

zborník

Bratislavské právnické fórum 2023  
TECHNOLOGICKÉ A ETICKÉ VÝZVY  
PRE PRACOVNÉ PRÁVO A PRÁVO  
SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA

Bratislava legal forum 2023  
TECHNOLOGICAL AND ETHICAL  
CHALLENGES FOR LABOUR LAW

Bezáková, Sípos, Ťažká (zost.)



PRÁVNICKÁ FAKULTA  
Univerzita Komenského  
v Bratislave

zborník

## **Bratislavské právnické fórum 2023**

# **technologické a etické výzvy pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia**

zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie organizovanej pod záštitou  
Alumni klubu Univerzity Komenského v Bratislave, Právnickej fakulty  
konanej 11. – 12. septembra 2023 v Bratislave

## **Bratislava legal forum 2023**

# **technological and ethical challenges for labour law**

collection of papers from the international scientific conference organised  
under the auspices of the Alumni club of Comenius University, Faculty of  
Law in Bratislava  
on 11. – 12. september 2023



**PRÁVNICKÁ FAKULTA**  
Univerzita Komenského  
v Bratislave

2023

Bratislavské právnické fórum 2023 : technologické a etické výzvy pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia / Nikola Bezáková, Ádám Sípos, Veronika Ťažká (zost.). Bratislava : Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, 2023. 233 s. ISBN 978-80-7160-698-7.

© Autori

Zostavovatelia: Nikola Bezáková, Ádám Sípos, Veronika Ťažká

Návrh obálky: Jozef Andraško

**Všetky príspevky prešli dvojitém anonymným recenzným konaním.**

1. vydanie

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

2023

ISBN (e-verzia)

978-80-7160-698-7



Publikácia je šírená pod licenciou Creative Commons 4.0, Attribution-NonCommercial-NoDerivatives. Dielo je možné opakovanie používať za predpokladu uvedenie mena autorov a len na nekomerčné účely, pričom nie je možné z diela ani jeho jednotlivých častí vyhotoviť odvodené dielo formou spracovania alebo iných zmien.

## Obsah

Spravedlivé odměňování po Česku .....	6
	Jakub Morávek
Prvky algoritmického riadenia v tarifnom odmeňovaní zamestnancov a pridelení tarifných tried.....	18
	Marek Švec
Úroveň solidarity v systéme dôchodkového poistenia.....	26
	Miloš Lacko
Vliv zaměstnavatele na sladování pracovního a rodinného života strážníka .....	46
	Eva Vetešnicková
Automatizované rozhodovacie systémy a ochrana osobných údajov zamestnancov.....	57
	Andrej Poruban
Nedostatočná aplikácia § 47a zákonníka práce v praxi .....	63
	Simona Dušeková Schuszteková
Násilie na pracovisku -kyberšikana a iné formy šikany .....	69
	Zlatica Poláček Tureková
Právo samostatne zárobkovo činných osôb na kolektívne vyjednávanie .	78
	Radoslava Lichnovská
Osamelosť a kohabitácia ako novodobý fenomén v spoločnosti a jeho úprava v práve sociálneho zabezpečenia .....	90
	Ján Matlák
Určovanie základných inštitútov dávkovej schémy pre nárok na dôchodkové dávky .....	106
	Zuzana Macková
Home office a s ním spojené „neduhy“.....	134
	Vladimír Minčíč

<b>Zneužitie práva v pracovnoprávných vzťahoch .....</b>	<b>143</b>
	Jozef Greguš
<b>Miesto výkonu práce: nové etické výzvy pre pracovné právo .....</b>	<b>158</b>
	Ida Budyová Kuklišová
<b>Náhrada mzdy vs. príjem plynúci v súvislosti s minulým výkonom závislej činnosti z pohľadu platenia odvodov .....</b>	<b>172</b>
	Nikola Bezáková
<b>Právo na digitálny detox - regulácia pracovného času a súkromia zamestnanca.....</b>	<b>187</b>
	Ádám Sípos
<b>O (ne)zodpovednosti zástupcov zamestnancov za výkon činnosti .....</b>	<b>198</b>
	Barbora Švedová
<b>Whistleblowing – „účinný" nástroj na prevenciu a odhaľovanie porušovania práv na pracovisku.....</b>	<b>206</b>
	Juraj Hamuľák
<b>Závislá práca a nelegálna práca .....</b>	<b>217</b>
	Pavol Rak
<b>Implementácia stratégií zamestnanosti podľa potrieb trhu práce v Sultanáte Omán .....</b>	<b>225</b>
	Mária Nováková, Katarína Kezman

# SPRAVEDLIVÉ ODMĚŇOVÁNÍ PO ČESKU

## FAIR REMUNERATION IN THE CZECH REPUBLIC

Jakub Morávek<sup>1</sup>

**Abstrakt:** Text je zaměřen na právní úpravu spravedlivého odměňování v České republice. Autor poukazuje také na související judikaturu Nejvyššího soudu. Zmiňuje rovnost mužů a žen a předkládá úvahy *de lege ferenda*.

**Klíčová slova:** pracovní právo; spravedlivé odměňování; rovnost mužů a žen

**Abstract:** The text is focused on the legal regulation of fair remuneration in the Czech Republic. The author also points to the related jurisprudence of the Supreme Court. It mentions the equality of men and women and presents considerations *de lege ferenda*.

**Key words:** labor law; fair remuneration; equality between men and women

### Úvod

V posledních letech byla málokteré problematice dotýkající se právní úpravy pracovněprávních vztahů (nejen v České republice) věnována širší pozornost i mimo odbornou veřejnost, než tomu bylo a je u spravedlivého odměňování. Vedle primární linie zájmu, kterou představuje rovné odměňování mužů a žen, byla (zde již spíše odbornou veřejností)<sup>2</sup> tato v České republice aktuálně diskutována i šířeji v návaznosti na rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky a Ústavního soudu České republiky ve věci České pošty.<sup>3</sup> Nahlédneme-li obecnou veřejnou debatu, ale i odborný diskurz k tomuto tématu z určitého odstupu, nelze si nevšimnout jisté míry schematičnosti a

---

<sup>1</sup> Autor je vedoucím katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Západočeské univerzity v Plzni, působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK jako docent, je místopředsdou České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a advokátem v Praze.

Příspěvek zohledňuje stav ke dni 28. 10. 2023.

<sup>2</sup> Viz Morávek, J. Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck. 2020. sv 20. 705-709

<sup>3</sup> Viz Nejvyšší soud České republiky ve věci sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 a Ústavní soud České republiky ve věci sp. zn. I. ÚS 2820/20

šablonovitosti jak průběhu, tak argumentů a s tím souvisejícího zjednodušování. Možná tomu tak je kvůli naléhavosti, kterou cítí ti, kdož v ní projevují nejvyšší iniciativu, nebo v důsledku snahy maximalizovat zájem veřejnosti a získat politický kredit, jde-li o do ní zapojené politické aktéry, což v obou případech může vést ke snaze ve stručnosti a heslovitě komunikovat spíše emočními tezemi, frázemi a argumenty. Ať již je příčina jakákoli, zůstávají některé argumenty a vrstvy této materie, které nejsou svou váhou rozhodně zanedbatelné, stranou. Vyloučit nelze ani to, že některé jsou opomíjeny cíleně. Předložený text si klade cíl naznačit otázky, u nichž hledání odpovědí může do souvisejícího odborného diskurzu i obecné veřejné debaty vnést některé spíše opomíjené roviny, z nichž mohou následně vyrůst i úvahy *de lege ferenda*.

### K funkcím odměny za práci<sup>4</sup>

Základním definičním znakem závislé práce, byť výslovně nezmněným v ust. § 2 odst. 1 ZPr, avšak dovozovaným doktrínou<sup>5</sup> i judikaturou vysokých soudů,<sup>6</sup> je odměna za práci. Činnost mající všechny ostatní znaky závislé práce vykonává bez nároku na odměnu je (zjednodušeně řečeno) buďto společenskou úsluhou nebo otrockou (nucenou) prací.

Odměna za práci má řadu funkcí. Hovořit lze nejméně o čtyřech základních. Konkrétně se jedná o funkci:

- a) **alimentační** (sociální) – odměna za práci je způsob, jak člověk (zaměstnanec) získává prostředky pro svou obživu a obživu své rodiny. Odměna za práci má (větší či menší) vliv na životní úroveň člověka a osob, kterým zajišťuje výživu;
- b) **stimulační** (motivační) – odměna má (byť omezený) stimulační efekt ve vztahu k pracovnímu výkonu, efektivitě práce atd.;
- c) **kompensační** – odměna je protiváhou osobních a rodinných zájmů, které není možné kvůli výkonu práce realizovat;
- d) **regulační** – výše odměny je jedním z faktorů, který přispívá k pohybu na trhu práce. Poptávka po pracovní síle v určité oblasti (ať již ve smyslu geografickém nebo hospodářském) vede ke zvýšení odměny a naopak. Současně vyvolává pracovní mobilitu.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Tento bod a bod 1 až 3 částečně vychází z textu Morávek, J. Spravedlivá odměna akademického pracovníka. Soukromé právo. Praha: Sagit. sv. 7-8. 2023, které byly v několika směrech doplněny.

<sup>5</sup> Srov. Pichrt, J. in Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. 2021. s. 74 an.

<sup>6</sup> Srov. například Nejvyšší správní soud ve věci sp. zn. 6 Ads 46/2013

<sup>7</sup> Srov. Štefko, M. in Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. 2021. s. 353 an.

Naznačené funkce odměny jsou (nebo by alespoň měli být) určující:

- pro jednotlivé zaměstnavatele při nastavování systému a pravidel odměňování, je-li jejich cílem efektivní personální politika, motivování a spokojení zaměstnanci, ale i
- pro veřejnou moc, resp. stát, který je spolu s dalšími momenty, jako je cena práce v mezinárodním kontextu, životní úroveň a cenová hladina atd., musí vést v patrnosti při úvahách o budoucím směřování a podobě hospodářství, při úvahách o cílech sociální politiky a politiky zaměstnanosti, tedy při úvahách, které se mj. stanou pokladem pro formulaci právních nástrojů k dosažení stanovených cílů v jednotlivých oblastech; limity pro veřejnou moc v tomto směru, hovoříme-li o liberálně demokratickém právního zřízení, které ctí principy volného trhu, by měla být zásady subsidiarity a proporcionality ve spojení s principy autonomie vůle a svobodné hospodářské soutěže.

V obou případech je třeba vnímat komplexitu a rozmanitost společnosti a spolu s tím související aspekty, které v jednotlivých oblastech, příp. u jednotlivých profesí, zdůrazňují nebo naopak tlumí váhu jednotlivých funkcí, a tedy tlumí nebo zdůrazňují jejich efekty. Takovými aspekty jsou například prestiž povolání, či instituce, pro kterou zaměstnanec práci koná, společenská potřeba, či pocit naplnění, který zaměstnanci práce přináší.

Nejsou-li tyto momenty brány dostatečně v potaz, může dojít ke zkreslení predikcí vývoje, čehož může být důsledkem neočekávaný a náhlý kolaps v podobě ať již hromadného odchodu zaměstnanců, nebo (z hlediska zaměstnavatele v lepším případě) protestů či jiných podobných reaktivních akcí.

### **Ke spravedlivé odměně za práci**

Primárním právním institutem, jímž veřejná moc v rámci právního řádu České republiky realizuje shora přiblížené funkce odměny za práci, je právní úprava minimální mzdy a zaručené mzdy, resp. systém platových tarifů, tedy určení minimální odměny za práci, resp. zaručené odměny za práci určité typové náročnosti. Obdobné platí i pro příplatky ke mzdě a platu.

Instituty minimální mzdy a zaručené mzdy však nejsou jen nástroji, které mohou částečně posloužit k ovlivňování podoby, struktury a směřování hospodářství a trhu práce či k podpoře pracovní mobility. Jejich prostřednictvím veřejná moc, stejně jako systémem platových tarifů, současně



plní závazek plynoucí jí z čl. 28 Listiny základních práv a svobod, dle něž mají zaměstnanci mj. právo na spravedlivou odměnu za práci.<sup>8</sup>

Spravedlivá odměna, jak je pro právo typické, je jedním z řady význačných pojmů.

V základu lze rozlišovat mezi

- *subjektivní spravedlivou odměnou*, tedy představou člověka o tom, jaká odměna za jeho práci by byla spravedlivá (důstojná),
- *objektivní spravedlivou odměnou*, již se rozumí odměna za určitou práci, která je spravedlivá (důstojná) v celospolečenském kontextu.

V obou případech lze dále rozlišovat, zda je či není zohledňován reálný hospodářský kontext, tedy zda se jedná o *subjektivní ideální odměnu* za práci, resp. o *objektivní ideální odměnu* za práci, nebo o *subjektivní reálně možnou odměnu* za práci, resp. o *objektivní reálně možnou odměnu* za práci.

Spravedlivost odměny lze dále vztahovat k porovnání odměn mezi jednotlivými lidmi ve smyslu, že lidé vykonávající stejnou práci (v určeném odvětví, geografické oblasti, nebo u jednoho zaměstnavatele či v jeho rámci v relativně samostatných částech), resp. práci stejné hodnoty mají mít zajištěnou stejnou odměnu (k tomuto v podrobnostech viz níže).

Vrátíme-li se k Listině základních práv a svobod, ze sepjetí jejích čl. 3 odst. 1, čl. 28, čl. 26 odst. 3 a čl. 36 an., resp. z obecných principů demokratického právního státu ve vztahu k právu na spravedlivou odměnu za práci plyne veřejné moci povinnost zajistit:

- minimální důstojnou odměnu za práci, která umožní zajistit si životní potřeby pro sebe a svou rodinu;
- (s přihlédnutím k zásadě subsidiarity a proporcionality) rovné odměňování za stejnou práci, resp. za práci stejné hodnoty bez jakékoli diskriminace;

---

<sup>8</sup> Právo na spravedlivou odměnu za práci je zahrnuto již v čl. 23 Všeobecné deklarace lidských práv. Nalézt jej lze taktéž v čl. 7 Mezinárodního paktu o hospodářských sociálních a kulturních právech. Do určité míry se mu věnuje úmluva č. 29 Mezinárodní organizace práce o nucené nebo povinné práci a dále úmluva č. 100 Mezinárodní organizace práce o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.

Z hlediska práva EU lze jmenovat zejména prameny sekundárního práva, které směřují na rovné odměňování mužů a žen, jimiž jsou jednak směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání a jednak aktuálně přijatá směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování

- funkční kontrolní mechanismy určené k prosazování právních pravidel;
- funkční a reálný přístup pro každého k soudní ochraně přiznaných práv.<sup>9</sup>

### **K povinnosti spravedlivého odměňování**

Na úrovni jednoduchého práva jsou Ústavním pořádkem České republiky stanovené příkazy (spolu s pravidly plynoucími z unijní úpravy) ve směru k zajištění spravedlivého odměňování provedeny, vynecháme-li minimální mzdu a zaručenou mzdu, primárně prostřednictvím ust. § 1a odst. 1 písm. c) ZPr ve spojení s písm. e) stejného ustanovení, které mezi základními zásadami pracovněprávních vztahů vypočítávají spravedlivé odměňování, rovné zacházení a zákaz diskriminace. Na tyto zásady navazuje, rozvíjí a prohlubuje je ust. § 110 ZPr.

Dle ust. § 110 ZPr za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná odměna (mzda, plat nebo odměna z dohody), přičemž stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Dle ust. § 110 odst. 3 až 5 ZPr se složitost, odpovědnost a namáhavost práce posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Z rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ve věci sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 a rozhodnutí Ústavního soudu České republiky ve věci sp. zn. I. ÚS 2820/20 přitom plyne, že pojem zaměstnavatel nemá být interpretován restriktivně, tedy nemá být obsahově omezen na závod či provozovnu.

---

<sup>9</sup> Na úrovni řešení pracovněprávních sporů zde v tomto aspektu jsou zjevné rezervy. K tomuto srov. Morávek, J. Ústavněprávní aspekty pracovněprávního soudnictví In Kudrna, J. (ed.) Ústava České republiky v reflexi tří desetiletí. Praha: Wolters Kluwer. 2023. s. 315 - 336.

Nutno podotknout, že argumentace zejména Nejvyššího soudu České republiky v odkazovaném rozhodnutí ve věci České pošty postrádá dostatečnou hloubku a je z hlediska interpretačního předpokladu racionálního zákonodárce mylná. Na to bylo v rámci odborného diskurzu opakovaně poukazováno s tím, že cílem předmětné právní úpravy bylo reagovat na směrnici EU o spravedlivém odměňování mezi muži a ženami a nebylo jejím účelem vzít Českou republiku (nebo i širší území) za homogenní celek a zmařit tak možnost zohlednit regionální rozdíly v ceně práce.<sup>10</sup>

Jinak a krátce řečeno, napříště by měla být rozhodovací praxe vysokých soudů přehodnocena, příp. by mělo dojít ke změně právní úpravy tak, aby bylo jasné a jednoznačně určeno, že rovnost v uvedeném (či mírně modifikovaném – viz níže) smyslu slova má být zajištěna jen na úrovni závodu či jinak z hlediska místního určené organizační složky zaměstnavatele.

## **K nedokonalostem zákonné úpravy**

Judikurní vymezení pojmu zaměstnavatel však není jediný problém stávající právní úpravy, její aplikace a směřování.

Dalším je rozdílné postavení zaměstnavatelů, kteří odměňují své zaměstnance mzdou vůči zaměstnavatelům odměňující své zaměstnance platem.

Určí-li zaměstnavatel, který odměňuje zaměstnance mzdou, výši mzdy čistě v závislosti na délce praxe, v konečném důsledku může být takové počínání kvalifikováno jeho nerovné, což může vést k založení soukromoprávní i veřejnoprávní odpovědnosti. To však pro platovou sféru neplatí.

System platových tarifů, v němž se zaměstnanci na úrovni platových stupňů v platové třídě pohybují čistě na základě započitatelné praxe, na první pohled obsahuje nesystémový prvek, který sice ne ve všech případech, avšak jistě v nezanedbatelném počtu nutně vede k nerovnému odměňování, má-li být výlučným určovatelem a kritériem hodnota práce. Důvody jsou v zásadě dva.

Jednak, jsou lidé různě výkonní, tzn. dva referenti, byť se shodnou praxí a na shodné pozici vykonávající shodnou práci, nemusí (a zpravidla nebudou) podávat shodný pracovní výkon.

Vedle toho jsou zde i další faktory:

---

<sup>10</sup> V potaz například nebyla vzata předchozí judikatura Nejvyššího soudu České republiky k rozvázání pracovního poměru výpovědí dle ust. § 52 písm. a) až c) ZPr, v níž byl pojem zaměstnavatel zúžen na podnik/závod. Stejně tak nebylo přihlédnuto ke skutečnosti, že v České republice působí řada společností usazených v jiném členském státě EU, které na území České republiky podnikají toliko prostřednictvím organizační složky. Ta ovšem sama o sobě právní subjektivitu nemá. Srov. Morávek, J. Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck. 2020. sv 20. 705-709

- a) zkušenosti a praxe jsou pro výkon práce, efektivitu a pracovní výkon zaměstnance nepominutelné. Mají však své limity a existuje jen málo prací, jestli vůbec nějaké, kde by byla pomyslná studnice zkušeností a praxe, kterou lze čerpat, bezodná. Jinak řečeno, i v případě vysoce kvalifikovaných prací zaměstnanec zpravidla v řádech několika let dosáhne z hlediska praxe a zkušeností úrovně, kterou již nelze příliš (pokud vůbec) posouvat;
- b) zejména v oblastech, kde dochází k rychlým a masivním inovacím, to budou spíše mladší zaměstnanci, kteří budou schopni se přizpůsobit, reagovat a udržet si či spíše zvýšit svou produktivitu práce;
- c) většinou má křivka pracovního výkonu tvar sinusoidy, tzn. ve středním věku začíná pomalu klesat.

Založit tak systém odměňování v podstatě pouze na letech započitatelné praxe, či *de facto* na věku, kdy starší bude mít automaticky vyšší odměnu než mladší, je chyba.

Uvedený závěr přitom nelze vyvrátit argumentací, že rovného odměňování a odstranění nedůvodných rozdílů by mělo být dosaženo prostřednictvím doplňkových složek platu (příplatků, odměn atd.). To je lhaní si do kapsy. Jednak není zaručeno, že všechny dotčené instituce mají k dispozici potřebné množství peněžních prostředků (spíše naopak). Jednak pro takový postup musí být vůle na straně vedoucích zaměstnanců, kteří by museli vybočit z předem daných kolejí a zdůvodňovat, proč ten který bonusovou složku dostal a druhý nikoli.

Popsaný rozdíl mezi oběma sférami je o to tíživější, že se orgány veřejné moci neostýchají zaměstnavatele, který odměňuje své zaměstnance mzdou a systém odměňování vystaví pouze na započitatelné praxi, potrestat.

Platová sféra, jelikož zde dochází k nakládání s veřejnými prostředky, by zřejmě měla mít méně volná pravidla, než je tomu u sféry mzdové. Na druhou stranu nelze nevidět, že v některých případech se na osoby nakládající přímo či *de facto* s veřejnými prostředky vztahuje mzdová úprava, a i tyto instituce fungují, přičemž v míře nehospodárnosti nijak zvlášť nevybočují z řady. Příkladem jsou veřejné vysoké školy či „obslužné“ právnické osoby zřizované územně samosprávnými celky.

Řešení tak zjevně leží někde uprostřed. Jakýkoli budoucí posun by však měl být dostatečně promyšlen a skýtat odpovídající pojistky a záruky, aby nedošlo k podobnému fiasku, které jsme zažili s právní úpravou smluvních platů.

