránený viac.

Vzhľadom k tomu je podľa nášho názoru na mieste uvažovať o potrebe doplnenia vnútroštátneho pracovnoprávneho rámca tak, aby na princípy transparentnosti, vysvetliteľnosti a práva na ľudský dohľad, zakotvené v Smernici a Akte o umelej inteligencii, slovenský zákonodarca výslovne reflektoval novelou Zákonníka práce. Práve tu sa otvára priestor pre zákonodarcu, aby v duchu ochrannej funkcie pracovného práva reagoval na nové výzvy digitálneho veku a zabezpečil, že dôstojnosť, súkromie a rovné zaobchádzanie so zamestnancami budú rešpektované bez ohľadu na to, či ide o prácu pre digitálnu platformu alebo tradičného zamestnávateľa. Domnievame sa, že ochrana zamestnanca pred dôsledkami algoritmického riadenia nemôže byť garantovaná iba v prípadoch, kedy zamestnanec vykonáva prácu v atypickom zmluvnom vzťahu, ale *vice versa*, musí sa vzťahovať na akýkoľvek pracovnoprávny vzťah v rámci ktorého dochádza k využívaniu automatizovaného rozhodovacieho systému. V tejto súvislosti je podľa nášho názoru nevyhnutné aby aj na úrovni vnútroštátnej úpravy slovenský zákonodarca zväzil ukotvenie minimálneho štandardu ochrany zamestnanca pred nástrahami spojenými s implementáciou algoritmov na pracovisku po vzore európskeho zákonodarcu. V prípade ak by sa zamestnávateľ rozhodol, že chce využívať algoritmus na riadenie a/alebo monitorovanie

zamestnancov, mal by vo vzťahu k ním informačnú povinnosť, povinnosť zabezpečiť ľudský dohľad nad algoritmickými rozhodnutiami, vytvorenia možnosti auditovania algoritmických rozhodnutí, či dbať na zachovanie práva zamestnanca na vysvetlenie a revíziu algoritmického rozhodnutia.

Záver

Keď sme v úvode príspevku konštatovali, že používanie systémov umelej inteligencie na organizáciu práce a riadenie zamestnancov ešte viac deformuje už tak nerovné postavenie základných subjektov pracovnoprávneho vzťahu, zabezpečenie transparentnosti v procese algoritmického riadenia práce významnou mierou kompenzuje túto informačnú asymetriu, ktorá medzi zamestnávateľom a zamestnancom vzniká v dôsledku vstupu umelej inteligencie a algoritmov do tohto pracovnoprávneho vzťahu, čím *de facto* posilňuje postavenie zamestnanca voči zamestnávateľovi.

Možno povedať, že transparentnosť algoritmického riadenia zďaleka nie je samoučelná, *vice versa*, zo všetkých snáh o reguláciu umelej inteligencie, je to práve požiadavka transparentnosti, ktorá sa podľa nášho názoru ukazuje ako kľúčový pilier ochrany zamestnanca v digitálnom veku. Jednoducho, ak si je zamestnanec vedomý, že určitý proces je automatizovaný a aspoň v základných rysoch dokáže porozumieť jeho fungovaniu, dokáže sa zároveň orientovať vo svojich právach v predmetnom vzťahu. Problémom nie je samotná implementácia umelej inteligencie do riadenia práce, ale absencia jej transparentného, kontrolovateľného a právne ukotveného používania.

Ako Akt o umelej inteligencii tak aj Smernica o zlepšení pracovných podmienok pri práci pre platformy nepochybne predstavujú prelomový krok v európskom právnom diskurze. Upevňujú princípy vysvetliteľnosti, proporcionality a ľudského dohľadu nad algoritmickým rozhodovaním, čím reagujú na potrebu vyvážiť inovatívny potenciál umelej inteligencie s ochranou základných práv jednotlivca. Napriek tomu, že ide o prelomové legislatívne akty, ich faktický aplikačný dosah zostáva značne limitovaný. Smernica sa zameriava výlučne na platformovú prácu, Akt o umelej inteligencii zasa smeruje primárne k regulácii poskytovateľov technológií. Bežného zamestnanca v klasickom pracovnom pomere sa tak nateraz ochrana pred algoritmickým riadením práce nedotýka.

Je preto na mieste, aby slovenský zákonodarca v procese transpozície Smernice a adaptácie vnútroštátneho pracovného práva reflektoval širšie uplatnenie týchto princípov aj na tradičné pracovnoprávne vzťahy. Zákonník práce by mal jasne stanoviť hranice a podmienky používania algoritmických systémov v riadení zamestnancov, najmä v oblasti monitorovania, hodnotenia výkonu a odmeňovania. Transparentnosť algoritmického riadenia musí byť vnímaná ako neoddeliteľná súčasť dôstojnej práce, garancia spravodlivosti, rovnakého zaobchádzania a ochrany ľudskej dôstojnosti, pretože iba vtedy možno dosiahnuť, že technologický pokrok nebude prekážkou, ale prostriedkom

naplňania základných princípov pracovného práva. Úlohou moderného pracovného práva preto nie je brzdiť inovácie, ale usmerňovať ich tak, aby digitálny pokrok znamenal pokrok aj pre človeka.

Zoznam bibliografických odkazov

1. BARANCOVÁ, H. a kol.: *Slovenské pracovné právo*. 1. vydanie. Bratislava: Sprint 2, s.r.o., 2019. 663 s. ISBN 978-80-89710-48-5
2. BARANCOVÁ, H.: *Umelá inteligencia a pracovné právo*. Právny obzor, 107, 2024, č. 2. s. 108 – 120.
3. DE STEFANO, V.: *Algorithmic Bosses and What to Do About Them: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*. 2020. Studies in Systems Decision and Control, 288, s. 65-86. DOI: 10.1007/978-3-030-45340-4_7
4. DOLOBÁČ, M., SEILEROVÁ, M.: *Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca v informačnom veku*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, 168 s. ISBN 978-80-8152-690-9
5. FIALOVÁ, E. – MATEJKA, J. – GÜTTLER, V.: *Profilování a automatizované rozhodování (nejen) ve světle lidských práv a základních svobod*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020. 78 s. ISBN: 978-80-87439-42-5
6. GERLOCH, A.: *Teorie práva*. 7. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017. 335 s. ISBN 978-80-7380-652-1
7. Chun Chen Liu, A., Ming Kin Law, O, Lain, Law, I.: *Understanding Artificial Intelligence. Fundamentals and Applications*. New Jersey: Wiley-IEEE Press, 2022. s. 127.
8. KOLÁŘIKOVÁ, L. – HORÁK, F.: *Umelá inteligencia a právo*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. 216 s. ISBN: 978-80-7598-783-9
9. LOBOTKA, A.: *Umelá inteligencia z pohľadu antidiskriminačného práva a GDPR*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, 196 s. ISBN 978-80-7598-581-1
10. Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernice 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov)
11. Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1689 z 13. júna 2024, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 300/2008, (EÚ) č. 167/2013, (EÚ) č. 168/2013, (EÚ) 2018/858, (EÚ) 2018/1139 a (EÚ) 2019/2144 a smernice 2014/90/EÚ, (EÚ) 2016/797 a (EÚ) 2020/1828 (akt o umelej inteligencii). Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/2831 z 23. októbra 2024 o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy
12. OSTAPENKO, L., PASTERNAK, V., et. al.: *Artificial Intelligence in Labour Relations: A Threat to Human Rights or new Opportunities ?*. 2024. Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice, 4 (57), s. 531 - 545. DOI: 10.55643/fcaptop.4.57.2024.4421

13. Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-203/22 *Dun & Bradstreet Austria* z 27.02.2025
14. RUDŽIKOVÁ, D.: *Vplyv AI na pracovné právo*. In: CUKEROVÁ, D. – ORIŇAK, A. – HRABÁNKOVÁ, K. (eds.): *Inovatívne právo a inovácie v práve. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých výskumných pracovníkov*. Košice: Šafárikpress, 2024. s. 30 – 38. ISBN 978-80-574-0346-3
15. SARTOR, G.: Artificial intelligence and human rights: Between law and ethics. 2020. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 27 (6), s. 712-713. DOI: 10.1177/1023263X20981566
16. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/2831 z 23. októbra 2024 o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy
17. ŠTĚDRŮŇ, B., JÁŠEK, R., SVÍTEK, M. a kol.: *Umělá inteligence a právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2024. 233 s. IBSN 978-80-7380-947-8

Kontakt na autora:

dominik.werner@student.upjs.sk

Algoritmy a inklúzia

Pracovné právo v ére technologickej a spoločenskej transformácie

Zborník vedeckých príspevkov

Zostavovatelia: prof. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.,
doc. JUDr. Jana Žuřová, PhD.

Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
Vydavateľstvo ŠafárikPress

Rok vydania: 2025

Náklad: 100 ks

Počet strán: 188

Rozsah: 14,40 AH

Vydanie: prvé

Tlač: EQUILIBRIA, s.r.o.

DOI: <https://doi.org/10.33542/AAI-0456-9>

ISBN 978–80–574–0455-2 (tlačená publikácia)

ISBN 978–80–574–0456-9 (e-publikácia)