Bez chyby však není ani mzdová úprava, resp. shora citované ust. § 110 ZPr.

Zákonná úprava hovoří o stejné práci a o práci stejné hodnoty.

Stejně hodnoty objektivně, pro zaměstnavatele nebo v sepletí obou těchto kategorií?

V ustanovení vypočtená kritéria napovídají, že právní úprava cílí na prvou z variant.

Takový závěr nabízí dvě otázky.

Jednak, zda vůbec lze mimo méně kvalifikované opakující se činnosti, které jsou definované počtem normovaných výrobků, jednoduše „změřit“ hodnotu práce více zaměstnanců a tuto porovnat.

Vedle toho, a to je principiální otázka, jde o to, nakolik je důvodné a případně do jaké míry příkazem spravedlivé odměny

- popřít ust. § 3 odst. 1 ObčZ, dle kterého každý má právo brát se o vlastní štěstí a štěstí své rodiny, pokud nepůsobí bezdůvodnou újmu druhým, na straně zaměstnance, a;
- právo na ochranu majetku a z něj plynoucí právo usilovat o maximální rozvoj a prospěch, resp. právo na svobodu podnikání, na straně zaměstnavatele.

Konkrétně řečeno, jde o dvě věci a obě úzce souvisí s lidskostí, která jakoby se z právní úpravy ust. § 110 ZPr vytratila, což z něj činí nástroj poměrování práce spíše strojů než lidí.

Úspěch (nejen pracovní) každého jednoho člověka přece závisí na řadě faktorů. Jedním z nich je jistě výkon a iniciativa. Je to však i řada dalších aspektů, jako schopnost reagovat na situaci a využít ji, či odvaha anebo míra „drzosti“. A tak může méně schopný, avšak inovativní, nebojácný a zdravě drzý jedinec dosáhnout lepších výsledků či možná spíše postavení než jeho nadanější kolega, který se však striktně drží zásady „*sedávej panenku v koutě, budeš-li hodná, najdou tě*“.

Uvedené platí i pro výši odměny za práci.

Vedle toho nelze přehlížet, že vytvořit dobře fungující a výkonný pracovní kolektiv není jen otázkou pracovních schopností jednotlivých lidí a jejich pracovních výkonů, nýbrž často jde o vzájemnou „chemii“.

V tomto kontextu je však „hodnota práce“ příliš úzkou kategorií, neboť v rámci kolektivu může působit zaměstnanec, jehož pracovní výkon a hodnota jeho práce není zdaleka nejvyšší, avšak z hlediska fungování kolektivu a výkonnosti kolektivu jako takového je pro zaměstnavatele zcela nepostradatelný. Hodnotě takového zaměstnance, který je pro zaměstnavatele nenahraditelný, z povahy věci bude zpravidla odpovídat i odměna, která může být nezanedbatelně větší než u zaměstnance, který je sice výkonnější, avšak bez problémů nahraditelný a z hlediska pracovního kolektivu je jeho význam pro řádné fungování a

celkovou výkonnost *de facto* žádný (odmyslíme-li si práci, kterou on sám za sebe vykonává).

Veřejná moc by měla vstupovat do soukromoprávních vztahů pouze při naplnění zásad subsidiarity a proporcionality, tedy je-li ohrožen některý zájem či hodnota, na níž společnost stojí a z níž vyrůstá, a je-li její narušení nebo ohrožení větší než negativní důsledek plynoucí z regulace, tj. zejména omezení svobody či narušení právní jistoty.

Těmto výchozím principům ust. § 110 ZPr s přihlédnutím ke shora řečenému neodpovídá.

### **Závěrečné úvahy o možném budoucím směřování**

Právní úprava odměňování v právním řádu České republiky jisto jistě dozná v dohledné době změn. V návaznosti na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování, a (pravděpodobně částečně také) v reakci na již dřívější doporučení a stanoviska veřejného ochránce práv<sup>11</sup> se bude krom jiného jednat o zřízení zvláštní instituce, příp. o svěřením nových kompetencí některému ze stávajících státních úřadů, o zavedení informační povinnosti o průměrných výdělcích, o zákaz doložek mlčenlivosti o výši odměny atd.

Po řadě zkušeností z nedávné doby základní otázka zní, zda další administrativní zátěž, nemalé finanční prostředky a další úřednická místa nebudou mít podobně rozpačitý efekt jako například ochrana oznamovatelů,<sup>12</sup> či v konečném důsledku i GDPR.<sup>13</sup>

Aniž bych jakkoli schvaloval diskriminaci z jakéhokoli důvodu ať již v odměňování či v čemkoli jiném, nelze přehlédnout, že opatření zamýšlená směrnicí 2023/970 možná až přespříliš zasahují shora zmíněné hodnoty a zásady a sice svobodu a právo na ochranu majetku, resp. svobodu podnikání. Tento závěr je dále podpořen nedostatečnou efektivitou transpoziční legislativy, kterou lze očekávat, když s vysokou mírou pravděpodobnosti řada zaměstnavatelů bude pohotová a individualizuje pracovní pozice tak, aby

---

<sup>11</sup> Viz zejména Veřejný ochránce práv. Doložky mlčenlivosti k výši odměny. Doporučení veřejného ochránce práv. Sp. zn.: 2/2020/DIS/HB dostupné rovněž viz [https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/Dolozky\\_mlcceni.pdf](https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/Dolozky_mlcceni.pdf)

<sup>12</sup> Srov. například Morávek, J. Ochrana oznamovatelů (nejen) ve státní službě In Acta Universitatis Carolinae Iuridica, Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, sv. 1, 2023

<sup>13</sup> Srov. zejména Morávek, J. Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovní právní vztahy. Praha: Wolters Kluwer. 2019. ISBN 978-80-7598-587-3, s. 420

nebyly srovnatelné, což do značné míry utlumí její efekt. Další samostatnou kapitolou je míra a efektivnost veřejné kontroly a reálná možnost zaměstnanců domoci se jim formálně přiznaných práv prostřednictvím veřejné, primárně soudní moci.

Jde o to, že cena práce je pro řadu zaměstnavatelů nezanedbatelnou nákladovou položkou, a proto se k ní staví do určité míry jako k ostatním vstupním zdrojům, tedy hledají ideální míru v každém jednom případě na základě zákona nabídky a poptávky. Mzdová úroveň je pro ně tak v řadě případů citlivou informací, neboť její znalost dává přímým soutěžitelům indicie k dalším nákladovým položkám, a ostatním zaměstnavatelům návod, jak k sobě zlákat zkušenou pracovní sílu jiného zaměstnavatele.

Spolu s tím je třeba vnímat, že i objektivně zdůvodněný rozdíl v odměnách jednotlivých zaměstnanců může být člověkem, jehož pracovní výkon je sice reálně menší, avšak tento o sobě a své práci má vysoké mínění, vnímán nelibě a narušit fungování pracovního kolektivu. Stejný efekt samozřejmě může nastat i z opačné strany, pokud se vysoce výkonný zaměstnanec dozví, že jeho méně efektivní a výkonný kolega má odměnu ve stejné výši.<sup>14</sup>

Jde trochu o věštění z křišťálové koule, ale nelze vyloučit, že povinné informování u pracovních pozic, kde nebude možná individualizace, může vést k nejméně konfliktnímu řešení. Tím se zdá odměnit všechny více méně stejně bez ohledu na rozdíly v aspektech, které zde byly naznačeny shora. To ovšem může mít pro některé značně demotivující efekt a může tak vlastně jít o dílčí krok na cestě k průměrnosti.

Pokud bychom měli na základě doposavad uvedeného učinit nějaké resumé, lze ve stručnosti shrnout, že věci jsou často mnohem složitější a mají více vrstev, než se může na první pohled zdát. Či jinak řečeno, nejsou černobílé. Ve snaze eliminovat složitosti a komunikovat materii širěji (částečně přirozeně) saháme k hrubým zjednodušením, což však problém zamlčuje a *de facto* zavírá cestu k nalezení efektivního a racionálního řešení.

Právě uvedené se potvrzuje i v případě problematiky rovného odměňování a spravedlivého odměňování mužů a žen.

Problém nesporně existuje, ale diskuse o něm je často vedena zužujícím (a někdy i účelovým) způsobem.

Například jde-li o odměňování profesionálních sportovců, kupříkladu tenistů a tenistek na grandslamových turnajích.

---

<sup>14</sup> Zajímavá otázka, která se v této souvislosti mj. nabízí, zní, zda takový nadprůměrný pracant má také právo na náhradu újmy z titulu nespravedlivého odměňování, tedy na „doplatek“ odpovídající nadhodnotě jeho práce oproti práci toho, kdo vykonává shodnou práci, avšak podává nižší pracovní výkon (jeho práce má nižší hodnotu ve smyslu stávající právní úpravy), za což je však shodně odměněn.

Argumentuje se vynaloženou energií a úsilím, délkou zápasů či délkou výměn atd. Stranou však často zůstává, že vrcholový sport je do značné míry hospodářské odvětví, kdy zdrojem prostředků pro odměny sportovců jsou příjmy od sponzorů, poplatky za televizní práva atd. Kritériem určujícím množství peněz, a tedy i odměnu je tak v základu sledovanost a atraktivita pro veřejnost.

Ze stejného důvodu je patrně soutěžní cenou soutěže Miss České republiky automobil značky Mercedes-Benz, kdežto Muž roku má příslibu Škodovku, a proto jsou zřejmě odměny modelek násobné oproti odměnám modelů.

Lidé nejsou stejní. Liší se v široké škále aspektů. Tento fakt spolu s složitostí stávající společenských vztahů a fungováním společnosti jako takové spolu s respektem ke svobodě brát se o své štěstí vede k závěru, že nelze vytvořit právní úpravu, která by na pomyslných miskách lékárnických vah odvažovala všechny podstatné aspekty a momenty a zajišťovala 100% spravedlnost.

Ve snaze o hyperkorektnost, která se projevuje i v oblasti právní úpravy odměňování a jejíž posledním projevem je směrnice 2023/970, se stýkají dva momenty. Jednak spoléhání se stále více lidí na paternalistický přístup státu. Vedle toho jde o pomínutí faktu, že cílem práva není zajištění 100% spravedlnosti. To není v ničích silách. V tomto kontextu právní řád, který zamezí neproporčním nespravedlnostem, je vlastně úspěchem.

Jakým směrem by se v kontextu zde uvedeného měla ubírat budoucí právní úprava?

V bodech lze úvahy *de lege ferenda* shrnout takto:

- opuštění sterilní úpravy ust. § 110 ZPr, u níž lze (viz důvody shora) mít pochybnosti o ústavní konformitě;
- vytvořit prostřednictvím obecně formulovaných skutkových podstat dostatečný prostor pro stanovení odměny s přihlédnutím ke všem rozhodným faktorům (viz shora), tzn. umožnit rozdílné odměňování, existuje-li pro to důvod nikoli jen ve smyslu odlišná hodnota práce;
- přistoupit na tezi, že veřejná moc má zakročit jen v případě nespravedlností určité intenzity, tzn. za deliktní jednání v soukromoprávním i ve veřejnoprávním smyslu označit až „nepřiměřenou nespravedlnost“ v rámci jednoho závodu či provozovny zaměstnavatele anebo jinak logicky určené organizační složky;
- na straně státu shromažďovat informace o výši odměn v jednotlivých odvětvích a oborech se souvztažností k místu, kde je práce konána, a zveřejňovat průměrnou výši odměny v každém jedno segmentu a kraji.



V každém případě, a to bylo řečeno již mnohokrát,<sup>15</sup> právo dělá právem jeho vynutitelnost veřejnou mocí nebo za účasti veřejné moci. Sebelepší právní pravidla jsou bezvýznamná, pokud není jejich plnění vymáháno. Klíčem tedy je a zůstává efektivní veřejnoprávní kontrola a zejména zajištění reálného přístupu všem oprávněným k soudu v širokém smyslu slova, tedy jak z hlediska náklů, tak z hlediska srozumitelnosti a rychlosti řízení. Bez toho nelze žádný skutečný posun k lepšímu očekávat.

### **Zoznam použitej literatury:**

1. Morávek, J. Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck. 2020. sv 20. 705-709
2. Morávek, J. Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Praha: Wolters Kluwer. 2019. ISBN 978-80-7598-587-3, s. 420
3. Morávek, J. Ochrana oznamovatelů (nejen) ve státní službě In Acta Universitatis Carolinae Iuridica, Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, sv. 1, 2023
4. Morávek, J. Spravedlivá odměna akademického pracovníka. Soukromé právo. Praha: Sagit. sv. 7-8. 2023, které byly v několika směrech doplněny.
5. Morávek, J. Ústavněprávní aspekty pracovněprávního soudnictví In Kudrna, J. (ed.) Ústava České republiky v reflexi tří desetiletí. Praha: Wolters Kluwer. 2023. s. 301 - 323.
6. Picht, J. a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. 2021

### **Kontaktní údaje**

doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.  
Právnická fakulta Západočeské univerzity v Plzni  
moravek@prf.cuni.cz

---

<sup>15</sup> Srov. například Morávek, J. Ústavněprávní aspekty pracovněprávního soudnictví in KUDRNA, J. (ed.) Ústava České republiky v reflexi tří desetiletí. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 301 - 323

# PRVKY ALGORITMICKÉHO RIADENIA V TARIFNOM ODMEŇOVANÍ ZAMESTNANCOV A PRIDEĽOVANÍ TARIFNÝCH TRIED<sup>1</sup>

## ELEMENTS OF ALGORITHMIC MANAGEMENT IN TARIFF REMUNERATION OF EMPLOYEES AND ALLOCATION OF TARIFF CLASSES

Marek Švec<sup>2</sup>

**Abstrakt:** Vedecký príspevok sa zaoberá aktuálnym trendom zamestnávateľov obsiahnuť v odmeňovacích a personálnych systémom prvky algoritmického riadenia. Podstatou je vytvorenie algoritmu hodnotenia zamestnanca, ktoré má následne na základe predovšetkým jeho správania a konania zabezpečiť jeho automatické vylúčenie napr. z procesu zvyšovania tarifných tried u zamestnávateľa, ak u neho prišlo k uloženiu sankcie za individuálne pracovnoprávne pochybenie. Takéto „depersonalizované“ hodnotenie nezohľadňuje žiadne špecifické okolnosti spojené s prípadným vznikom jeho negatívneho konania, súčasne je však pravidelne v rozpore s dohodnutými podmienkami odmeňovania podľa § 119 Zákonníka práce, keďže nepridelenie vyššej tarifnej triedy nie je odôvodnené jeho správaním, ale dosiahnutím odpovedajúcej kvalifikácie alebo zručnosti v závislosti od dĺžky výkonu práce.

**Kľúčové slová:** odmeňovanie, algoritmické riadenie, pracovnoprávna sankcia, ochrana zamestnanca, porušenie pracovnej disciplíny

**Abstract:** The scientific contribution deals with the current trend of employers to include elements of algorithmic management in their remuneration and personnel systems. The essence is the creation of an employee evaluation algorithm, which should subsequently, based

---

<sup>1</sup> Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu 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.)

<sup>2</sup> Katedra občianskeho a pracovného práva, Právnická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici.

primarily on his behavior and actions, ensure his automatic exclusion, e.g. from the process of increasing tariff classes at the employer, if a sanction was imposed on him for an individual labor law violation. Such a "depersonalized" evaluation does not take into account any specific circumstances associated with the possible occurrence of his negative actions, but at the same time it regularly contradicts the agreed remuneration conditions according to § 119 of the Labor Code, since the non-assignment of a higher tariff class is not justified by his behavior, but by the achievement of corresponding qualifications or skills depending on the length of the work.

**Key words:** remuneration, algorithmic management, labour sanction, employee protection, violation of labor discipline

## Úvod

Meniaci sa charakter pracovného trhu, ktorý sa v čoraz väčšej miere stretáva s novými prvkami v podobe digitalizácie alebo automatizácie<sup>3</sup>, sa prejavuje aj v oblasti personalistiky resp. HR manažmentu. Najviditeľnejším a najdiskutovanejším novým prístupom v predmetnej oblasti sa stal napr. výber zamestnancov, ktorý sa u mnohých zamestnávateľov realizuje online formou alebo prostredníctvom výberu vhodných kandidátov formou sporného profilovania.<sup>4</sup> Relatívnou novinkou predovšetkým u zamestnávateľov s veľkým počtom zamestnancov je zavádzanie rôznych algoritmov do systému hodnotenia zamestnancov alebo ich odmeňovania tak, aby prišlo k výraznej redukcii subjektívneho faktora a zamestnancovi sa určité pracovnoprávne nároky priznávali na základe splnenia alebo nesplnenia určitých preddefinovaných kritérií. Názorným príkladom môže byť neskôr prezentovaný problém s priznávaním vyšších tarifných tried, ak v rámci daného stupňa náročnosti práce existuje rozpätie ich priznávania so sekundárnym faktorom napr. v podobe získania určitých zručností v dôsledku dlhodobého výkonu práce zamestnancom u zamestnávateľa.<sup>5</sup> Oba uvádzané príklady možno subsumovať pod tzv. prvky algoritmického riadenia zamestnancov, teda procesu vytvárania rôznych algoritmov na hodnotenie zamestnancov bez

---

<sup>3</sup> BARANCOVÁ, H.: Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch. Praha : Leges, 2017. s. 35.

<sup>4</sup> ŽUĽOVÁ, J.: Výber zamestnancov. Právne úskalía obsadzovania pracovných miest. Bratislava: Wolters Kluwer SK, s. 19.

<sup>5</sup> Porovnaj aj DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ, S. – MÉSZÁROS, P. Procesy v individuálnom pracovnom práve. Bratislava : Wolters Kluwer, 2022, s. 56.

zohľadňovania subjektívnych okolností konkrétnych prípadov. Depersonalizovaný prístup zamestnávateľov má v tomto ohľade zabezpečiť rovnaký prístup ku každému zamestnancovi a preddefinovanie ukazovateľov súčasne uľahčiť jeho hodnotenie v tom zmysle, že ak v systéme existuje určitý záznam (napr. individuálne pochybenie zamestnanca) systém mu neumožní dosiahnuť priznanie pracovnoprávneho nároku napr. vyššej tarifnej triedy, aj keď splnil kvalifikačné alebo odborné podmienky na jej priznanie. Takýto výsledok pritom pochopiteľne odporuje pravidelne podmienkam priznávania základnej zložky mzdy zamestnanca s odkazom na § 119 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „ZP“) a súčasne vytvára paradoxne aj princíp nerovnakého zaobchádzania, pretože so zamestnancami v porovnateľnej situácií (splnenie podmienok na priznanie vyššej tarifnej triedy) sa zaobchádza odlišne bez objektívneho dôvodu, ktorým individuálne pochybenie zamestnanca pri základnej (zaručenej) zložke mzdy nemôže byť. Vedecký príspevok sa tak snaží skôr poukázať na aplikačný problém ako ponúknuť jeho riešenie, keďže prístup k nemu musí byť výrazne individuálny, ale na základe neskôr uvádzaných právnych premís.

Tarifné prístupy zamestnávateľa a individuálne pochybenia zamestnancov

Odmeňovacie systémy zamestnávateľov s veľkým počtom zamestnancov predovšetkým vo výrobnjej sfére sú založené na určení základnej skupiny stupňov náročnosti práce, ktoré nezodpovedajú stupňom náročnosti práce podľa § 120 ZP, pretože ich diferenciácia je spravidla založená na odlišnom charaktere tejto práce ako na zvýšení alebo znížení jej stupňa náročnosti. U týchto zamestnávateľov je totiž dohodnutý druh práce podľa § 43 ods. 1 písm. a) ZP v zásade rovnaký a orientovaný do výrobnjej sféry (teda napr. „výrobný zamestnanec“, „robotník“ a pod.), pričom ale v aplikačnej praxi títo zamestnanci vykonávajú rovnako náročnú, ale odborne inú, prácu pre zamestnávateľa. Vytvorená skupina 4 – 5 stupňov náročnosti práce u zamestnávateľov preto spravidla zodpovedá 2. alebo 3. stupňu náročnosti práce podľa § 120 ZP, súčasne ale vytvára diferenciáciu u zamestnávateľa podľa určitých odborných zručností alebo schopností, ktorými musí zamestnanec disponovať, aby postúpil do vyššieho stupňa náročnosti práce tejto skupiny. U niektorých zamestnávateľov je tento stupeň náročnosti daný aj počtom pracovných operácií, ktoré musí zamestnanec ovládať alebo zvládnuť na určitej pracovnej pozícii alebo pracovisku. Na diferenciáciu tohto vlastného stupňa náročnosti práce používajú zamestnávatelia aj vlastné označenie, pričom ide o označenie používané z korporátneho nadnárodného prístupu (napr. Werker) na zvýraznenie odlišnosti od § 120 ZP. Každému stupňu náročnosti práce následne prislúcha určitý počet tarifných tried, ktoré môžu byť zamestnancovi priznané v rámci predmetného stupňa na základe určitých kritérií, ktoré

zamestnávateľa stanovujú v súlade s § 119 ods. 2 a ods. 3 ZP (teda napr. v závislosti od získania určitých praktických zručností v rámci dlhodobého výkonu práce zamestnancami). Vyšší počet tarifných tried v stupňoch náročnosti práce má však aj dva ďalšie motívy. Na jednej strane predstavuje určitú motiváciu pre zamestnanca, aby mal možnosť získať vyššiu mzdu za vykonanú prácu pri osvojení si nových zručností alebo dlhšom výkone práce pre zamestnávateľa, na druhej strane zamestnávateľovi garantuje maximálnu možno výšku priznanej tarifnej triedy zamestnancovi tak, aby výkon práce zamestnancom bol pre neho ešte rentabilný a porovnateľný s trhom práce na danej pracovnej pozícii.

Odmeňovací systém založený na stupňoch náročnosti práce a tarifných triedach predstavuje súčasť dohodnutých mzdových podmienok podľa § 119 ods. 2 a ods. 3 ZP, pričom tarifná trieda má v zmysle § 119 ods. 3 ZP právnu povahu základnej zložky mzdy poskytovanej podľa odpracovaného výkonu alebo odpracovaného času. Zamestnávateľa tak ich zmenu môžu vykonať len po dohode so zamestnancom alebo odborovou organizáciou, ak u zamestnávateľa je uzatvorená kolektívna zmluva a jej súčasťou je aj problematika odmeňovania. Takto nastavený právny rámec ale spôsobuje zamestnávateľom základný „filozofický“ problém v tom ohľade, že ak u zamestnanca existujú subjektívne okolnosti, ktoré majú potenciálne vplyv na jeho motiváciu alebo motiváciu ostatných zamestnancov (napr. výskyt individuálnych pochybení zamestnanca spojených s porušením napr. pracovnej disciplíny) nemajú záujem na zvýšení tarifnej triedy zamestnanca, aj keď splnil objektívne podmienky na jej priznanie v zmysle dohodnutých podmienok podľa § 119 ods. 2 ZP. Následne tak zavádzajú (často bez dohody podľa § 119 ods. 2 ZP) do systému odmeňovania tzv. KO kritérium, ktoré je premietnuté do algoritmu v personálnom systéme zamestnávateľa a neumožňuje zamestnancovi pridelenie vyššej tarifnej triedy (resp. ho z výberovej skupiny priamo vylúči), ak na strane zamestnanca existuje záznam o existencii individuálneho pochybenia. Napriek objektívnej skutočnosti, že zamestnanec teda splnil všetky podmienky pre jej priznanie (spomínané osvojenie ci nových zručností alebo doba trvania pracovného pomeru), uplatnenie KO kritéria ho z tohto procesu vylúči v porovnaní s inými zamestnancami, ktorí sú v porovnateľnej situácii a splnili rovnaké kritéria pre jej priznanie. Individuálne pochybenie zamestnanca môže mať rôzne podoby, KO kritéria spravidla druh nerozlišujú a nemajú ani žiadnu väzbu na ďalšiu sankciu udelenú zamestnancovi v rámci iných nadtarifných zložiek mzdy. Pod uvádzanými individuálnymi pochybeniami tak možno rozoznávať rôzne porušenia povinností zamestnanca od požitia alkoholických alebo omamných látok, cez absencie až po fyzické alebo psychické násilie, vulgárne správanie, falšovanie podkladov pre evidenciu

dochádzky zamestnávateľa a pod. Zamestnávateľa následne v závislosti o miery závažnosti individuálneho pochybenia ukladajú zamestnancom príslušné pracovnoprávne sankcie od krátenia dovolenky podľa § 109 ZP až po zníženie alebo nepriznanie niektorej z nadtarifných zložiek mzdy zamestnanca najčastejšie v podobe osobného ohodnotenia/prémie.

Werker/ Tarifná trieda	W1	W2	W3	W4	R1	R2	R3	SV
	6	7	8	9	8	9	10	
	5	6	7	8	7	8	9	12
	4	5	6	7	6	7	8	11
	3	4	5	6	5	6	7	10
	2	3	4	5	4	5	6	9
		2	3	4	3	4	5	

Tabuľka č. 1  
Zaradenie do stupňa náročnosti

Uvádzaný prístup (často spoločný pre všetky dcérske skupiny nadnárodnej spoločnosti)<sup>6</sup> má zabezpečiť, že nebude priznaním vyššej tarifnej triedy ocenený zamestnanec, u ktorého bolo zaznamenané disciplinárne pochybenie a že bude „výstrahou“ aj pre ostatných zamestnancov, že zamestnávateľ nebude takéto správanie tolerovať a že má svoje následky. Pochopiteľne, že použitie KO kritéria v rámci tarifného odmeňovania vo vzťahu k dohodnutým podmienkam nemá svoje opodstatnenie, keďže v prípade spomínanej tarifnej triedy ide o základnú zložku mzdy a KO kritérium nemá žiadny súvis s výkonom zamestnanca alebo s odpracovaným časom. Zamestnávateľa sa však domnievajú, že tento pasívne-agresívny prístup môže mať vplyv na zlepšenie motivácie u ostatných zamestnancov, aby sa tak vyhýbali podobným konaniam<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Napr. vo formulácii „Bei nachweislichen individuellem dokumentierten Fehlverhalten im Bewertungsjahr (ab der Kategorie schriftlicher Verweis/ Abmahnung) sollen folgende Handlungsoptionen berücksichtigt werden. Beschäftigte werden erst nach Ablauf der zweijährigen Erfahrungszeit in der ungeraden Entgeltstufe in die nächsthöhere gerade Entgeltstufe eingestuft.“

<sup>7</sup> HORECKÝ, J.: Dispoziční pravomoc zaměstnavatele. Vydání první. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2018. s. 89.

Názov pracovnej pozície	Werker
Manipulačný pracovník	W1
Pracovník čistenia prázdnych obalov	W1
Vodič ťahača	W1
Pracovník nabíjacej stanice akumulátorov	W2
Vodič CXT	W2
Vodič vysokozdvížného vozíka	W2
Vodič vysokozdvížného vozíka / Pracovník nabíjacej stanice akumulátorov	W2
Vodič vysokozdvížného vozíka / príjem materiálu	W2
Vodič vysokozdvížného vozíka / Vodič ťahača	W2
Koordinátor chýbajúcich dielov	W3

Tabuľka č. 2  
Zaradenie do tarifných tried

### Dvojité sankcionovanie a nerovnaké zaobchádzanie

Popísaný prístup zamestnávateľov pri odhliadnutí od spomínanej depersonalizácie vytvára dva základné sporné okruhy. Prvý spočíva v pravdepodobnom nerovnakom zaobchádzaní so zamestnancami a druhý v ukladaní druhej sankcie zamestnancovi za rovnaký prípad porušenia pracovnej disciplíny. Oba jednoznačne prispievajú k zníženiu pracovnoprávnej ochrany zamestnancov a súčasne vytvárajú pre zamestnávateľa riziko uloženia sankcie zo strany orgánu dozoru. Prvý problém totiž spočíva nielen v prípadnej absencii nedohodnutia „podmienok odmeňovania“ v podobe zastavenia rastu tarifnej triedy zamestnanca podľa § 119 ods. 2 ZP, ak zamestnávateľ koná samostatne a nemá takýto proces ich priznávania dohodnutý so zástupcami zamestnancov alebo zamestnancami v pracovnej alebo kolektívnej zmluve.<sup>8</sup> Väčšiu nezrovnalosť skôr vidíme v samotnej takto nastavenej podmienke odmeňovania, ktorá podľa nás súvisí s posudzovaním tarifnej triedy ako základnej zložky mzdy odmeňovania. Ak má zamestnávateľ tarifnú mzdu a podmienky jej priznávania nastavené ako základnú (zaručenú) zložku mzdy

<sup>8</sup> 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- 78.

zamestnanca, javí sa uvedená aplikácia KO kritérií ako neprimeraná, pretože odporuje princípu jej priznávania za odpracovaný čas alebo výkon. Zamestnanec totiž splnil podmienky na priznanie „vyššej“ tarifnej triedy, ktorá sa pre neho pri splnení podmienok stala zaručenou, pričom ak dodržal podmienku odpracovaného času alebo výkonu, mala by mu byť takáto vyššia tarifná trieda (mzda) priznaná bez ohľadu na existenciu jeho prípadného individuálneho pochybenia.

Druhý problém bezprostredne nadväzuje na uvedenú premisu splnenia objektívnych podmienok zamestnanca na priznanie vyššej tarifnej triedy, a to v okamihu, ak splnil všetky podmienky, môže sa oprávnene domnievať, že sa s ním nerovnako zaobchádza v porovnaní s ostatnými zamestnancami. Za predpokladu, že absencia individuálneho pochybenia zamestnanca netvorí rozhodujúcu okolnosť pre priznanie vyššej tarifnej triedy zamestnanca, čo pri jej posúdení ako základnej zložky mzdy zamestnanca bezpochyby nemožno prezumovať, nemožno dospieť k záveru, že rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná. V tomto ohľade ide bezpochyby o porušenie čl. 1 Základných zásad ZP vo väzbe na § 13 ods. 1 až ods. 2 ZP a zamestnanec má právo na bezodkladné upustenie od tohto konania. Odhliadnuc od tejto skutočnosti, ak už zo strany zamestnávateľa v prípade individuálneho pochybenia prišlo k uloženiu pracovnoprávnej sankcie v podobe napr. zníženia osobného hodnotenia, je ďalšia pracovnoprávna sankcia neprimeranou a javí sa ako zneužitie práva zamestnávateľom podľa § 13 ods. 3 ZP

## Záver

K prvkom algoritmického riadenia v personálnom manažmente alebo všeobecne v pracovnoprávných vzťahoch možno zaujať ambivalentný názor. Na jednej strane sú bezpochyby budúcnosťou znižovania nákladov v HR manažmente, pretože umožňujú v mnohých ohľadoch znížiť náklady na riadenie a zabezpečiť do určitej miery absenciu subjektivity v hodnotení pracovných výkonov zamestnancov alebo pri vybavovaní požiadaviek zamestnancov rovnakým spôsobom v obdobných alebo rovnakých prípadoch<sup>9</sup>. Na druhej strane táto depersonalizáciu obsahu pracovnoprávneho vzťahu neumožňuje prihliadnuť na špecifické okolnosti prípadov a v niektorých pracovnoprávných inštitútoch sa sama môže stať príčinou nerovnakého

---

<sup>9</sup> MADLEŇÁK, A. – ŽULOVÁ, J.: The right to privacy in the context of the use of social media and geolocation services. Budapešť : Wolters Kluwer Hungary, 2019. s. 6.



zaobchádzania so zamestnancami a potenciálnym tvorcom znižovania ich pracovnoprávnej ochrany. Je na samotných zamestnávateľov, aby dokázali tieto dva protipóly vyvážiť a nielen vyjsť v ústrety svojim oprávneným záujmom, ale súčasne zabezpečiť aj ochranu slabšej strany.

### **Zoznam použitej literatúry**

1. BARANCOVÁ, H.: Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch. Praha : Leges, 2017. 192 s. ISBN 978-80-7502-253-0.
2. DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ, S. – MÉSZÁROS, P. Procesy v individuálnom pracovnom práve. Bratislava: Wolters Kluwer, 2022. 106 s. ISBN 978-80-571-0560-2.
3. HORECKÝ, J. Dispoziční pravomoc zaměstnavatele. Vydání první. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2018. 127 s. ISBN 978-80-7598-255-1.
4. MADLEŇÁK, A. – ŽUĽOVÁ, J. The right to privacy in the context of the use of social media and geolocation services. Budapešť : Wolters Kluwer Hungary, 2019. 152 s. ISBN 978-963-295-900-9.
5. 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.
6. ŽUĽOVÁ, J.: Výber zamestnancov. Právne úskalia obsadzovania pracovných miest. Bratislava : Wolters Kluwer SK, 2021. 120 s. ISBN 978-80-571-0324-0.

### **Kontaktné údaje**

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M., univ. prof.

msvec@umb.sk

Právnická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

# ÚROVEŇ SOLIDARITY V SYSTÉME DÔCHODKOVÉHO POISTENIA<sup>1</sup>

## THE LEVEL OF SOLIDARITY IN THE PENSION INSURANCE SYSTEM

Miloš Lacko<sup>2</sup>

**Abstrakt:** Dôchodkový systém SR je aj po reformnom období (2004-2005) neustále podrobovaný zásadným a viac či menej opodstatneným zmenám, a preto je potrebné v aktuálnej právnej úprave neustále skúmať hodnotovú vyváženosť nosných princípov systému dôchodkového poistenia, a jedným z nich je už od počiatkov formovania prvých modelov sociálnej ochrany práve princíp solidarity. Príspevok je zacielený na identifikáciu prvkov v systéme dôchodkového poistenia vyjadrujúcich nosný princíp solidarity, a to v ich kvalitatívnom rozmer a v súvzťažnosti k poistným a dávkovým vzťahom dôchodkového poistenia. Osobitná pozornosť je venovaná starobnému dôchodku, minimálnej sume starobného dôchodku, invalidnému dôchodku pre invalidné osoby z obdobia ich nezaopatrenosti dieťaťa a novovytvorenej dávke, rodičovskému dôchodku. V závere tejto hodnotovo orientovanej problematiky načrtáva príspevok odpoveď na otázku, či systém dôchodkového poistenia má vhodne vyjadrenú mieru solidarity vo vzťahu k ďalšiemu hodnotovému princípu ekvivalencie (zásluhovosti) a či takto nastavená solidarita vyjadruje aj materiálnu podstatu ústavne zakotveného práva jednotlivca na primerané hmotné zabezpečenie v starobe.

**Kľúčové slová:** solidarita, valorizačný mechanizmus, výpočtové parametre dôchodkovej dávky, minimálna suma starobného dôchodku, rodičovský dôchodok

**Abstract:** Even after the reform period (2004-2005), the pension system of the Slovak Republic is constantly subjected to fundamental

---

<sup>1</sup> Autor spracoval príspevok v rámci riešenia projektu VEGA č. 1/0335/23 pod názvom „Garancia sociálnych práv dôchodkovým systémom Slovenskej republiky“. Zodpovedný riešiteľ projektu je doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.. Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave.

<sup>2</sup> Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave.

and more or less justified changes, and therefore it is necessary to constantly examine the value balance of the supporting principles of the insurance system in the current legislation, and one of them has been from the beginning of its formation the principle of solidarity in the first models of social protection.

The pension contribution is aimed at identifying elements in the insurance system expressing the supporting principle of solidarity, namely in their qualitative dimension and in relation to the insurance and benefit relations of pension insurance. Special attention is paid to the old-age pension, the minimum amount of the old-age pension, the disability pension for disabled persons from the period of their lack of care for a child and the newly created benefit, the parental pension. At the end of this value-oriented issue, it outlines a contribution to the question of whether the pension insurance system has an appropriate expression of the degree of solidarity in relation to another value principle of equivalence (merit) and whether solidarity set in this way also expresses the material advantage of the constitutionally enshrined right of the individual to adequate material security in old age.

**Key words:** solidarity, pension calculation parameters, parental pension, valorization mechanism, minimum amount of retirement pension

## Úvod

Ústredným pojmom toho príspevku je solidarita, resp. hodnota solidarity, ktorá sa z hľadiska semantického výkladu identifikuje ako súdržnosť, svornosť, podporovanie sa navzájom, vzájomnosť, spoluúčasť či porozumenie pre jednotlivca alebo skupiny jednotlivcov (v latinčine svoj pôvod odvodzuje zo slova „solidus“ s významom pevný, celistvý).

Keďže solidarita sa najskôr prejavovala ako prejav porozumenia pre jednotlivcov alebo mala formu ocenenia, je potrebné v súčasnosti hovoriť o určitom druhu solidarity, a to spoločenskej solidarity, ktorá predstavuje prepojenie na konkrétne úsilie ľudí a spoločentiev, v ktorých sú zoskupení, pri prerozdeľovaní hmotných statkov v prospech odkázaných občanov<sup>3</sup>. Môžeme uviesť názor, že jednotlivec žijúci v akomkoľvek spoločenstve či spoločnosti ako vyššej formy organizácie života ľudí k nej patriacich, je svojou existenciou do

---

<sup>3</sup> TOMEŠ, I. a kol.: Sociální právo České republiky. 1. vydanie. Praha: Linde Praha, a. s. 2014. 320 s. ISBN 978-80-7201-938-0. s. 43.

určitej miery odkázaný i na druhé osoby, teda je závislý od spolupatričnosti spoločnosti ako celku.

Úlohu, resp. základnú funkciu, solidarity ako nosného princípu systémov sociálnej ochrany nachádzame v jej esenciálnej podstate, a to zabezpečiť sociálny zmier alebo sociálnu rovnováhu (alebo aj inak povedané zmierniť sociálne napätie) medzi príjmovovo rôznorodými skupiny osôb (zo strany štátnej moci) prikázanou či nanútenou solidaritou inkorporovanej do určitého prerozdelenia mechanizmu. V prepojení na mieru nastavenia prerozdelenia mechanizmu sociálneho dobra medzi jednotlivcov je potrebné uviesť, že solidaritu vyjadrenú v určitej miere prerozdelenia je potrebné spájať aj so zodpovednosťou. Tak zodpovednosťou jednotlivca pomáhať iným, ako aj so zodpovednosťou pri poskytovaní pomoci neutlmať aktivizmus jednotlivca či neodôvodnene a neúmerne nezasahovať do jeho slobodnej vôle a slobody rozhodovať sa, a to aj o vlastnom socio-ekonomickom postavení.

Vzhľadom na uvedené solidarita je prejavom zodpovednosti jednotlivca voči ostatným členom spoločnosti a pripravenosti každého pomáhať inému v núdzi. Čo znamená, že sociálna viazanosť patrí podstatne k človeku a uvedenie spoločenskej kooperácie do rovnováhy potom znamená solidaritu.<sup>4</sup>

Nakoľko je solidarita súčasťou materiálnej podstaty prevažujúcej väčšiny sociálnych práv zakotvených tak na medzinárodnej úrovni ako aj na vnútroštátnej úrovni, tak ju nie je možné prehliadať alebo vytlačiť inými hodnotami preferovanými spoločnosťou, keďže by sa tým poprela ich podstata a význam ako verejných subjektívnych práv<sup>5</sup> (jednotlivec určité nároky voči štátu v rozsahu, ktorý odzrkadľuje podstata daného ústavného sociálneho práva).

Veda práva sociálneho zabezpečenia rozoznáva na základe klasifikačného kritéria poskytovania pomoci či vzájomnosti od poskytujúceho subjektu k prijímajúcemu subjektu solidaritu medzigeneračnú a intrageneračnú, ktorá je najčastejšie spájaná s ekonomicky aktívnym obyvateľstvom a ekonomiky neaktívnym obyvateľstvom. Ďalej to môže byť vnútrorodinná solidarita či medzi rôznymi skupinami osôb ako sú zamestnané osoby a nezamestnané osoby, či zdravé osoby a osoby s nepriaznivým zdravotným stavom alebo bezdetné rodiny a rodiny s deťmi, atď.. Z hľadiska organizátora solidarity veda

---

<sup>4</sup> MACKOVÁ, Z: Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky. Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, Bratislava 2001. 144 s. (Studia Iuridica Bratislavensia ; Nr. 21) ISBN 80-7160-141-1. s. 31.

<sup>5</sup> BOUČKOVÁ, P.: Rovnosť a sociálne práva. Nakladatelství Auditorium s.r.o., Praha 2009. s. 198. ISBN 978-80-87284-02-5. s. 46.

práva sociálneho zabezpečenia uvádza aj klasifikáciu solidarity na medzinárodnú, celoštátnu a solidaritu jednotlivcov a rodín.<sup>6</sup>

V súčasných moderných spoločnostiach sa sociálna solidarita realizuje prostredníctvom redistributívnej a transferovej politiky štátu. Je potrebné zdôrazniť, že celospoločenská a medzigeneračná solidarita má osobitný význam a presadzovanie tzv. vyviazania sa z medzigeneračnej solidarity (*rozumej výstavbou a zavádzaním dôchodkových systémov založených na individualizácii sporenia akým je v podmienkach SR systém starobného dôchodkového sporenia „II. pilier“*) je popretím základného princípu podstaty existencie spoločnosti a podstaty ľudskej existencie<sup>7</sup>.

### Ústavná požiadavka na vyjadrenie solidarity v dôchodkovom poistení

Požiadavku na zakomponovanie (vyjadrenie) solidarity v dôchodkovom systéme z (ústavno)právneho hľadiska interpretujeme v čl. 39 ods. 1 a 2 Ústavy SR, v zmysle ktorých štát garantuje občanovi (jednotlivcovi) právo na primerané hmotné zabezpečenie v starobe, pri nespôsobilosti na prácu a pri strate živila (v postavení rodinného príslušníka s uloženou vyživovacou povinnosťou buď na základe zákona alebo súdneho rozhodnutia). Práve kvantifikácia primeranosti hmotného zabezpečenia (v starobe) v určitom čase a stupni vývoja spoločenských vzťahov je výsledkom stretu hodnotových prístupov determinujúcich systémové vzťahy dôchodkového systému, pričom od počiatkov formovania systémov sociálnej ochrany patria medzi tieto hodnotové pohľady solidarita a ekvivalencia (resp. označovaná aj ako zásluhovosť). A ústavodarca vyžaduje priamo v čl. 39 ods.2 Ústavy SR zaistenie primeranosti hmotného zabezpečenia v starobe prostredníctvom priebežne financovaného dôchodkového systému, ktorým je systém dôchodkového poistenia regulovaný zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej len „ZoSP“) a systémom starobného dôchodkového sporenia normatívne vyjadreného zákonom č. 43/2004 Z. z.. Keďže tento posledne uvedený systém iba v jednom aspekte<sup>8</sup> vykazuje solidaritu, tak systémové inkorporovanie

---

<sup>6</sup> MACKOVÁ, Z: Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky. Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, Bratislava 2001. 144 s. (Studia Iuridica Bratislavensia ; Nr. 21) ISBN 80-7160-141-1. s. 47.

<sup>7</sup> MACKOVÁ, Z: Právo sociálneho zabezpečenia. Všeobecná časť. Edícia: Učebnice 1 vyd. Heuréka, Šamorín, 2009. s. 161. ISBN 978-80-89122-53-0. s. 110.

<sup>8</sup> Týmto aspektom je štátom suplovaná príspevková povinnosť na starobné dôchodkové sporenie za osoby, ktoré sú v situácii, ktorú spoločnosť (resp. zákonodarca) považuje obzvlášť hodnú zvýšenej sociálnej ochrany (tieto skupiny poistencov štátu na účely dôchodkového poistenia a aj starobného dôchodkového sporenia sú uvedené v § 15 ods. 1 písm. c) až i ZoSP a § 21 ods. 2 zákona č. 43/2004 Z. z.).

solidarity zostáva na systém dôchodkového poistenia. Podotýkame, že bez systémového zakomponovania solidarity ako takej (bez skúmania jej kvality) by nebolo možné naplniť materiálnu podstatu a cieľ uvedeného sociálneho práva, práva jednotlivca na primerané hmotné zabezpečenie v starobe. Sme názoru, že primeranosť hmotného zabezpečenia závisí, resp. v súčasnom nastavení spoločenského nazerania na systémy sociálnej ochrany, okrem nevyhnutnej celospoločenskej solidarity aj od ekvivalencie, t. j. kvantifikovanej príspevkovej povinnosti jednotlivca počas hodnoteného (sledovaného) obdobia a úrovne cien a tovarov v hodnotenom období. K vyjadreniu solidarity v intenciách ústavnej požiadavky primeranosti hmotného zabezpečenia zaujal judiciálny pohľad aj Najvyšší súd SR v jednom zo svojich starších rozhodnutí, v úroveň hmotného zabezpečenia v starobe považoval za primeranú, ak zohľadňovala princíp zásluhovosti (primeranosť k predchádzajúcej úrovni hmotného zabezpečenia, ktorú mal občan pred vznikom sociálnej udalosti, ktorou je v danom čase dovŕšenie dôchodkového veku), princíp solidarity (primeranosť vo vzťahu k priemernej úrovni hmotného zabezpečenia občanov) a princíp ekonomickej únosnosti (primeranosť k ekonomickým možnostiam zabezpečenia určitej úrovne hmotného zabezpečenia štátom)<sup>9</sup>.

Primeranosť hmotného zabezpečenia nemá byť kvantifikovaná (resp. hodnotená) len v momente vzniku práva na dôchodkovú dávku/dávky pokrývajúce sociálnu udalosť staroby, ale počas celého podporného obdobia poskytovania takéhoto druhu dôchodkovej dávky. Túto úlohu by mal plniť vhodne nastavený valorizačný mechanizmus dôchodkovej dávky, ktorý môže byť podporený buď priamo ďalšou dávkou daného dôchodkového systému cielene zameranou na plnenie sociálnych úloh alebo dávkou systému sociálnej pomoci „záchranej sociálnej siete“. V odborných kruhoch sa dlhodobo diskutuje, či dôchodkový systém, a osobitne základný a všeobecný dôchodkový systém založený na príspevkovej povinnosti má plniť aj sociálne úlohy, ktoré spravidla vyplývajú práve zo solidarity a teda vrátane solidarity vyjadrenej takýmto dôchodkovým systémom.

Napokon zdôrazňujeme aj nemej významnú skutočnosť, že vzhľadom na formuláciu čl. 55 ods. 1 Ústavy SR (*„Hospodárstvo Slovenskej republiky sa zakladá na princípoch sociálne a ekologicky orientovanej trhovej ekonomiky.“*) k primeranému hmotnému zabezpečeniu jednotlivca/jednotlivcov generovanému dôchodkovým systémom má aktívne prispievať aj výkonnosť hospodárstva SR generovaním potrebných zdrojov.

Vzhľadom na vyššie uvedené môžeme konštatovať, že optimálne nastavený dávkovo definovaný dôchodkový systém vo svojich systémových vzťahoch

---

<sup>9</sup> Str. 5 rozsudku Najvyššieho súdu SR sp. zn. 9So/20/2010 zo dňa 26. januára 2011.

musí mať inkorporovaný princíp solidarity. Za optimálne nastavený (resp. vyjadrený) dôchodkový systém považujeme ten, ktorý napĺňa minimálne nasledovné znaky: dlhodobý udržateľný systém (tvorba zdrojov pokrýva dávkové nároky vrátane odolnosti voči ekonomickým zmenám), systém zaisťujúci plnohodnotný prístup k ústavne zakotveným sociálnym právam (ktorých podstata vyžaduje fungovanie dôchodkového systému) a súčasne rešpektujúci princíp rovnosti a bezrozpornosť až súladnosť s ďalšími sociálno-ekonomickými systémami zabezpečovanými verejnou mocou (či ide o osobitný dôchodkový systém alebo daňový systém alebo systém služieb zamestnanosti, atď. ...).

### **Významné prvky solidarity v dávkových vzťahoch dôchodkového poistenia**

Solidarita v dávkovo definovanom dôchodkovom systéme musí byť osobitne vyjadrená v dávkových vzťahoch, i keď v určitej miere rovnako je prítomná aj v poistných vzťahoch. Nemožno vytvoriť optimálny dávkovo definovaný dôchodkový systém bez prítomnej solidarity v príspevkových vzťahoch. V dávkovo definovanom dôchodkovom systéme založenom na metóde (resp. zásade) poistenia, akým je aj systém dôchodkového poistenia SR musí byť solidarita v poistných vzťahoch „prenášaná“ do výpočtových parametrov dôchodkovej dávky. Ak by tomu tak nebolo tak by nastalo popretie redistributívneho (prerozdelačovacieho) mechanizmu, ktorý vo svojej podstate vždy vyžaduje určitú kvalitu solidarity. Preto je len na uvážení zákonodarcu, ktorý reflektuje v sebe jednak aktuálne preferované spoločenské hodnoty a prístupy k potrebe hmotného zabezpečenia jednotlivca v starobe a jednak (by mal) aj celospoločenskú zodpovednosť za zaistenie prístupu k sociálnemu právu, právu (jednotlivca) na primerané hmotné zabezpečenie v starobe.

### **Obmedzenie hodnoty výpočtového parametra dôchodkovej dávky**

Aktuálne vyjadrená miera solidarity vo výpočtových parametroch dôchodkovej dávky zároveň vo výsledku definuje viaceré charakteristické črty dôchodkového poistenia SR, ako sú predovšetkým nastavenie a miera (príspevkovej/odvodovej) participácie, osobný rozsah dôchodkového poistenia, okruh platiteľov poistného a zloženie dávkovej formule základnej dôchodkovej dávky. Vo výpočtových parametroch základnej dôchodkovej dávky, starobného dôchodku, je obsiahnutá relatívne nízka miera solidarity, a prevažuje tak na pomyselných „vážkach“ ekvivalencia (resp. zásluhovosť). Solidaritu identifikujeme pri modifikácii hodnoty výpočtového parametra priemerného osobného mzdového bodu (ďalej len „POMB“) s cieľom jednak zvýšiť nízkopríjmovým skupinám poistencov vymeranú sumu starobného

dôchodku a jednak primäť vyššie príjmové skupiny poistencov k väčšej solidarite. Ďalej solidaritu zákonodarca zreteľne zakotvil do výpočtového parametra obdobia dôchodkového poistenia (získané poistencom za celé tzv. produktívne obdobie jeho relevantnej ekonomickej aktivity, ktorá mu zakladala existenciu dôchodkového poistenia), v rámci ktorého sa zohľadňujú aj tzv. náhradné obdobia dôchodkového poistenia. Ide obdobia počas trvania ktorých za poistenca prevzal príspevkovú povinnosť iný (sociálny) subjekt alebo takého obdobia bolo založené prostredníctvom zákonne definovanej právnej fikcie.

V ustanoveniach § 63 ods. 3 až 5 ZoSP zákonodarca práve solidaritou obmedzuje výraznú prevalenciu ekvivalencie (zásluhovosti) pri výmere základnej dôchodkovej dávky (*teda zohľadnenie len obdobia poistenia, za ktoré poistenec zaplatil poistné a súčasne aj z akého vymeriavacieho základu na platenie poistného, čo verifikuje zákonodarca porovnaním s priemernou mesačnou mzdou v hospodárstve SR platnej pre daný kalendárny rok*) a to modifikáciou hodnoty výpočtového parametra POMB-u prostredníctvom schémy jeho „nárastu“ (u tzv. nízkopríjmových žiadateľov o dôchodok) a zasa u vyššie príjmových poistencov je to schéma „redukcie“ jeho hodnoty. Redukcia či nárast hodnoty POMB-u sa neuplatňuje len na vypočítanú hodnotu POMB-u v rozpätí hodnoty 1 až 1,24, teda v tomto rozmedzí sa hodnota POMB-u zohľadní vo výmere starobného dôchodku bez obmedzení resp. limitácie. Dodávame, že POMB predstavuje podiel súčtu osobných mzdových bodov (vyjadrujú podiel úhrnu ročných príjmov (tzv. vymeriavacích základov na platenie poistného), z ktorých osoba platila poistné a 12-násobku priemernej mesačnej mzdy platnej v danom roku) dosiahnutých v jednotlivých rokoch rozhodujúceho obdobia a obdobia dôchodkového poistenia v rozhodujúcom období (*prepočítaného z kalendárnych dní na roky*). Rozhodujúcim obdobím na určenie POMB sú jednotlivé roky obdobia ohraničeného rokom vzniku „prvého“ dôchodkového poistenia (hranične od roku 1984) žiadateľa o dôchodok a rokom, ktorý predchádza roku dovŕšenia dôchodkového veku žiadateľa<sup>10</sup>. Schéma „nárastu“ hodnoty POMB-u v situácii, ak vypočítaná hodnota POMB-u je menšia ako 1, tak sa (matematický) rozdiel medzi vypočítanou hodnotou a hodnotou „1“ započítava (od r. 2016) v podiele 20%. Takto vyjadrený 20%

---

<sup>10</sup> Ak poistenec v tomto rozhodujúcom období (ktoré de facto kopíruje produktívne obdobie života jednotlivca) nezískal min. 22 rokov, tak sa rozhodujúce obdobie predlžuje aj za rok 1984. Ak aj napriek tomu nezíska min. 22 osobných mzdových bodov, aplikuje sa zistený počet osobných mzdových bodov. Ak je rozhodujúce obdobie na určenie POMBu kratšie ako 1rok, tak POMB sa určí ako podiel osobného mzdového bodu a koeficientu (ktorým je podiel počtu dní dôchodkového poistenia rozhodujúceho obdobia a čísla 365). Ak sú v rozhodujúcom období iba tzv. náhradné obdobia, tak POMB má hodnotu 0,3.



podiel z uvedeného rozdielu sa následne pripočíta k (pôvodnej) vypočítanej hodnote POMB-u.

Schéma „redukcie“ hodnoty POMB-u v situácii, ak vypočítaná hodnota POMB-u je väčšia ako hodnota 1,24, tak sa (matematický) rozdiel medzi vypočítanou hodnotou a hodnotou „1,24“ započítava (od r. 2016) v podiele 68 %. Takto vyjadrený 68% podiel z uvedeného rozdielu sa následne pripočíta k hodnote POMB-u práve vo výške 1,24.

Na hodnotu POMB-u prevyšujúcu hodnotu 3 sa vôbec neprihliada (§ 63 ods. 2 ZoSP).

### **Zvyšovanie (resp. valorizácia) dôchodkových dávok**

Valorizácia je sociálnozabezpečovacím inštitútom a aj nástrojom, ktorý má za úlohu udržiavať náhradový pomer dávkového plnenia, ktorý bol stanovený „prvou“ výmerou jej poberateľovi a súčasne tak zamedzovať riziku prepadu životnej úrovne poberateľa zaistenej práve daným dávkovým plnením. Preto valorizácia predstavuje jeden zo zásadných prvkov či nástrojov princípu (ekonomickej) garancie. Tento účel dokáže naplniť iba pravidelná valorizácia vybudovaná na primeranom zohľadňovaní relevantných ukazovateľov čo najhodnovernejšie indexujúcich nárast nákladov spojených so zachovaním určitej životnej úrovne zvolenej sociálnej skupiny. Macková v súvislosti pojmovým vymedzením ekonomických záruk, ktorých prejavom je zavedený príslušný valorizačný mechanizmus, hovorí okrem iného o zásade valorizácie.<sup>11</sup> Zvyšovanie (resp. valorizácia) dôchodkových dávok je jednou zo základných úloh každého všeobecného dôchodkového systému, ktorý pokrýva základné a „klasické“ sociálne udalosti (staroba, invalidita, smrť žiteľa (rodiny)), ktorej zabezpečovanie vyžaduje aj čl. 29 dohovoru MOP č. 128 o invalidných, starobných a pozostalostných dávkach z roku 1967<sup>12</sup> („ak sa zmení podstatne všeobecná úroveň zárobkov alebo životné náklady“).

Valorizačný mechanizmus v období rokov 2013 až 2017 bol založený na sledovaní a následnom zohľadnení vývoja spotrebiteľských cien ex post a na sledovaní vybraného indikátora hospodárskeho rastu, a to nárastu priemernej mesačnej mzdy ex post, a možno ho hodnotiť ako veľmi solidárne a efektívne nastavený valorizačný mechanizmus. Dôchodkové dávky vyplácané k 1. januáru aktuálneho roka a dôchodkové dávky priznané v rámci aktuálneho roka

---

<sup>11</sup> MACKOVÁ, Z.: Právo sociálneho zabezpečenia: Všeobecná časť. 1. vydanie. Šamorín: Heuréka, 2009. 162 s. ISBN 978-80-89122-53-0. s. 115.

<sup>12</sup> Dohovor MOP č. 128 bol publikovaný ako Oznamenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 416/1991 Zb. a pre ČSFR je záväzný od 11. januára 1991 iba v jeho časti III. (Starobný dôchodok).

sa pravidelne zvyšovali o pevnú sumu. Pevná suma sa určila ako súčet percentuálneho medziročného nárastu inflácie a priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR zistenej za prvý polrok predchádzajúceho roka vyjadreného z priemernej mesačnej sumy vyplácaného každého druhu dôchodkovej dávky zistenej Sociálnou poisťovňou k 30. júnu roka, ktorý predchádza roku zvyšovania dôchodkových dávok.

V rámci tejto konštrukcie valorizačného mechanizmu ešte oba vyššie uvedené indikátory váhovali, teda zákonodarca im v tomto období priznával rôznu dôležitosť<sup>13</sup>, čo do značnej miery ovplyvňovalo výsledné hmotné zabezpečenie danou dôchodkovou dávkou.

Od roku 2018 je valorizačný mechanizmus, a to nielen dôchodkových dávok vybudovaný na zohľadňovaní rastu tzv. „dôchodcovej inflácie“, ale od roku 2023 je tento „základ“ valorizačného mechanizmu modifikovaný.

Primárnou funkciou valorizačného mechanizmu dlhodobo poskytovaných dávok, ktorými sú aj dôchodkové dávky, je oddaľovať a zmiernovať pri dlhodobej výplate dôchodkových dávok prehlbujúci sa rozdiel medzi vyplácanou sumou daného druhu dôchodkovej dávky a narastajúcim príjmom ekonomicky aktívneho obyvateľstva (najmä v dôsledku rastu cien tovarov a služieb). Na tento nežiaduci ale v trhovej ekonomike nevyhnutne prítomný jav sa zákonodarca snažil v poslednom období reagovať viacerými mechanizmami. Posledným mechanizmom a súčasne riešením, ktoré prináša zákon č. 210/2023 Z. z. účinným od 1. januára 2024, a vo vzťahu k prechodnému obdobiu tzv. predsunutej valorizácie, už od 1. júla 2023 v zmysle prechodného ustanovenia § 293fzc ZoSP (*dodávame, že dôchodkové dávky sa pravidelne zvyšujú k 1. januáru nasledujúceho roka*) je prísnejšie sledovanie vývoja či merania tzv. dôchodcovej inflácie a to po väčšinu sledovaného kalendárneho roka, ktorým je dokonca aj aktuálny kalendárny rok.

Dôchodková dávka vyplácaná k 1. januáru príslušného kalendárneho roka a dôchodková dávka priznaná v období od 1. januára do 31. decembra príslušného kalendárneho roka sa zvyšuje o percento

a) medziročného rastu spotrebiteľských cien za domácnosti dôchodcov vykázané Štatistickým úradom SR za prvých deväť mesiacov kalendárneho roka, ktorý predchádza príslušnému kalendárnemu roku, alebo

b) určené podľa vzorca uvedeného v prílohe č. 4a ZoSP, a to za predpokladu, ak sa dôchodková dávka v prechádzajúcom kalendárnem roku tzv. „mimoriadne“ zvyšovala spôsobom uvedeným nižšie v texte (to platí aj pre prípad odvodenej

---

<sup>13</sup> Napríklad v roku 2014 na účely zvyšovania dôchodkových dávok zohľadnil 60% -tný medziročný nárast spotrebiteľských cien a 40%-tný medziročný nárast priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR.

dôchodkovej dávky, ak sa táto dávka určila už z takto mimoriadne zvyšovanej základnej dôchodkovej dávky), keďže spôsob musí logicky a nevyhnutne zohľadniť uvedené mimoriadne zvyšovanie uskutočnené v predchádzajúcom kalendárnom roku. Zákonodarca ako reakciu na značné a rýchle zvyšovanie cien tovarov a služieb v súčasnom období zakomponoval do novovytvoreného valorizačného mechanizmu prvok tzv. mimoriadneho zvyšovania dôchodkových dávok (t. j. ide o v poradí druhé zvyšovanie dôchodkových dávok v rámci kalendárneho roka, v ktorom sa už dôchodkové dávky zvyšovali k 1. januáru).

Mimoriadne zvyšovanie dôchodkových dávok je vybudované na sledovaní kumulatívneho medzimesačného rastu cien spotrebiteľského koša domácností dôchodcov v období najviac prvých 6 mesiacov aktuálneho roka. t. j. ak kumulatívny medzimesačný rast spotrebiteľských cien za domácnosti dôchodcov od posledného zvyšovania dôchodkových dávok presiahne päť percent, tak dôchodková dávka vyplácaná k prvému dňu príslušného kalendárneho mesiaca (ktorým je tretí v poradí mesiac po mesiaci, v ktorom Štatistický úrad SR vykázal uvedený kumulatívny medzimesačný rast spotrebiteľských cien) vrátane dôchodkovej dávky priznanej od prvého dňa tohto príslušného kalendárneho mesiaca do 31. decembra kalendárneho roka sa zvyšuje o percento tohto rastu vykázané Štatistickým úradom SR.

Pre lepšiu predstavu o úrovni zvyšovania dôchodkových dávok uvádzame, že v roku 2022 sa zvyšovali dôchodky o 1,3% a od januára 2023 sa valorizovali o 11,8% a od júla 2023 o 10,6%. Vzhľadom na vyššie popísaný valorizačný mechanizmus sa dôchodkové dávky v roku 2024 zvýšia o 3,6% (tie ktoré sa vyplácali v roku 2023 a boli valorizované v priebehu r. 2023 o 10,6%) a dôchodkové dávky priznané v priebehu roku 2024 sa zvýšia o 14,5%.

## **Rodičovský dôchodok**

Rodičovský dôchodok predstavuje novovytvorenú dôchodkovú dávku (zákonom č.352/2022 Z. z. účinným od 1. novembra 2022), ktorá je výsledkom pôsobenia novej kategórie solidarity, tzv. individuálnej solidarity, možno snáď hovoriť o individuálnej solidarite na úrovni rodiny. Jej materiálny základ má aj svoje ústavnoprávne vyjadrenie v čl. 39 ods. 5 Ústavy SR *„Každý má právo rozhodnúť, že časť uhradenej dane alebo časť uhradenej platby spojenej s účasťou na systéme primeraného hmotného zabezpečenia v starobe, bude poskytnutá osobe, ktorá ho vychovala a ktorej je poskytované hmotné zabezpečenie v starobe.“*

Táto dôchodková dávka prináša podľa nášho názoru neželané novum z pohľadu garancie nárokovateľnosti na dôchodkovú dávku v podobe dávkovej

podmienky vybudovanej na prejave vôle inej osoby ako poberateľa či žiadateľa dôchodkovej dávky z pohľadu priebežného medzigeneračného financovania dôchodkových dávok, a teda súčasne aj medzigeneračnej neadresnej solidarity, tento prístup značne oslabuje adresne nastavenou dávkovou schémou. Súčasne previazanie nárokovateľnosti tejto dôchodkovej dávky na prejav vôle inej fyzickej osoby klasifikuje a zaraďuje tento dôchodok do skupiny odvodených dôchodkových dávok. Napokon samotnú koncepciu a sledovaný účel poskytovaním rodičovského dôchodku výrazne narúšajú aspekty späté s požiadavkou žijúceho a zárobkovo činného dieťaťa na území SR a osobitne dieťaťa, ako sme už vyššie uviedli, ktoré neodmietne prejaviť vôľu odvodiť nárok a sumu rodičovského dôchodku z jeho zárobkov, z ktorých plnilo odvodovú povinnosť na účely dôchodkového poistenia.

Nárok na rodičovský dôchodok a na jeho výplatu má poberateľ starobného dôchodku a poberateľ invalidného dôchodku vyplácaného po dovŕšení dôchodkového veku (vrátane poberateľa výsluhového dôchodku vyplácaného po dovŕšení dôchodkového veku), ak je:

a) rodičom (vlastného alebo osvojeného) dieťaťa, pričom toto dieťa bolo dôchodkovo poistené<sup>14</sup> v roku, ktorý dva roky predchádza príslušnému kalendárnemu roku (za toto sledované obdobie bolo (aj príp. dodatočne) zaplatené poistné zo strany dobrovoľne dôchodkovo poistenej osoby a povinne poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby<sup>15</sup>) a súčasne do konca augusta kalendárneho roku predchádzajúceho príslušnému kalendárnemu roku nevyhlásilo (*teda nevylúčilo vznik nároku na tento dôchodok*), že tomuto poberateľovi dôchodku po dovŕšení dôchodkového veku nemá vzniknúť nárok na rodičovský dôchodok,

b) fyzickou osobou, ktorá vychovala dieťa (ktoré jej bolo zverené do náhradnej rodičovskej starostlivosti ako je pestúnska starostlivosť, náhradná osobná starostlivosť alebo starostlivosť poručníka), a toto dieťa bolo dôchodkovo poistené v roku, ktorý dva roky predchádza príslušnému kalendárnemu roku a

---

<sup>14</sup> Obdobím dôchodkového poistenia je obdobie dôchodkového poistenia podľa § 15 ZoSP, počas ktorého poistenec mal vymeriavací základ na platenie poistného (teda či v postavení poistnej kategórie zamestnanca, dobrovoľne dôchodkovo poistenej osoby, poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby alebo poistenca štátu na účely dôchodkového poistenia), pričom nemal vylúčenú povinnosť platiť poistné počas celého kalendárneho roka. Takým obdobím je aj dodatočne zaplatené poistné na dôchodkové poistenie za obdobie špecifikované v § 142 ods. 3 ZoSP (obdobie vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie, obdobie sústavnej prípravy na povolanie štúdiom na strednej a vysokej škole a obdobie prerušenia povinných poistných vzťahov). Obdobím dôchodkového poistenia ale nie je obdobie dôchodkového poistenia, v ktorom „dieťa“ nemalo vymeriavací základ na platenie poistného na starobné poistenie z dôvodu uplatnenia odvodovej odpočítateľnej položky pri sezónnej práci.

<sup>15</sup> Pozri ustanovenie § 66b ods. 1 písm. a) bod č. 2 časť vety za bodkočiarkou ZoSP

do konca augusta kalendárneho roku predchádzajúceho príslušnému kalendárnemu roku vyhlásilo (*situácia je opačná, keďže sa od dieťaťa vyžaduje aktívne konanie v podobe podania vyhlásenia, že nárok na tento dôchodok má vzniknúť*), že tomuto poberateľovi dôchodku po dovŕšení dôchodkového veku má vzniknúť nárok na rodičovský dôchodok

„Dieťa“ poberateľa vyššie uvedených dôchodkov má oprávnenie svojím vyhláseným adresovaným Sociálnej poisťovne do konca augusta (kalendárneho roka predchádzajúceho sledovanému kalendárnemu roku) vyvolať zánik nároku na rodičovský dôchodok, ale s právnymi dôsledkami až od prvého dňa sledovaného kalendárneho roka, ktorým je najskôr piaty kalendárny rok nasledujúci po kalendárnom roku, v ktorom naposledy vznikol nárok na rodičovský dôchodok. Teda zjednodušene konštatujeme, že ak sa začal poskytovať rodičovský dôchodok, tak sa poskytuje počas obdobia 5 rokov za predpokladu ďalej uvedenej podmienky existencie vymeriavacieho základu na platenie poisťného na strane dieťaťa poberateľa. Zákonodarca ale nereguluje situáciu, ak uvedené vyhlásenie uskutočnilo „dieťa“ po uplynutí predvídaného obdobia ohraničeného mesiacom august. Sociálna poisťovňa síce na svojom webportále túto situáciu rieši (v príklade č. 2)<sup>16</sup> uvedením záveru, že nárok na rodičovský dôchodok zaniká od prvého dňa nasledujúceho kalendárneho roka. Ale tento záver nemá oporu v právnej úprave, konkrétne v § 66b ods. 2 ZoSP, a v konečnom dôsledku nerešpektuje vyššie uvedené 5-ročné obdobie od vzniku nároku na rodičovský dôchodok.

Ak „dieťa“ poberateľa, od ktorého je odvodený nárok na rodičovský dôchodok, nebolo dôchodkovo poistené v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku (*za ktorý sa posudzuje splnenie podmienok na výplatu tohto dôchodku*), tak nárok na rodičovský dôchodok v danom 5-ročnom období nezaniká. Najskôr nárok na výplatu tohto dôchodku zaniká od 1. januára kalendárneho roka, za ktorý sa posudzuje splnenie podmienok na vznik nároku na výplatu rodičovského dôchodku, t. j. pre účely „nového“ 5-ročného obdobia vyplácania rodičovského dôchodku.

Suma rodičovského dôchodku (pre jedného rodiča) sa pre daný príslušný kalendárny rok určí ako 1,5 % z 1/12 úhrnu vymeriavacích základov „dieťaťa“, z ktorých zaplatilo poisťné na starobné poistenie v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza príslušnému kalendárnemu roku, ale najviac ako 1,5 % 1/12 sumy určenej z 1,2-násobku všeobecného vymeriavacieho základu platného v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza príslušnému kalendárnemu roku (*všeobecným vymeriavacím základom sa podľa § 11 ZoSP*

---

<sup>16</sup> <https://www.socpoist.sk/socialne-poistenie/dochodkove-poistenie/rodicovsky-dochodok/ako-poziadat-o-rodicovsky-dochodok>, navštívené dňa 6.10. 2023.

*rozumie 12-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky pre daný kalendárny rok).*

Úhrn súm rodičovských dôchodkov viacerých poberateľov dôchodku (*situácia viacerých rodičov po dovŕšení ich dôchodkového veku*) určených z úhrnu „reálne stanovených“ vymeriavacích základov jedného „dieťaťa“ je najviac 3 % z 1/12 úhrnu vymeriavacích základov na platenie poistného tohto dieťaťa za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza príslušnému kalendárnemu roku, z ktorých bolo zaplatené poistné na starobné poistenie, pričom hornú hranicu týchto vymeriavacích základov „dieťaťa“ zákonodarca stanovil ako 3 % z 1/12 sumy určenej ako 1,2-násobok všeobecného vymeriavacieho základu platného v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza príslušnému kalendárnemu roku (*t. j. situácia stanovenia hornej sumy zárobku dieťaťa, ktorá sa zohľadňuje na účely stanovenia sumy rodičovského dôchodku*).

### **Minimálna suma starobného dôchodku a invalidného dôchodku vyplácaného po dovŕšení dôchodkového veku**

Prvok minimálnej sumy starobného dôchodku a invalidného dôchodku (ak poberateľ tohto dôchodku dovŕšil dôchodkový vek) upravený v § 82b ZoSP je vybudovaný na hodnote celospoločenskej solidarity, pričom ale zdôrazňujeme, že nejde o samostatnú dôchodkovú dávku. Zavedený bol ešte v júli 2015 (zákonom č. 140/2015 Z. z.), pričom jeho mechanizmus bol doposiaľ dvakrát menený, a to zákonom č. 372/2019 Z. z. účinným od 1. januára 2020, ktorý nahrádzal určenie minimálnej sumy z percentuálneho podielu (136%) sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu percentuálnym podielom (33%) určeným zo sumy priemernej mesačnej (nominálnej) mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádzal aktuálnemu roku a zákonom č. 372/2020 Z. z. účinným od 1. januára 2021, ktorý zaviedol pevnú tabuľkovo danú minimálnu sumu starobného (resp. invalidného) dôchodku odvíjajúcu sa od zohľadnených rokov obdobia dôchodkového poistenia. A zákonodarca sa v aktuálnom období zákonom č. 71/2023 Z. z. účinným od 1. júla 2023 opäť vracia k pôvodnému mechanizmu určovania minimálnej sumy starobného dôchodku a invalidného dôchodku vyplácaného po dovŕšení dôchodkového veku jeho poberateľom, a to na prvý pohľad zo zrejmeho dôvodu tkvejúceho v pevne vyjadrenej minimálnej sume uvedenej dôchodkovej dávky, ktorá žiadnym spôsobom nereflekovala na v poslednom období enormné zvyšovanie cien tovarov a služieb, čo vždy najviac zasahuje práve skupinu nízkopríjmových dôchodcov, poberateľov práve uvedených dôchodkov v minimálnej sume.

Nárok na zvýšenie starobného dôchodku (invalidného dôchodku) do minimálnej sumy starobného dôchodku má dôchodca, ktorý:

- v postavení poistenca (dôchodkového poistenia) získal obdobie dôchodkového poistenia v rozsahu najmenej 30 rokov, alebo

- ak bol alebo je sporiteľom systému starobného dôchodkového sporenia má „zazmluvnené“ všetky nasporené povinné príspevky (vedené v podobe dôchodkových jednotiek na svojom osobnom dôchodkovom účte) prostredníctvom zmluvy o poistení dôchodku, dohody o vyplácaní starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku programovým výberom (príp. mu bola suma uvedených dôchodkov vyplatená jednorazovo v tzv. režime nasporená malá suma, ktorý reflektuje na situáciu nasporenej sumy sporiteľom, ktorá je nižšia ako medián najnižšej sumy doživotného dôchodku, ktorú sú ešte poistitelia ochotní „zazmluvniť“ prostredníctvom zmluvy o poistení dôchodku zo starobného dôchodkového sporenia) a

- suma minimálneho starobného dôchodku (invalidného dôchodku) je vyššia ako úhrn súm dôchodkových dávok mu vyplácaných po dovŕšení dôchodkového veku, príp. v ďalších dôchodkových dávok v súbehu s nimi (súčasne zákonodarca požaduje uplatnenie nároku na tieto dôchodkové dávky za predpokladu splnenia podmienok na ich priznanie), ktoré exaktne definuje zákonodarca v § 82b ods. 2 písm. c) ZoSP (t. j. vdovského dôchodku alebo vdoveckého dôchodku, výsluhového dôchodku, invalidného výsluhového dôchodku, vdovského výsluhového dôchodku, vdoveckého výsluhového dôchodku, čiastočného invalidného dôchodku alebo invalidného dôchodku, starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku na základe zmluvy o poistení dôchodku zo starobného dôchodkového sporenia alebo dohody o vyplácaní starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku programovým výberom, pozostalostného dôchodku na základe zmluvy o poistení dôchodku zo starobného dôchodkového sporenia a dôchodku z cudziny, ktorý je obdobný starobnému dôchodku, invalidnému dôchodku alebo iným doteraz uvedeným dôchodkovým dávkam.

Za sporný moment tohto mechanizmu minimálnej sumy starobného dôchodku z pohľadu uplatňovanej miery solidarity považujeme zohľadnenie (resp. zápočet) období dôchodkového poistenia na účely splnenia požiadavky získania minimálne 30 rokov obdobia dôchodkového poistenia. Za takéto obdobie sa, okrem iného (*obdobie poistenia získané pred rokom 1993, získané v cudzine, obdobie v roku, v ktorom poistenec splnil podmienky nároku na starobný dôchodok*), považuje aj obdobie dôchodkového poistenia v kalendárnom roku, za ktorý sa osobný mzdový bod určil najmenej v hodnote 0,241. Čo s ohľadom na význam osobného mzdového bodu pri výmere dôchodkovej dávky považujeme za veľmi nízku hodnotu. Keďže OMB

predstavuje pomer medzi úhrnom vymeriavacích základov na platenie poistného, z ktorých platil poistenec poistné v danom kalendárnom roku a sumou 12 – násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca stanovenej v hospodárstve SR na daný rok, tak uvedená požiadavka defato znamená, že sa poberateľovi dôchodku započíta rok obdobia dôchodkového poistenia, ak v ňom platil poistné zo sumy určenej ako 12 – násobok sumy určenej len ako 24% priemernej mesačnej mzdy zamestnanca stanovenej v hospodárstve SR na daný rok.

Výška minimálnej sumy starobného dôchodku (invalidného dôchodku vyplácaného po dovŕšení dôchodkového veku jeho poberateľom) predstavuje v prípade preukázania získania práve 30 rokov obdobia dôchodkového poistenia 145 % sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu platnej k 1. januáru kalendárneho roka, v ktorom sa určuje suma starobného dôchodku alebo suma invalidného dôchodku po dovŕšení dôchodkového veku (145% z 268,88=389,90 € - účinnej od októbra 2023 a taktiež uplatňovanej od januára 2024). Ak poistenec získal obdobie dôchodkového poistenia v rozpätí 31 až 39 rokov, tak sa minimálna suma starobného dôchodku v týchto prípadoch určí tak, že k základnej 145% výmere sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu pripočítava 2,5 % za každý ďalší rok obdobia dôchodkového poistenia v rozpätí 31 až 39 rokov. V rozpätí 40 až 49 rokov obdobia dôchodkového poistenia sa pripočítajú k navýšenej percentuálnej výmere (podľa predchádzajúceho rozpätia 31 až 39 rokov) 3% za každý ďalší získaný rok obdobia dôchodkového poistenia. Napokon v prípade rozpätia 50 až 59 rokov obdobia dôchodkového poistenia sa k navýšenej percentuálnej výmere pripočíta 5% za každý ďalší rok obdobia dôchodkového poistenia a prípade získania viac ako 59 rokov obdobia dôchodkového poistenia sa k navýšenej výmere podľa predchádzajúcich rozpätí rokov obdobia dôchodkového poistenia pripočíta 7,5 % za každý ďalší rok obdobia dôchodkového poistenia.

Výšku minimálnej sumy starobného dôchodku (invalidného dôchodku vyplácaného po dovŕšení dôchodkového veku jeho poberateľom) ale v roku 2023 modifikujú prechodné ustanovenia ZoSP. Ustanovenie § 293fza ZoSP, ktoré pre obdobie júl až september 2023 určuje minimálnu sumu starobného dôchodku ako 136 % sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu platnej k 1. júlu 2023 (t. j. 136% z 268,88=365,70 €) vrátane modifikovania percentuálneho zvýšenia za každý rok dôchodkového poistenia získaného nad obdobie 30 rokov dôchodkového poistenia. A ustanovenie § 293fzi ZoSP, ktoré pre obdobie október až december 2023 určuje minimálnu sumu starobného dôchodku ako 145 % sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu platnej k 1. júlu 2023 v situácii, ak poberateľ starobného dôchodku (resp.



invalidného dôchodku vyplácaného po dovŕšení dôchodkového veku jeho poberateľom) získal práve 30 rokov obdobia dôchodkového poistenia, pričom percentuálne zvýšenia za každý ďalší rok obdobia dôchodkového poistenia sa už aplikujú podľa základnej právnej úpravy (*uvedenej vyššie hneď po objasnení podmienok zakladajúcich nárok na zvýšenie dôchodku do minimálnej sumy*).

### **Invalidný dôchodok pre tzv. invalida z mladosti**

V zásadnej miere sa prejavuje solidarita pri poskytovaní invalidného dôchodku, osobitne v situácii, ak sa fyzická osoba (s trvalým pobytom na území SR) stala invalidnou v postavení nezaopatreného dieťaťa. V právnej teórii sa tento prípad označuje ako poskytovanie invalidného dôchodku „z mladosti“. V tejto dávkovej situácii je osobitne zákonodarcom formulovaná dávková schéma na priznanie invalidného dôchodku. Keďže dôchodkové dávky, a invalidný dôchodok nevynímajúc, sú vybudované na preukázaní aktívnej participácie, in concreto preukázaní určitého minimálneho vyžadovaného obdobia dôchodkového poistenia, tak zákonodarcu v ustanovení § 72 ods. 3 ZoSP zakotvil právnu fikciu podľa ktorej sa v prípade fyzickej osoby uznanej za invalidnú v období nezaopatrenosti dieťaťa (vrátane obdobia doktorandského štúdia uskutočňovaného v dennej forme doktoranda, ktorý nedovŕšil 26 rokov veku) sa podmienka zákonom vyžadovaného počtu rokov dôchodkového poistenia považuje za splnenú (táto požiadavka vyžadujúca získanie určitého poistného obdobia sa označuje ako „čakacia podmienka“). V tomto prípade vzniká nárok invalidný dôchodok podľa § 70 ods. 2 ZoSP fyzickej osobe s trvalým pobytom na území SR, ktorá sa stala invalidnou práve v uvedenom období nezaopatreného dieťaťa (znaky nezaopatrenosti dieťaťa sú obsiahnuté v § 9 a 10 ZoSP) a v období vyššie špecifikovaného doktorandského štúdia do dňa predchádzajúceho dovŕšeniu 26. roku veku. Nárok na invalidný dôchodok takto vymedzenej fyzickej osobe vzniká najskôr odo dňa dovŕšenia 18 rokov veku.

Vyššie uvedená právna fikcia splnenia čakacej podmienky získania zákonom predvídaného obdobia dôchodkového poistenia sa priamo prejavuje v dávkovej formule invalidného dôchodku, t. j. vo výmere dávky prostredníctvom výpočtových parametrov. Suma invalidného dôchodku sa určí ako súčin štyroch vyjadrených výpočtových parametrov, a to percentuálneho poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, POMB-u, obdobia dôchodkového poistenia a aktuálnej dôchodkovej hodnoty (pre rok 2023 je jej hodnota 16,4764). A práve fyzická osoba, ktorá sa stala invalidnou počas obdobia nezaopatrenosti či obdobia doktorandského štúdia (ďalej len „invalidná osoba z mladosti“) a v dôsledku nepriaznivého zdravotného stavu

alebo sústavnej prípravy na povolanie (objektívne) nemohla výkonom zárobkovej činnosti získať vyžadované obdobie dôchodkového poistenia, tak by nebolo možné určiť výpočtový parameter POMB. Preto zákonodarca opäť využíva právnu fikciu a na základe solidarity stanovuje hodnotu toho výpočtového parametru na 0,67. Keďže výmera základnej dôchodkovej dávky z pohľadu primeranosti hmotného zabezpečenia je vybudovaná na platení poistného zo sumy priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR pre každý rok, tak môžeme hovoriť zákonodarca pripodobnil tento parameter pre účely výmery invalidného dôchodku priznaného invalidnej osobe z mladosti situácií jej platenia poistného zo sumy určenej ako 67% priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve. Súčasne pre úplnosť dodávame, že ešte jeden výpočtový parameter je modifikovaný právnou fikciou, ale tento parameter sa už aplikuje v každej dávkovej situácii výmery invalidného dôchodku. Je ním výpočtový parameter obdobia dôchodkového poistenia, ku ktorému sa v podobe právnej fikcie pripočítava obdobie od vzniku invalidity do dovŕšenia dôchodkového veku. Aj túto posledne uvedenú právnu fikciu, ktorú teória práva sociálneho zabezpečenia označuje ako fikciu materializácie rizika hodnotíme ako prejav solidarity.

V súvislosti s vyjadrením solidarity v dávkovej formule invalidného dôchodku uvádzame ešte jeden aspekt solidarity, ktorým je spätý so situáciou výmery invalidného dôchodku fyzickej osobe mladšej ako 20 rokov (teda môžeme ju de facto označiť ako invalidnú osobu z mladosti), ak jej invalidita vznikla (resp. bola posudkovo zistená), keď nemala postavenie nezaopatreného dieťaťa. Za predpokladu statusu uvedenej fyzickej osoby a skutočnosti, že do dňa vzniku invalidity vôbec nevykonávala zárobkovú činnosť, ktorá by jej založila povinné dôchodkové poistenie (*existenciu dobrovoľného poistenia vrátane doplatenie poistného v situáciách uvedených v § 142 ods. 3 ZoSP v rozsahu kratšom ako jeden rok zákonodarca predvída a aprobuje*) sa podľa § 73 ods. 5 a 6 ZoSP suma invalidného dôchodku tejto fyzickej osoby určí rovnakým spôsobom popísaným vyššie v texte pre fyzickú osobu, ktorá sa stala invalidnou počas obdobia nezaopatrenosti vrátane právnej fikcie stanovujúcej hodnotu výpočtového parametra POMB-u na 0,67.

## **Záver**

Z hľadiska (systémových) požiadaviek na výstavbu a organizáciu dôchodkového systému jednoznačne konštatujeme, že solidarita musí mať výrazné zastúpenie v základnom a univerzálnom stupni (resp. pilieri) dôchodkového systému SR bez ohľadu na hodnotové nastavenie prerozdelenia mechanizmus. Čo je potrebné neustále zohľadňovať či

monitorovať je miera uplatnenia (resp. vplyvu) solidarity, ktorá musí byť v dôchodkových dávkových vzťahoch systému dôchodkového poistenia (I. piliera), ako výsledku uplatňovania konkrétneho nastavenia prerozdelenia mechanizmu alokovaných (vybraných/získaných) zdrojov, nastavená efektívne, cielene (t. j. za účelom zmierňovania dávkových rozdielov medzi odôvodnene porovnávanými skupinami dôchodcov a poskytovania sociálnej ochrany pre vymedzené skupiny osôb, ak ju nedokáže poskytnúť efektívnejšie iný systém sociálnej ochrany) v dôsledku limitovaných finančných zdrojov a vyvážené v relácii k princípu zásluhovosti, na ktorého spolupôsobenie je bytostne odkázaná v dôsledku všeobecne akceptovaných systémových požiadaviek na univerzálny a základný stupeň/pilier dôchodkového systému. Jej prílišné uplatňovanie na úkor zásluhovosti vedie zvyčajne k nivelizácii systému do tej miery, že prestane zabezpečovať primeranosť dávok tak k individuálne dosahovanej životnej úrovni ako aj sociálnej potrebnosti a napokon aj možnostiam a príjmom a výdajom daného systému<sup>17</sup> sociálnej ochrany.

Uplatňovanie solidarity v systéme starobného dôchodkového sporenia (II. pilieri) či v systéme doplnkového dôchodkového sporenia (III. pilieri) dôchodkového systému SR je možné len v obmedzenej miere už len z hľadiska poznania systémových znakov, ktorými sú individualizácia sporenia (previazaná na kolektívne nástroje investovania finančného zhodnocovania „odložených“ úspor) a realizovaná na báze osobných dôchodkových účtov a zmluvné dojednanie práva na vyplácanie určitej sumy a druhu dôchodkovej dávky, ktoré reflektuje na poistno-matematické metódy sledujúce (podľa § 46 a § 46a zákona č. 43/2004 Z. z.) „trvalú splniteľnosť záväzku poistiteľa voči poistenému.“, preto je nevyhnutné monitorovať efektívne uplatňovanie solidarity (aj v koexistencii so zásluhovosťou) vo všeobecnom a univerzálnom pilieri dôchodkového systému SR, teda v systéme dôchodkového poistenia. Systém dôchodkového poistenia na rozdiel od starobného dôchodkového sporenia a doplnkového dôchodkového sporenia „pamätá“ aj na nízkoпрíjmové ekonomiky činné skupiny osôb a súčasne jeho dávkové schémy sú vybudované na princípe garancie.

Dodávame, že solidaritu je možné viesť aj do starobného dôchodkového sporenia a doplnkového dôchodkového sporenia dôchodkového systému SR za predpokladu, že štát prijme aktívny záväzok smerujúci k podpore zaistenia primeraného hmotného zabezpečenia jednotlivca a nielen úlohu „dozorcu“ nad fungovaním systému a zodpovednosť za budúci sociálny status jednotlivca pre

---

<sup>17</sup> GREGOROVÁ, Z.: Důchodové systémy. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998. 212 s. Acta Universitatis Brunensis Iuridica ; No 214. ISBN 80-210-2003-2. s. 78.

prípád staroby neponechá len na jeho slobodnom a predvídavo racionálnom rozhodnutí.

Teda jednoznačne opätovne prízvukujeme, že solidarita musí byť výrazne zastúpená v systéme dôchodkového poistenia, pričom za zásadné až nevyhnutné prvky (resp. prejavy) solidarity považujeme tie, ktoré sú zakomponované v dávkovej formule (výpočtovej schéme) základnej dôchodkovej dávky (vrátane vyššie uvedeného invalidného dôchodku), ktorá musí naplňať požiadavku primeranosti poskytovaného hmotného zabezpečenia prostredníctvom danej dôchodkovej dávky, v mechanizme pravidelnej valorizácie dôchodkových dávok a vo formulácii podmienok na vznik nároku dôchodkových (pokrývajúcich klasické sociálne udalosti), ktoré sa odvíjajú od spoločenských požiadaviek poskytnúť zvýšenú sociálnu ochranu spoločnosťou uznaných skupín fyzických osôb zasluhujúcich si túto úroveň ochrany. V tomto hodnotovom rozmere kriticky nahliadame na aktuálne nastavenie schémy minimálnej sumy starobného dôchodku (i keď jej podstatu nepopierame), ktorú v rámci zohľadňovania obdobia dôchodkového poistenia považujeme za neúmerne solidárnu. Napokon úplne odmietame dávkovú koncepciu rodičovského dôchodku, ktorá potiera podstatu tradičnej koncepcie medzigeneračnej a neadresnej solidarity vrátane aspektov spätých so žijúcim „dieťaťom“, ktoré je zárobkovo činné na území SR, ktoré sú mimo sféry „dosahu/ovplyvnenia“ rodiča s nárokom na starobný dôchodok ako potenciálneho poberateľa rodičovského dôchodku. A teda celý tento koncept tejto odvodenej dôchodkovej dávky vrátane jej ústavne vyjadrenej podstaty považujeme za neúčelné plytvanie zdrojmi, ktoré mohli prerozdelené inými dávkovými schémami, ktoré prevažujúco inkorporujú tradičnú hodnotu princípu solidarity, a najmä pre nízkopríjmové skupiny dôchodkových dávok vrátane odvodených dôchodkových dávok.

Záverom sme názoru, že systém dôchodkového poistenia je tým systémom sociálnej ochrany, prostredníctvom ktorého musí štát (zákonodarca) podstatnej miere spôsobilý na báze uplatňovania princípu solidarity efektívne zasahovať v prospech zaistenia stanovených sociálnych štandardov jednotlivca a skupín osôb ohrozených sociálnym vylúčením prináležiacim im z podstaty a zmyslu sociálnych práv, a v konečnom dôsledku aj k vyššej úrovni rešpektu a nedotknuteľnosti práva na zachovanie ľudskej dôstojnosti.

## Zoznam použitej literatúry

1. TOMEŠ, I. a kol.: Sociální právo České republiky. 1. vydanie. Praha: Linde Praha, a. s. 2014. 320 s. ISBN 978-80-7201-938-0
2. MACKOVÁ, Z: Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky. Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, Bratislava 2001. 144 s. (Studia Iuridica Bratislavensia ; Nr. 21) ISBN 80-7160-141-1
3. BOUČKOVÁ, P.: Rovnost a sociální práva. Nakladatelství Auditorium s.r.o., Praha 2009. s. 198. ISBN 978-80-87284-02-5
4. MACKOVÁ, Z: Právo sociálneho zabezpečenia. Všeobecná časť. Edícia: Učebnice 1 vyd. Heuréka, Šamorín, 2009. s. 161. ISBN 978-80-89122-53-0
5. GREGOROVÁ, Z.: Důchodové systémy. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998. 212 s. Acta Universitatis Brunensis Iuridica ; No 214. ISBN 80-210-2003-2

### **Kontaktné údaje**

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.

Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave,

email: mlacko@truni.sk

# VLIV ZAMĚSTNAVATELE NA SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA STRÁŽNÍKA

## THE INFLUENCE OF THE EMPLOYER ON THE HARMONY BETWEEN THE WORK AND FAMILY LIFE OF THE POLICE OFFICER

Eva Vetešníková

**Abstrakt:** Předmětem příspěvku je stručná analýza možností obce, jakožto zaměstnavatele, na slaďování pracovního a rodinného života strážníka obecní policie. Možnosti obce jsou sice omezené zákonnou úpravou a činností, kterou obecní policie v konkrétní obci zajišťuje, nicméně je v možnostech obce k souladu pracovního a rodinného života strážníka přispět, pokud k souladu pracovního a rodinného života strážníka přistoupí i z jiných hledisek než pouze hlediska rozšiřování podmínek pracovního volna strážníka.

**Klíčová slova:** obec, strážník, pracovní a rodinný život, příspěvky zaměstnavatele, fond obce

**Abstract:** The subject of the contribution is a brief analysis of the possibilities of the municipality, as an employer, to reconcile the work and family life of a municipal police officer. Although the possibilities of the municipality are limited by the legal regulation and the activities that the municipal police ensure in a specific municipality, the municipality can contribute to the harmony of the work and family life of the police officer in other ways than only from the point of view of expanding the conditions of the police officer's work leave.

**Keywords:** municipality, police officer, work and family life, municipality's fund, contribution organization

### Úvod

Téma rovnováhy pracovního a rodinného života lze označit za téma aktuálně rezonující společností (a zřejmě se jedná o důsledek vydání Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o

zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, mezi jejíž účely stručně řečeno patří umožnit zaměstnancům čerpat pracovní volno na péči o rodinné příslušníky a umožnit pečujícím osobám sladit pracovní a rodinný život flexibilitou úvazku).

Vyváženost pracovního a rodinného života má přímý vliv na vlastní hodnocení kvality života (pocit životní spokojenosti) jednotlivce, v jehož rámci jsou vedle materiálních potřeb uspokojovány i potřeby duchovní, kulturní či sociální, a tedy je v zásadě kýženým cílem pokud ne všech, tak věřím, že většiny zaměstnanců. Tématem tohoto příspěvku je otázka, jakými prostředky může obec uplatnit vliv na sladování pracovního a rodinného života strážníka, který je zaměstnancem obce, jehož pracovní poměr se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) a související pracovněprávní legislativou.

V úvodu je třeba předeslat, že pro potřeby tohoto příspěvku není pojem „strážník obecní policie“ používán ve smyslu pojmu odpovídajícího druhu sjednané práce v pracovní smlouvě, ale ve smyslu skupiny zaměstnanců splňujících podmínky § 4 odst. 1 zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o obecní policii“).

## **Náhled na pracovní poměr strážníka a současná data**

Pracovní poměr strážníka obecní policie lze jako pracovní poměr vůči veřejnoprávní korporaci (obci, městu, statutárnímu městu, hlavnímu městu Praze) obecně považovat za pracovní poměr s určitým společenským významem, zárukou důvěryhodného zaměstnavatele dbajícího práv a povinností, určitou stabilitou a jistotou řádně vypláceného příjmu, jehož složení a výše jsou garantované pracovněprávní legislativou. Tyto hodnoty jsou ovšem vyvažovány řadou omezujících povinností, které povolání strážníka v jeho soukromé sféře, vč. výdělečných možností, přináší, a to například povinnost být připraven k výkonu pravomocí i v mimopracovní době (§ 7 odst. 2 zákona o obecní policii), povinnost udržovat dostatečnou úroveň odborné kvalifikace a opakovaně úspěšně absolvovat přezkoušení odborné způsobilosti, jejíž ztráta vede ke skončení pracovního poměru z důvodu pozbytí kvalifikačních předpokladů, povinnosti respektovat omezení výdělečných příležitostí podle § 303 a § 304 zákoníku práce a zejména podle § 4 odst. 3 zákona o obecní policii, v jehož důsledku je strážník oprávněn sjednat základní pracovněprávní vztah, jehož předmětem je výkon práce strážníka, pouze s jednou obcí.

Podle statistiky Ministerstva vnitra České republiky vytvořené z údajů poskytovaných obcemi, které zřídily obecní policii, za rok 2022 je z téměř 8 479 strážníků a čekatelů (přičemž počet čekatelů je pouze v řádu desítek, resp.

v jednotlivých krajích většinou jednotek) více než polovina ve věku 31 – 50 let a třetina ve věku od 51 let.<sup>1</sup> Podle dostupných statistických údajů za rok 2022 vytvářených jednotlivými obecními policiemi je průměrný věk strážníka Městské policie Pardubice 44, 7 let (vypočteno z celkového počtu 96 strážníků zaměstnaných v daném roce)<sup>2</sup>, strážníka Městské policie Ostrava 44, 2 let (z 633 strážníků zaměstnaných v daném roce)<sup>3</sup>. Uvedený průměrný věk uvádí i statistické údaje za rok 2022 slovenské Městské policie Košice, podle nichž je průměrný věk strážníka 44 let (při počtu 281 strážníků zaměstnaných v daném roce)<sup>4</sup>.

Nelze bez dalšího konstatovat, zda kombinace výše uvedených kladů a záporů práce strážníka tvoří příčinu toho, proč strážníci a čekatelé ve věkové skupině do 30 let se zhruba 12% podílem na celku tvoří nejméně zastoupenou věkovou skupinu, co ovšem z uvedených statistik vnímat možné je, je skutečnost, že většinu strážníků a čekatelů tvoří osoby, které se pravděpodobně starají o již založené rodiny a budují kapitál na zajištění sebe a své rodiny ve stáří, tedy osoby, které nezbytně potřebují vyvážit pracovní a rodinný život v takové míře, aby se jejich pracovní život stal dlouhodobě udržitelným na potřebné úrovni, to znamená v takové rovnováze, aby vedl k prožívání pocitu životní spokojenosti. Dlouhodobě udržitelný pracovní život strážníka je i zájem obce, neboť vedle přirozené motivovanosti k podávání pracovních výkonů, vede k zájmu strážníka o dlouhodobé zachování pracovního poměru, který je ze své podstaty provázen zvýšenými náklady obce například na vystrojení a vyzbrojení strážníka či získání a udržování odborné kvalifikace strážníka (srov. § 4d, § 4e zákona o obecní policii).

---

<sup>1</sup> Data o činnosti obecních policií za rok 2022 souhrnné pro ČR v členění podle jednotlivých krajů. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Nedatováno. [cit. 2023-07-18]. Dostupný z <https://www.mvcr.cz/clanek/obecni-policie-652273.aspx>.

<sup>2</sup> Zpráva o činnosti Městské policie Pardubice za rok 2022. *Městská policie Pardubice* [online]. Nedatováno. [cit. 2023-07-18]. Dostupný z <https://pardubice.eu/data/files/2b/c33/d41da5985bc859984ade035f5a017521bf5/vyrocnizprava-mestske-policie-pardubice-za-rok-2022.pdf>.

<sup>3</sup> Zpráva o činnosti Městské policie Ostrava za rok 2022. *Městská policie Ostrava* [online]. Nedatováno. [cit. 2023-07-18]. Dostupný z [https://mpostrava.cz/images/O\\_NAS/ZPR%C3%81VA\\_O\\_%C4%8CINOOSTI\\_2020/V%C3%BDro%C4%8Dn%C3%AD\\_zpr%C3%A1va\\_2022.pdf](https://mpostrava.cz/images/O_NAS/ZPR%C3%81VA_O_%C4%8CINOOSTI_2020/V%C3%BDro%C4%8Dn%C3%AD_zpr%C3%A1va_2022.pdf).

<sup>4</sup> Správa náčelníka Mestskej polície mesta Košice o činnosti MsP Košice od 01. 01. 2022 do 31. 12. 2022.

*Městská policie Košice* [online]. 5. 6. 2023. [cit. 2023-07-30]. Dostupný z <https://www.kosice.sk/clanok/sprava-nacelnika-mestskej-policie-mesta-kosice-o-cinnosti-msp-kosice-od-01-01-2022-do-31-12-2022>.



## Možnosti obce v podpoře sladování pracovního a rodinného života strážníka

Základní nástrojem sladování pracovního a rodinného života strážníka je kombinace vhodného rozvržení pracovní doby (ať už na pracovišti zaměstnavatele či mimo něj) a odpovídající odměny za práci, což jsou paradoxně dva faktory, na které je vliv obce významně omezen legislativou.

Zákon o obecní policii neobsahuje žádné ustanovení ovlivňující možnosti obce týkající se rozvržení pracovní doby strážníky, na druhou stranu neobsahuje ani žádné konkrétní ustanovení podporující sladování pracovního a rodinného života. Obec tedy v otázce sladování pracovního a rodinného života vychází z možností vyplývajících ze zákoníku práce a související pracovněprávní legislativy, která je sice založena na základní zásadě „*co není zakázáno, je dovoleno*“ a tím de facto vymezuje prostor působení flexibility při zachování nezbytné míry ochrany zaměstnance<sup>5</sup>, nicméně jak bude uvedeno dále, pro obec je tento prostor o něco menší než pro soukromé zaměstnavatele.

Rozvržení pracovní doby, a z něj se odvíjející pracovní režim, počátek a konec pracovní doby, je dáno charakterem práce, která i přes veškerý technický a technologický pokrok je prací založenou na fyzické přítomnosti strážníka v ulicích obce či na pracovištích zaměstnavatele, na dispozici strážníka k osobnímu kontaktu s obyvateli obce, znalosti místních podmínek obce a jejich změn. Konkrétní pracovní režim může zaměstnavatel stanovit pro různé skupiny strážníků odlišně v závislosti na tom, jakou část úkolů obecní policie vykonávají, přičemž rozhodnutí je podle § 287 odst. 2 písm. c) zákoníku práce podmíněno projednáním s odborovou organizací (pokud u zaměstnavatele působí). Vzhledem k tomu, že obec prostřednictvím obecní policie zajišťuje službu veřejnosti, která vyžaduje dodržování určitých pravidel (např. provozní dobu přestupkových pracovišť, navazování pracovních směn, spolupráci s orgány veřejné správy apod.), může být pro konkrétní obecní policii provozně nemožné nabídnout strážníkům tzv. částečný pracovní úvazek, tj. pracovní úvazek s kratší týdenní pracovní dobou (§ 80 zákoníku práce) či pružné rozvržení pracovní doby. Obec, a to ani kolektivní smlouvou, se nemohou zavázat ke zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení platu (§ 79 odst. 3 zákoníku práce). Domnívám se, že v dohledné budoucnosti nebude pro práci strážníka reálná ani možnost pracovat formou práce na dálku, tzv. remote work (§ 317 zákoníku práce), nebo formou sdíleného pracovního místa (§ 317a zákoníku práce). Naopak jsem přesvědčena, že práce většiny strážníků bude i nadále rozvrhována ve směnném pracovním režimu, a to zejména ve statutárních městech. V možnosti nabídnout rozvržení pracovní doby strážníka

---

<sup>5</sup> HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 34, ISBN 978-80-87284-04-9.

tak, aby podporovalo soulad pracovního a rodinného života, tedy obec dle mého názoru nemá významnější prostor.

Za práci je strážník podle § 109 odst. 3 písm. b) zákoníku práce za práci odměňován platem, jehož výše je odvislá od parametrů práce (§ 110 odst. 3 zákoníku práce), rozvrhu pracovní doby (příplatek za noční práci, práci v sobotu a v neděli), funkčního zařazení strážníka (příplatek za vedení) a individuálních kvalit vztahujících se k výkonu práce (osobní příplatek). Míra vlivu zaměstnavatele na odměňování strážníka je v zásadě minimální, neboť základem platu strážníka je platový tarif uvedený v příloze č. 3 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a výše jednotlivých příplatků je stanovena buď procentem průměrného hodinového výdělku (např. příplatek za noční práci podle § 125 zákoníku práce) nebo finančním rozmezím (např. zvláštní příplatek podle § 129 zákoníku práce, resp. v případě osobního příplatku shora omezenou procentuální výměrou podle § 131 odst. 1 zákoníku práce). Odměňování strážníka je tak pracovněprávní legislativou dáno bez možnosti se odchýlit, neboť obce se nemohou zavázat k odměňování výhodnějším, než stanoví právní rámec, a to ani kolektivní smlouvou (§ 122 odst. 1 zákoníku práce).

Skutečné těžiště vlivu zaměstnavatele na sladování pracovního a rodinného života strážníka proto obec musí hledat v jiných nástrojích ovlivňujících pocit životní spokojenosti strážníka.

Takovou oblastí je především oblast péče o děti či jiné osoby blízké. Obec má možnost rozšířit podmínky k poskytování pracovního volna nad rámec § 199 zákoníku práce (resp. rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci) například závazkem poskytnout pracovní volno k účasti strážníka na porodu partnerky, s níž žije v nesezdaném svazku, nebo závazkem poskytnout pracovní volno pro potřeby péče o dítě v době školních prázdnin. Obce nemohou zvýšit výměru dovolené stanovené v § 212 odst. 2 zákoníku práce v délce 5 týdnů v kalendářním roce, neboť toto ustanovení je považováno za kogentní<sup>6</sup>, proto se domnívám, že správně nastavené možnosti v čerpání pracovního volna (ať už k vyřešení zdravotních či jiných osobních záležitostí, nebo k zajištění péče o děti a blízké) umožní ochránit primární smysl institutu dovolené, kterým je odpočinek od práce. V praxi se lze setkat s ujednáním kolektivních smluv týkajícím se výměry náhradního volna za výkon práce přesčas a umožňující zaměstnanci čerpat náhradní volno ve větším časovém rozsahu než v jakém byl

---

<sup>6</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. § 213 [Výměry dovolené]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 878, ISBN 978-80-7400-759-0.

vykonán přesčas<sup>7</sup>. Takové ujednání je dle mého názoru diskutabilní, neboť jestliže v § 114 odst. 1 zákoníku práce je stanoveno, že vedle příplatku za práci přesčas „přísluší“ náhradní volno v rozsahu práce konané přesčas tedy se jedná o příkazující právní normu obdobně jako v případě právní úpravy dovolené a odchýlnou úpravu není možné sjednat ani v kolektivní smlouvě. Pokud by náhradní volno v delším rozsahu nicméně zaměstnavatel považoval za vhodné opatření pro přesčas konajícího zaměstnance, mělo by dle mého názoru být koncipováno jako další alternativa kompenzace práce přesčas, kterou by si zaměstnanec mohl individuálně vybrat, a to i z toho důvodu, že část náhradního volna převyšující odpracovanou práci přesčas je pracovním volnem bez náhrady platu, a to je citelný zásah do sféry vlivu zaměstnance, který by neměl být založen na jiném základu než individuální volbě zaměstnance.

Dalším nástrojem je podpora určité finanční stability nezávislé na množství odpracovaných směn či pracovní výkonnosti v podobě projednaných přestupků či uložených pokut. Jak už bylo uvedeno, zaměstnavatel nemůže poskytovat vyšší odměňování, než stanoví právní předpis, nicméně může ovlivnit konečnou výši platu strážníka poskytováním finanční podpory v podobě peněžitých příspěvků vyplácených spolu s platem (např. příspěvek na dopravu na pracoviště, příspěvek na bydlení), nebo ovlivnit stav rodinného rozpočtu poskytováním příspěvků vyplácených institucím smluvně spojených se strážníkem (smlouvy o penzijním připojištění, smlouvy o podmínkách odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu povolání aj.) či příspěvků na dovolenou, dětské zotavovací akce, tábory apod. Vyplácí-li obec zaměstnancům peněžité příspěvky, zpravidla tak činí prostřednictvím fondu zřízeného obcí podle § 84 odst. 2 písm. c) obecního zřízení a v souladu s § 5 zákona č. 250/2000 Sb. o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů<sup>8</sup>. Charakter těchto fondů, a to od stanovení účelu zřízení, délky trvání, způsobu tvorby prostředků ve fondu a hospodaření s nimi, závisí zcela na konkrétním rozhodnutí obce. Pravidla hospodaření fondu mohou být inspirována pravidly hospodaření s fondem kulturních a sociálních potřeb podle vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, která se mimo jiné vztahuje na příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky.

---

<sup>7</sup> Srov. Kolektivní smlouva uzavřená mezi Botanickou zahradou hl. m. Prahy a Odborovou organizací Botanické zahrady hl. m. Prahy dne 23. 1. 2023 [online]. 1. 10. 2023. [cit. 2023-10-01]. Dostupná z <https://smlouvy.gov.cz/smlouva/23189057?backlink=s7v64>.

<sup>8</sup> Resp. podle předešlé právní úpravy § 14 odst. 1 zákona České národní rady č. 367/1990 Sb., o obcích (obecní zřízení) a v souladu s § 22 a násl. zákona České národní rady č. 576/1990 Sb., o pravidlech hospodaření s rozpočtovými prostředky České republiky a obcí v České republice (rozpočtová pravidla republiky).

Obec může dále využívat toho, že je provozovatelem veřejné hromadné dopravy a strážníkům - kteří zpravidla veřejnou hromadnou dopravu využívají v rámci své pracovní činnosti - zajistit dopravu za výhodnějších podmínek či zcela bezplatnou i pro potřeby soukromého užívání. Obec zpravidla spravuje obecní bytový fond, který může být určen k využívání nejen osobám ve znevýhodněném postavení, ale i zaměstnancům obce. Obec je zřizovatelem nejrůznějších příspěvkových organizací (jakožto právnických osob podle § 35a obecního zřízení), jakými jsou zdravotnická zařízení (provozující dětské skupiny, poskytující službu hlídání dětí v domácím prostředí, nebo poskytující léčebné rehabilitace), kulturní či společenská zařízení (muzea, galerie, divadla) nebo vzdělávací volnočasové instituce (botanické nebo zoologické zahrady, obecní knihovny).

Je otázkou, zda je pro obec v pozici zaměstnavatele využitelná možnost poskytnout strážníkovi bezúročnou zápůjčku podle § 2390 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, která je pro zaměstnance výhodná jednak s ohledem na absenci úroku, jednak s ohledem na potenciální osvobození od daně z příjmu podle § 6 odst. 9 písm. v) zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Pravděpodobně lze přispět k harmonizaci pracovního a rodinného života vhodně účelově vázanou bezúročnou zápůjčkou, která by například umožnila zvýšení komfortu bydlení, nicméně souvislosti, jakými jsou vlastní náročnost agendy související s administrací závazku a smlouvy, vč. nutnosti schválení smlouvy zastupitelstvem obce podle § 85 odst. 1 písm. j) obecního zřízení, splácení, správa pohledávky v případě ukončení pracovního poměru (které může být i důsledkem náhlé a nezaviněné ztráty zdravotní způsobilosti strážníka) a rizik spojených s potenciální nevymahatelností půjčky dle mého názoru převažuje nad přínosem v oblasti harmonizace pracovního a rodinného života a obce tuto možnost nebudou běžně poskytovat.

### **Další aspekty související s výběrem nástrojů sladování pracovního a rodinného života**

Zásadním aspektem jakéhokoliv nástroje sladování pracovního a rodinného života je posouzení, zda jej lze poskytnout pouze určité skupině zaměstnanců tak, aby se nejednalo o opatření v rozporu s povinností rovného zacházení podle § 16 odst. 1 zákoníku práce. Obec je zaměstnavatelem nejen strážníků, ale i dalších zaměstnanců zařazených do obecní policie, zaměstnanců zařazených do úřadu<sup>9</sup> nebo zvláštních orgánů obce (komise pro projednávání

---

<sup>9</sup> Srov. § 5 obecního zřízení, podle něhož je úřad orgánem obce, k čemuž Nejvyšší soud České republiky v rozsudku ze dne 18. 1. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2619/2005, konstatoval, že "zákon o

přestupků, komise pro sociálně-právní ochranu dětí) a je tedy povinna zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní a platové podmínky, o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.<sup>10</sup> Proto v případě výhod poskytovaných různým skupinám zaměstnanců odlišně musí tyto rozdílnosti vycházet z věcné podstaty daných prací, aby bylo zaměstnavatelem předcházeno riziku nerovného zacházení se zaměstnanci.

Opatření podporující sladování pracovního a rodinného života strážníka mají v konečném důsledku vždy dopad do rozpočtu obce, resp. subjektů obcemi zřizovaných nebo založených, a tedy se dotýkají povinnosti obce uložené v § 38 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, hospodařit účelně a hospodárně v souladu se zájmy obce a úkoly vyplývajícími ze zákonem vymezené působnosti, ať už tak, že je třeba zajistit výkon práce jiným strážníkem, nebo v tom, že obec musí nést náklady peněžitých příspěvků. Konečná finanční nákladnost peněžitých příspěvků se nad to zvyšuje i tím, že se jejich výplata projevuje i při zúčtování platů, neboť pro potřeby pojistného na sociální zabezpečení a na všeobecné zdravotní pojištění se zúčtovaným příjmem rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance (§ 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 3 odst. 1 věta druhá zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů). S ohledem na to, že obecní policie svou činností nevytváří významnější příjmy (výnosy z pokut tvoří zcela marginální část rozpočtu obecní policie, např. Městská policie hl. m. Prahy v roce 2022 hospodařila s rozpočtem ve výši téměř 2 mld. Kč a výnos z pokut představoval téměř 31,6 mil. Kč<sup>11</sup>), ale je zcela závislá na rozpočtu obce,

---

obcích nepřiznává obecnímu úřadu jako orgánu (...) obce způsobilost vystupovat v pracovněprávních vztazích svým jménem a mít odpovědnost vyplývající z těchto vztahů."

<sup>10</sup> ŠTEFKO, Martin. § 16 [Rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 79, ISBN 978-80-7400-759-0.

<sup>11</sup> Usnesení Zastupitelstva hl. m. Prahy č. 5/49 ze dne 22. 6. 2023 ke Zprávě o plnění rozpočtu hlavního města Prahy a vyúčtování výsledků hospodaření hlavního města Prahy za rok 2022 - závěrečný účet, str. 363 a 210. *Schválená usnesení zastupitelstva*. [online]. 22. 6. 2023. [cit. 2023-07-18]. Dostupné z

<https://zastupitelstvo.praha.eu/ina/tedusndetail.aspx?par=107145204212207168158145222212207168155145219212207168156145216212207168156&id=663255>.

mohou jakékoliv nástroje vytvořené obcí za účelem sladování pracovního a rodinného života strážníka citelně zasáhnout výdajovou stránku rozpočtu obce. S uvedeným pak souvisí i nutnost správně zvolit formu, jakou jsou vybrané nástroje sladování rodinného a pracovního života zaměstnanci garantovány, tedy zda formou vnitřního předpisu podle § 305 zákoníku práce či kolektivní smlouvy, která má v ustanoveních upravujících individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců, normativní povahu<sup>12</sup> a je jim poskytována stejná ochrana jako by se jednalo o nároky z pracovní smlouvy či dohody o práci konané mimo pracovní poměr.<sup>13</sup>

## Závěr

Politika sladování pracovního a rodinného života strážníka je významným prostředkem zaměstnavatele pro získání stabilního personálního prostředí. Nelze očekávat, že v právní úpravě zákona o obecní policii, která je jednotná pro všechny obecní policie bez ohledu na velikost obce, obecní policie či spektrum úkolů, které zajišťuje, budou někdy upraveny významnější prvky sladování pracovního a rodinného života. Obec oproti jiným zaměstnavatelům může využít možnosti plynoucí z rozsahu sféry vlivu na území obce, které mohou příznivě působit například na trávení volného času strážníka s rodinou a tím podporovat pocit životní spokojenosti strážníka, motivovat jej k výkonu práce strážníka a činit jeho schopnost vykonávat práci strážníka dlouhodobě udržitelnou.

Negativní stránkou téměř každého opatření podporujícího sladování pracovního a rodinného života je určitá finanční náročnost, ať už přímá v podobě peněžitého příspěvku nebo zvýšení nákladů na platy strážníků, nebo nepřímá v podobě potřeby zajištění výkonu práce za nepřítomného strážníka. Rozšiřování možností v čerpání pracovního volna, zejména v případě volna s náhradou platu, by nepochybně bylo strážníky vítaným opatřením zaměstnavatele, ovšem s ohledem na požadovanou odbornou kvalifikaci strážníka a specifický výkon práce lze předpokládat, že obec při výběru prostředků podpory sladování pracovního a rodinného života bude primárně volit takové nástroje, které neovlivní přítomnost strážníka v práci.

---

<sup>12</sup> HROMADA, Miroslav. 3. Práva z kolektivních smluv. In: HROMADA, Miroslav. Pracovněprávní spory. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 9, 978-80-7400-581-7.

<sup>13</sup> Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 22. 11. 1994, sp. zn. 6 Cdo 94/94.

## Seznam použité literatury

### Knižní publikace:

1. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1536 s. ISBN 978-80-7400-759-0.
2. HROMADA, Miroslav. *Pracovníprávní spory*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 216 s. ISBN 978-80-7400-581-7.
3. HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-87284-04-9.

### Internetové zdroje:

4. Data o činnosti obecních policíí za rok 2022 souhrnné pro ČR v členění podle jednotlivých krajů. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Nedatováno. [cit. 2023-07-18]. Dostupný z <https://www.mvcr.cz/clanek/obecni-policie-652273.aspx>.
5. Kolektivní smlouva uzavřená mezi Botanickou zahradou hl. m. Prahy a Odborovou organizací Botanické zahrady hl. m. Prahy dne 23. 1. 2023 [online]. 1. 10. 2023. [cit. 2023-10-01]. Dostupná z <https://smlouvy.gov.cz/smlouva/23189057?backlink=s7v64>.
6. Správa náčelníka Mestskej polície mesta Košice o činnosti MsP Košice od 01. 01. 2022 do 31. 12. 2022. *Městská policie Košice* [online]. 5. 6. 2023. [cit. 2023-08-30]. Dostupný z <https://www.kosice.sk/clanok/sprava-nacelnika-mestskej-policie-mesta-kosice-o-cinnosti-msp-kosice-od-01-01-2022-do-31-12-2022>.
7. <https://www.kosice.sk/clanok/sprava-nacelnika-mestskej-policie-mesta-kosice-o-cinnosti-msp-kosice-od-01-01-2022-do-31-12-2022>.
8. Usnesení Zastupitelstva hl. m. Prahy č. 5/49 ze dne 22. 6. 2023 ke Zprávě o plnění rozpočtu hlavního města Prahy a vyúčtování výsledků hospodaření hlavního města Prahy za rok 2022 - závěrečný účet, str. 363 a 210. *Schválená usnesení zastupitelstva*. [online]. 22. 6. 2023. [cit. 2023-07-18]. Dostupné z <https://zastupitelstvo.praha.eu/ina/tedusndetail.aspx?par=107145204212207168158145222212207168155145219212207168156145216212207168156&id=663255>.
9. <https://zastupitelstvo.praha.eu/ina/tedusndetail.aspx?par=107145204212207168158145222212207168155145219212207168156145216212207168156&id=663255>.
10. Zpráva o činnosti Městské policie Pardubice za rok 2022. *Městská policie Pardubice* [online]. Nedatováno. [cit. 2023-07-18]. Dostupný z <https://pardubice.eu/data/files/2b/c33/d41da5985bc859984ade035f5a017521bf5/vyrocni-zprava-mestske-policie-pardubice-za-rok-2022.pdf>.
11. <https://pardubice.eu/data/files/2b/c33/d41da5985bc859984ade035f5a017521bf5/vyrocni-zprava-mestske-policie-pardubice-za-rok-2022.pdf>.
12. Zpráva o činnosti Městské policie Ostrava za rok 2022. *Městská policie Ostrava* [online]. Nedatováno. [cit. 2023-07-18]. Dostupný z <https://ostrava.eu/data/files/2b/c33/d41da5985bc859984ade035f5a017521bf5/vyrocni-zprava-mestske-policie-pardubice-za-rok-2022.pdf>.

13. [https://mpostrava.cz/images/O\\_NAS/ZPR%C3%81VA\\_O\\_%C4%8CINOO STI\\_2020/V%C3%BDro%C4%8Dn%C3%AD\\_zpr%C3%A1va\\_2022.pdf](https://mpostrava.cz/images/O_NAS/ZPR%C3%81VA_O_%C4%8CINOO STI_2020/V%C3%BDro%C4%8Dn%C3%AD_zpr%C3%A1va_2022.pdf).

**Soudní rozhodnutí:**

14. Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 22. 11. 1994, sp. zn. 6 Cdo 94/94.
15. Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 1. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2619/2005.

**Kontaktní údaje:**

Mgr. Eva Vetešníková

vetesnik.eva@gmail.com

Hlavní město Praha, Městská policie hl. m. Prahy



# AUTOMATIZOVANÉ ROZHODOVACIE SYSTÉMY A OCHRANA OSOBNÝCH ÚDAJOV ZAMESTNANCOV<sup>1</sup>

## AUTOMATED DECISION-MAKING SYSTEMS AND DATA PROTECTION OF EMPLOYEES

Andrej Poruban<sup>2</sup>

**Abstrakt:** Digitalizácia ovplyvňuje svet práce a riadenie ľudských zdrojov. Automatizované rozhodovacie systémy sa stávajú čoraz viac rozšírenými a slúžia na prijímanie rozhodnutí, ktoré boli pôvodne vyhradené človeku. Používajú sa vo všetkých fázach pracovného života a významne ovplyvňujú pracovné podmienky a postavenie zamestnancov. Od vstupu do zamestnania na kontrolu a vyhodnocovanie žiadostí a životopisov, výber koho pozvať na pohovor a s kým založiť pracovný pomer. Cez jeho trvanie na pridelenie úloh, monitorovanie, dozor, hodnotenie pracovného výkonu, odmeňovanie, predpovedanie budúceho správania, či disciplinárne opatrenia, ktoré môžu viesť až k prepúšťaniu. Je teda zrejmé, že pre zamestnancov predstavujú riziká pokiaľ ide o realizáciu základných slobôd, ako právo na prácu, ochranu zdravia, dôstojnosti a súkromia. Príspevok preto skúma jeden z kľúčových regulačných aspektov Článku 22 GDPR.

**Kľúčové slová:** automatizované rozhodovacie systémy, umelá inteligencia, algoritmické riadenie, GDPR

**Abstract:** Digitalisation affects the world of work and human resource management. Automated decision-making systems are becoming more and more prevalent. They are used to make decisions that were originally reserved for humans. They are used in all phases of working life and have a significant impact on working conditions and the status of employees. From joining a job to reviewing and evaluating applications and CVs, choosing who to interview and with whom to

---

<sup>1</sup> VEGA, evidenčné číslo projektu: 1/0396/23: Smart riešenia a ich vplyv na sociálno-ekonomický rozvoj regiónov v kontexte Agendy 2030

<sup>2</sup> Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne

establish a working relationship. Through its duration to the allocation of tasks, monitoring, supervision, performance appraisal, remuneration, predicting future behaviour or disciplinary action that can lead to dismissal. It is thus clear that they pose risks to employees in terms of the realisation of fundamental freedoms such as the right to work, health, dignity and privacy. This paper therefore examines one of the key regulatory aspects of GDPR Article 22.

**Key words:** automated decision-making systems, artificial intelligence, algorithmic management, GDPR

## Úvod

So zavádzaním rozhodovacích nástrojov umelej inteligencie na pracoviskách (algoritmického riadenia, algoritmického manažmentu) sú spojené praktické otázky, ktoré zasahuje do pôsobnosti viacerých oblastí, včítane rýdzeho pracovného práva reprezentovaného Zákonníkom práce č. 311/2001 Z.z., zásady rovného zaobchádzania, bezpečnosti pri práci a osobných údajov. Je tu však otázka, do akej miery postačujú existujúci legislatívny rámec, najmä ak v ňom chýba výslovná úprava algoritmického riadenia.

## Osobitná úprava v GDPR

Vzhľadom na masívny tok spracúvaných dát pri rozhodnutiach, ktoré sú prijímané automatizovanými systémami, sa práva patriace zamestnancom čiastočne prekrývajú so zárukami vyplývajúcimi z nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (GDPR).

Všeobecné nariadenie sa v plnom rozsahu vzťahuje aj na automatizované rozhodovacie systémy. Popri univerzálnych podmienkach (právo na informácie, prístup k údajom + posúdenie vplyvu na ochranu údajov) obsahuje aj jedno špeciálne pravidlo.

Článok 22 označený ako *Automatizované individuálne rozhodovanie vrátane profilovania* sa na jednej strane považuje za najdôležitejšiu poistku pred ujmou spôsobenou algoritmickým riadením. Na strane druhej však ide o najviac zložité a kontroverzné ustanovenie v teórii i praxi.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> ABRAHA, Halefom: Regulating algorithmic employment decisions through data protection law. In: European Labour Law Journal č. 2/2023, s. 9.

Vychádza zo základnej premisy, že vysokorizikové<sup>4</sup> <sup>5</sup> rozhodnutia by mal prijímať človek a nie algoritmy:

1. Dotknutá osoba má právo na to, aby sa na ňu nevzťahovalo rozhodnutie, ktoré je založené výlučne na automatizovanom spracúvaní, vrátane profilovania, a ktoré má právne účinky, ktoré sa jej týkajú alebo ju podobne významne ovplyvňujú.
2. Odsek 1 sa neuplatňuje, ak je rozhodnutie:
  - a) nevyhnutné na uzavretie alebo plnenie zmluvy medzi dotknutou osobou a prevádzkovateľom,
  - b) povolené právom Únie alebo právom členského štátu, ktorému prevádzkovateľ podlieha a ktorým sa zároveň stanovujú aj vhodné opatrenia zaručujúce ochranu práv a slobôd a oprávnených záujmov dotknutej osoby, alebo
  - c) založené na výslovnom súhlase dotknutej osoby.
3. V prípadoch uvedených v odseku 2 písm. a) a c) prevádzkovateľ vykoná vhodné opatrenia na ochranu práv a slobôd a oprávnených záujmov dotknutej

---

<sup>4</sup> Porovnaj s odôvodnením 36 návrhu nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie (akt o umelej inteligencii): „Ako vysokorizikové by sa mali klasifikovať aj systémy umelej inteligencie používané pri zamestnávaní, riadení pracovníkov a prístupe k samostatnej zárobkovej činnosti, najmä pri náboře a výbere osôb, pri rozhodovaní o povýšení a ukončení pracovného pomeru a pri pridelovaní úloh, monitorovaní alebo hodnotení osôb v zmluvných pracovnoprávných vzťahoch, pretože tieto systémy môžu významne ovplyvniť budúce kariérne vyhliadky a živobytie týchto osôb. Príslušné zmluvné pracovnoprávne vzťahy by mali zahŕňať zamestnancov a osoby, ktorí poskytujú služby prostredníctvom platforiem, ako sa uvádza v pracovnom programe Komisie na rok 2021. Takéto osoby by sa v zásade nemali považovať za používateľov v zmysle tohto nariadenia. Takéto systémy môžu počas celého procesu prijímania do zamestnania a počas hodnotenia, povyšovania alebo udržiavania osôb v zmluvných pracovnoprávných vzťahoch zachovávať zaužívané formy diskriminácie, napríklad žien, určitých vekových skupín, osôb so zdravotným postihnutím alebo osôb určitého rasového alebo etnického pôvodu alebo sexuálnej orientácie. Systémy umelej inteligencie používané na monitorovanie výkonnosti a správania týchto osôb môžu mať vplyv aj na ich práva na ochranu údajov a súkromia.“

<sup>5</sup> Pozrie tiež bod 4 prílohy III aktu o umelej inteligencii, ktorý explicitne uvádza zoznam vysokorizikových systémov umelej inteligencie: „Zamestnanosť, riadenie pracovníkov a prístup k samostatnej zárobkovej činnosti:

- a) systémy umelej inteligencie určené na nábor alebo výber fyzických osôb, najmä na inzerovanie voľných pracovných miest, preverovanie alebo filtrovanie žiadostí, hodnotenie uchádzačov počas pohovorov alebo skúšok;
- b) systémy umelej inteligencie, ktoré sa majú používať pri rozhodovaní o postupe v zamestnaní a ukončení zmluvných pracovných vzťahov, pri pridelovaní úloh a monitorovaní a hodnotení výkonnosti a správania osôb v rámci takýchto vzťahov.“

osoby, a to aspoň práva na ľudský zásah zo strany prevádzkovateľa, práva vyjadriť svoje stanovisko a práva napadnúť rozhodnutie.

4. Rozhodnutia uvedené v odseku 2 sa nezakladajú na osobitných kategóriách osobných údajov uvedených v článku 9 ods. 1, pokiaľ sa neuplatňuje článok 9 ods. 2 písm. a) alebo g) a nie sú zavedené vhodné opatrenia na zaručenie práv a slobôd a oprávnených záujmov dotknutej osoby.

Citovaný Článok 22 je potrebné čítať s odôvodnením 71 GDPR: „Dotknutá osoba by mala mať právo nepodliehať rozhodnutiu, ktoré môže zahŕňať opatrenie, hodnotiacemu osobné aspekty, ktoré sa jej týkajú, založenému výlučne na automatizovanom spracúvaní a ktoré má právne účinky, ktoré sa dotknutej osoby týkajú alebo ju podobným spôsobom významne ovplyvňujú, ako je napríklad automatické zamietnutie online žiadosti o úver alebo elektronické postupy prijímania pracovníkov bez akéhokoľvek ľudského zásahu. Takéto spracúvanie zahŕňa 'profilovanie' pozostávajúce z akejkoľvek formy automatizovaného spracúvania osobných údajov spočívajúceho v hodnotení osobných aspektov týkajúcich sa fyzickej osoby, predovšetkým na analýzu alebo predvídanie aspektov súvisiacich s výkonnosťou dotknutej osoby v práci, jej majetkovými pomermi, zdravím, osobnými preferenciami alebo záujmami, spoľahlivosťou alebo správaním, polohou alebo pohybom, pokiaľ vedie k právnym účinkom, ktoré sa dotknutej osoby týkajú alebo ju podobným spôsobom významne ovplyvňujú.“

### **Výlučne automatizované spracovanie**

Zásadným problémom, od ktorého s odvíja celá aplikácia, je formulácia, že zamestnanec nesmie byť predmetom rozhodnutia založenom výhradne na automatizovanom spracovaní osobných údajov. Na prvý pohľad sa teda javí, že v rozhodovacom procese nesmie vôbec figurovať človek. Nie je však také jednoznačné.

Častica výlučne reálne znamená, že zahrnuté by mali byť aj systémy, v ktorých je prítomný ľudský prvok. Pracovná skupina pre ochranu údajov zriadená podľa Článku 29 (v súčasnosti premenovaná na Európsky výbor pre ochranu údajov - EDPB) vo svojich inštrukciách už objasnila, že „[p]revádzkovateľ nemôže obísť ustanovenia článku 22 tým, že vytvorí ľudskú účasť. Napríklad, ak niekto bežne uplatňuje automaticky generované profily na jednotlivcov bez akéhokoľvek skutočného vplyvu na výsledok, stále by to bolo rozhodnutie založené výlučne na automatizovanom spracúvaní. Aby sa to mohlo kvalifikovať ako ľudská účasť, prevádzkovateľ musí zabezpečiť, aby akýkoľvek dohľad nad rozhodnutím bol zmysluplný, a nebolo to len symbolické gesto. Mal by ho vykonávať niekto, kto má právomoc a kompetenciu zmeniť rozhodnutie. Ako súčasť analýzy by mal zvážiť

všetky relevantné údaje<sup>6</sup>. Inými slovami, ľudská validácia *pro forma* (v tech žargóne známa ako *rubber-stamping*<sup>7</sup>) nesmie slúžiť na popretie skutočnosti, že rozhodnutie spadá pod pôsobnosť automatizovaného rozhodovacieho systému.

Samozrejme, tu hneď vyvstávajú otázky, čo si predstaviť pod zmysluplným ľudským vkladom, či v ktorej fáze rozhodovacieho procesu sa vyžaduje zapojenie človeka.

Stručne možno uviesť, že konajúca osoba by mala byť schopná nezávisle posúdiť prípad a zhodnotiť výstupy systému, a nie ich iba odkývať bez rozmyslu. Mala by mať oprávnenie zrušiť automatizované výstupy a zvažovať dodatočné informácie a poľahčujúce faktory.<sup>8</sup>

## Záver

Vyššie uvedená nejasnosť nie je jediným problémom, ktorý spôsobuje aplikácia Článku 22.

Zainteresovaným stranám nepomáha ani nejednoznačná textácia odseku 1.: či ide o absolútny zákaz automatizovaného rozhodovania, alebo o právo dotknutej osoby namietať ho? Každá z interpretácií má rozdielne dopady nielen na subjekty pracovnoprávných vzťahov, ale aj na postup úradu na ochranu osobných údajov.

Okrem toho, že analyzované ustanovenie je napísané pomerne vágne, tak podlieha aj viacerým výnimkám, ktoré môžu zamýšľanú ochranu zamestnanca spraviť bezzubou. Absolútny zákaz je relativizovaný. Zamestnávateľ by nemal vykonávať automatizované rozhodovanie, pokiaľ sa neuplatňuje aspoň niektorá z troch výnimiek podľa odseku 2.

Nepoviem nič nové, ale Článok 22 je vhodný na prepísanie.<sup>9</sup> Samozrejme, to sa (asi) nestane vzhľadom na komplikovaný normotvorný proces na úrovni Európskej únie.

---

<sup>6</sup> Usmernenia k automatizovanému individuálnemu rozhodovaniu a profilovaniu na účely nariadenia 2016/679 prijaté 03.10.2017, naposledy revidované a prijaté 06.02.2018, s. 20.

<sup>7</sup> ALOISI, Antonio – POTOCKA-SIONEK, Nastazja.: De-gigging the labour market? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive. In: Italian Labour Law, č. 1/2022, s. 39.

<sup>8</sup> BINNS, Reuben – VEALE, Michael: Is that your final decision? Multi-stage profiling, selective effects, and Article 22 of the GDPR. In: International Data Privacy Law, č. 4/2021.

<sup>9</sup> DE HERT, Paul - LAZCOZ MORATINOS, Guillermo: Radical rewriting of Article 22 GDPR on machine decisions in the AI era. In: European Law Blog, 2021. Dostupné na <https://europeanlawblog.eu/2021/10/13/radical-rewriting-of-article-22-gdpr-on-machine-decisions-in-the-ai-era/>

Prvým krokom, a to aj na národnej úrovni, by však malo byť zapojenie zástupcov zamestnancov. Regulácia osobných údajov je vybudovaná na predpoklade, že zásah do súkromia sa dotýka jednotlivca. Umelá inteligencia je však čím ďalej sofistikovanejšia a čoraz viac zvýrazňuje nerovnovážne postavenie subjektov pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnanci o jej zaradení do riadenia nemusia mať ani vedomosť. Ak sa aj o nej dozvedia, tak majú veľmi malú šancu pochopiť jej fungovanie, čo znamená, že ani nemôžu efektívne využívať svoje práva garantované GDPR. V neposlednom rade môže byť s uplatňovaním individuálnych práv spojený aj strach z odvetného postihu zo strany zamestnávateľa.

### **Zoznam použitej literatúry**

1. ABRAHA, Halefom: Regulating algorithmic employment decisions through data protection law. In: *European Labour Law Journal* č. 2/2023, s. 9.
2. ALOISI, Antonio – POTOCKA-SIONEK, Nastazja.: De-gigging the labour market? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive. In: *Italian Labour Law*, č. 1/2022.
3. BINNS, Reuben – VEALE, Michael: Is that your final decision? Multi-stage profiling, selective effects, and Article 22 of the GDPR. In: *International Data Privacy Law*, č. 4/2021.
4. DE HERT, Paul - LAZCOZ MORATINOS, Guillermo: Radical rewriting of Article 22 GDPR on machine decisions in the AI era. In: *European Law Blog*, 2021. Dostupné na <https://europeanlawblog.eu/2021/10/13/radical-rewriting-of-article-22-gdpr-on-machine-decisions-in-the-ai-era/>

### **Kontaktné údaje**

JUDr. Andrej Poruban, PhD.

andrej.poruban@truni.sk

Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne

# NEDOSTATOČNÁ APLIKÁCIA § 47A ZÁKONNÍKA PRÁCE V PRAXI<sup>1</sup>

## INSUFFICIENT APPLICATION OF § 47A OF THE LABOR CODE IN PRACTICE

Simona Dušeková Schuszteková<sup>2</sup>

**Abstrakt:** Novela Zákonníka práce č. 350/2022 Z. z. transponovala dve významné Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ). Prvou bola Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (ďalej len „smernica o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach“) a druhou Smernica Európskeho parlamentu 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. Smernica o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach výrazným spôsobom determinovala obsahové náležitosti pracovnej zmluvy, najmä vyňala pracovný čas, ako aj výplatné termíny spod povinnosti ich dohodnúť ich so zamestnancom ako pravidelné náležitosti pracovnej zmluvy. Aj napriek pomerne krátkej aplikačnej praxi táto poukazuje, že práve autonómna úprava a rozvrhovanie pracovného času je zo strany zamestnávateľov chápané aj ako možnosť ignorovať kompetencie zástupcov zamestnancov, ktoré im Zákonník práce zveruje v oblasti pracovného času.

**Kľúčové slová:** zástupcovia zamestnancov, kompetencia spolurozhodovania, pracovný čas

**Abstract:** Amendment to the Labor Code no. 350/2022 Coll. transposed two important Directives of the European Parliament and the Council (EU). The first was Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union (hereinafter

---

<sup>1</sup> Grantová schéma

<sup>2</sup> Právnická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

referred to as the "directive on transparent and predictable working conditions") and the second was Directive of the European Parliament and of the Council (EU) 2019 /1158 of June 20, 2019 on the balance between work and private life of parents and persons with caring responsibilities, which repeals Council Directive 2010/18/EU. The directive on transparent and predictable working conditions significantly determined the content requirements of the work, in particular it exempted working hours and pay dates from the obligation to agree on them as regular requirements of the employment contract with the employee. Despite the relatively short application experience, this shows that the autonomous regulation of working hours is also understood by employers as an opportunity to ignore the competences of employee representatives entrusted to them by the Labour Code in the area of working hours.

**Key words:** employee representatives, co-decision competence, working hours

## Úvod

Ustanovenie § 47a ods. 1 Zákonníka práce od 1. novembra 2022 upravuje povinnosť zamestnávateľa informovať zamestnanca o skutočnostiach tam uvedených<sup>3</sup> a to v prípade, ak tieto neobsahuje jeho pracovná zmluva. Jednou informácií, ktorú je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť je aj „*ustanovený týždenný pracovný čas, údaj o spôsobe a pravidlách rozvrhnutia pracovného času vrátane predpokladaných pracovných dní a vyrovnávacieho obdobia podľa § 86, § 87 a 87a, rozsah a čas poskytnutia prestávky v práci,*

---

<sup>3</sup> ustanovenie § 47a ods. 1 Zákonníka práce „Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o jeho pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania najmenej v rozsahu týchto údajov, ak ich neobsahuje pracovná zmluva:

- a) spôsob určovania miesta výkonu práce alebo určenie hlavného miesta výkonu práce, ak sú v pracovnej zmluve dohodnuté viaceré miesta výkonu práce,
- b) ustanovený týždenný pracovný čas, údaj o spôsobe a pravidlách rozvrhnutia pracovného času vrátane predpokladaných pracovných dní a vyrovnávacieho obdobia podľa § 86, § 87 a 87a, rozsah a čas poskytnutia prestávky v práci, nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, pravidlá práce nadčas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas,
- c) výmera dovolenky alebo spôsob jej určenia,
- d) splatnosť mzdy a výplata mzdy vrátane výplatných termínov,
- e) pravidlá skončenia pracovného pomeru, dĺžka výpovednej doby alebo spôsob jej určenia, ak v čase poskytnutia informácie nie je známa, lehota na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru,
- f) právo na odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom, ak sa poskytuje, a jej rozsah.“



*nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, pravidlá práce nadčas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas*". „Cieľom ustanovenia je, aby zamestnanec dostal informáciu o priemernej dĺžke pracovného času, ktorý sa na neho vzťahuje (napr. 40 hodín, 37,5 hodiny), o tom, či pracuje v režime jednozmennej práce alebo bude zaradovaný do dvojzmennej, trojzmennej, nepretržitej prevádzky, či jeho pracovný čas bude rozvrhovaný rovnomerne alebo nerovnomerne (pozri ale § 87 ods. 1 ZP a požiadavku na dohodu so zamestnancom alebo zástupcami zamestnancov!, aké sú vyrovnávacie obdobie u zamestnávateľa.“<sup>4</sup>

Slovo „poskytnúť“ u mnohých zamestnávateľov evokuje, že čokoľvek týkajúce sa rozvrhovania pracovného času, prestávok v práci na odpočinok a jedenie, nepretržitého odpočinku v týždni je v jeho plnej kompetencii aj napriek tomu, že Zákonník práce požaduje dohodu so zástupcami zamestnancov, i keď na strane druhej nedodržanie tejto povinnosti nesankcionuje neplatnosťou jeho rozvrhnutia, či zavedenia. Rozvrhovanie pracovného času sa realizuje prostredníctvom pracovných/zmenových kalendárov, známych v praxi aj ako rozpis pracovných zmien. Začiatok a koniec pracovného času, ako aj rozpis pracovných zmien podlieha dohode so zástupcami zamestnancov.<sup>5</sup> Zákonník práce nezakazuje, aby súčasťou pracovnej zmluvy bol dohodnutý aj pracovný čas, pričom „cieľom je dohodnutie dĺžky pracovného času v týždni fixne alebo v priemere“<sup>6</sup>, avšak jeho oznamovanie formou písomnej informácie, ktorá môže byť kedykoľvek a opakovane zmenená sa považuje za nepomerne flexibilnejšiu a najmä eliminujúcu v maximálnej možnej miere situáciu, kedy by zamestnanec vyslovil nesúhlas so zamestnávateľom určenou dĺžkou pracovného času.

### **Dohoda so zástupcami zamestnancov na rozvrhovaní pracovného času**

V prípade, ak u zamestnávateľa pôsobí určitá forma zastúpenia zamestnancov v podobe zamestnaneckej rady, zamestnaneckého dôverníka, či odborovej organizácie, ustanovenia Zákonníka práce vyžadujú pri rôznych aspektoch pracovného času dohodu s nimi. Ani v jednom prípade však nie je nedodržanie dohody sankcionované neplatnosťou daného úkonu a to s poukazom na

---

<sup>4</sup> ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kolektív 2023. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I. 2. doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR, s. r. o., 2023, s. 470

<sup>5</sup> ustanovenie § 11a Zákonníka práce sú za zástupcov zamestnancov na účely dohody so zamestnávateľom považovaní zamestnanecký dôverník, zamestnanecká rada alebo odborový orgán

<sup>6</sup> TOMAN J. 2018. pracovný čas. Bratislava, Wolters Kluwer SR, s. r. o., 2018, s. 26

ustanovenie § 17 ods. 2 Zákonníka práce.<sup>7</sup> Podľa nášho názoru uvedené je spôsobené aj tým, že rozvrhovanie pracovného času svojou povahou nemožno považovať za právny úkon, ale viac menej za faktický úkon, pri ktorom pracovnoprávne predpisy pri nedodržaní predpísaného súhlasu zástupcov zamestnancov nevyslovujú sankciu neplatnosti. Uvedený jav má za následok, že po novele Zákonníka práce účinnéj od 01.11.2022, ktorá spôsobila zánik povinnosti zamestnávateľa dohodnúť pracovný čas so zamestnancom v jeho pracovnej zmluve, dochádza v aplikačnej praxi ku situáciám kedy zamestnávateľa opomínajú na stále existujúcu a novelou nezmenenú povinnosť dohody so zástupcami zamestnancov pri rozvrhovaní pracovného času a zmenách jeho rozvrhu<sup>8</sup>, pri rozvrhovaní nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času<sup>9</sup>, aplikovaní konta pracovného času<sup>10</sup>, ale v neposlednom rade aj na rozsahu a čase prestávky na odpočinok a jedenie<sup>11</sup>, či nepretržitého odpočinku v týždni<sup>12</sup> a ignorujú tieto kompetencie zástupcov zamestnancov práve s vedomím, že ich nedodržanie nemá žiadne dopady na platnosť zavedenia, rozvrhnutia pracovného času, prestávok na odpočinok a jedenie či nepretržitého odpočinku v týždni. Úmyslom zákonodarcu pri transpozícii smernice o predvídateľných a transparentných pracovných podmienkach rozhodne nebola snaha o zmenu existujúceho právneho stavu vo vzťahu ku zástupcom zamestnancov, ale dosiahnuť, aby „zamestnanec dostal informácie

---

*7 „Právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.“*

*8 Ustanovenie § 90 ods. 4 Zákonníka práce „Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.“*

*9 Ustanovenie § 87 ods. 2 Zákonníka práce „Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.“*

*10 Ustanovenie § 87a ods. 1 Zákonníka práce „Konto pracovného času je spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť len kolektívnu zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.“*

*11 Ustanovenie § 92 ods. 2 Zákonníka práce „Podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia zamestnávateľ dohodne so zástupcami zamestnancov.“*

*12 Rozvrhovanie pracovného času s prihliadnutím na nepretržitý odpočinok v týždni podľa § 93 ods. 3, ods. 4, ods. 5 Zákonníka práce podlieha dohode so zástupcami zamestnancov*

o tom, aké pracovné podmienky a podmienky jeho zamestnávania regulujú jeho vzťah, t.j. aby sa vedel zorientovať, aké má práva a povinnosti.<sup>13</sup> Je potrebné si uvedomiť, že aj napriek zmene režimu oznamovania pracovných podmienok zamestnancom prostredníctvom písomných informácií nezaniká ochrana zamestnanca, ktorá mu je poskytovaná práve cez existenciu kompetencie spolurozhodovania zverenej zástupcom zamestnancov. Nerešpektovanie týchto kompetencií je aj napriek zmene právnej úpravy stále kontrolované a v prípade porušovania sankcionované príslušnými inšpektorátmi práce a to až do výšky 200 000,- eur, v neposlednom rade aj možnosťou odmietnuť vykonať pokyn zamestnávateľa, v zmysle § 47 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce na výkon práce, napr. v pracovnom režime nedohodnutom so zástupcami zamestnancov.

## Záver

Novela Zákonníka práce účinná od 01.11.2022 výrazným spôsobom znížila ochranu zamestnanca, ktorú mu poskytovali práve dojednania pracovných podmienok cez pracovnú zmluvu. V aktuálnej situácii sú to práve zástupcovia zamestnancov, ktorí prebrali v ešte väčšej miere ochranu zamestnancov práve cez kompetencie spolurozhodovania, kde neudelením súhlasu na určitý úkon realizovaný zamestnávateľom poukazujú, že dochádza k porušovaniu právnych predpisov a dokážu práve neudelením súhlasu zabrániť jeho realizácii. Obchádzaním a nerešpektovaním týchto kompetencií zástupcov zamestnancov sa stáva aplikácia ustanovenia § 47a Zákonníka práce nedostatočnou, dokonca možno hovoriť aj o porušovaní čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce a to zneužívaním práva zamestnávateľa na úkor zamestnancov.

## Zoznam použitej literatúry

1. ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kolektív 2023. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok II. 2. doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR, s.r.o., 2023, ISBN 978-80-571-0584-8., s. 1327
2. TOMAN J. 2018. pracovný čas. Bratislava, Wolters Kluwer SR, s. r. o., 2018, ISBN 978 – 80 – 794 – 5, s. 216

---

<sup>13</sup> ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kolektív 2023. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I. 2. doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR, s.r.o., 2023, s. 465

**Kontaktné údaje**

JUDr. Simona Dušeková Schuszteková, Ph.D., LL.M.

[schusztekova@umb.sk](mailto:schusztekova@umb.sk)

Právnická fakulta Univerzity Mateja Bela

# NÁSILIE NA PRACOVISKU -KYBERŠIKANA A INÉ FORMY ŠIKANY

## VIOLENCE IN THE WORKPLACE- CYBERBULLING AND OTHER FORMS

Zlatica Poláček Tureková<sup>1</sup>

**Abstrakt:** Násilie na pracovisku – mobbing, kyberšikana a iné formy šikany je problematika, ktorá sa v poslednom období stala aktuálnou témou aj v Slovenskej republike, zatiaľ čo v západných krajinách sa jej venuje pozornosť už niekoľko rokov. Jednotlivé formy šikany ako aj kyberšikany sa v rámci technologických výziev stáva aktuálnou témou a to nielen v oblasti pracovného práva.

**Kľúčové slová:** šikana, kyberšikana, mobbing, pracovné právo, antidiskriminačný zákon

**Abstract:** Violence in the workplace – mobbing, cyberbullying and other forms of bullying is an issue that has recently become a current topic also in the Slovak Republic, while in westerns countries it has been receiving attention for several years. Individual forms of bullying as well as cyberbullying are becoming a topical topic in the context of technological challenges, not only in the field of labor law.

**Key words:** bullying, cyberbullying, mobbing, labour law, anti-discrimination law

### Úvod

Človek v centre právneho štátu je téma, ktorá si vyžaduje každodennú pozornosť. Tak isto sa dá chápať aj zamestnanec v centre pracoviska zamestnávateľa, ktorý si tiež vyžaduje každodennú pozornosť. Práve problematika násilia na pracovisku ale aj na školách je aktuálnou témou a to nielen pre právnikov, sociológov, učiteľov a to v prípade aj kyberšikany ale aj psychológov a iných odborníkov, ktorí sa tejto problematike venujú. V posledných rokoch sa pracovné prostredie rapídne mení. Veľká zmena prichádza najmä s nástupom technológií, čo je príčinou zníženia pracovných

---

<sup>1</sup> Fakulta práva Janka Jesenského, Vysoká škola Danubius, Sládkovičovo

miest. Samotný konkurenčný boj v zamestnaní je čoraz viac vypätejší a prichádza k obrovskej globalizácii a stretom rôznych kultúr v rámci jedného pracoviska. Všetky tieto aspekty vedú k jednému jedinému cieľu a to je podať na pracovisku čo najlepší pracovný výkon, ktorý zaručí zotrvanie v danej pracovnej pozícii, resp. umožní získať povýšenie na lepšiu pozíciu. Pre nedostatok adekvátnych pracovných príležitostí je toto veľmi tenkou hranicou pre zhoršenie medziľudských vzťahov v rámci pracovného prostredia. Ak subjekt pracovnoprávných vzťahov zažije „na vlastnej koži“ mobing, môže to mať ďalekosiahle následky na jeho psychickú ako aj fyzickú integritu. V tejto súvislosti je najrizikovejšou formou mobingu práve bossing, pri ktorom dochádza k šikanovaniu podriadeného pracovníka jeho nadriadeným. Dôvody na takéto konštatovanie sú viaceré. Najpodstatnejším faktorom je najmä sťažaná možnosť ochrany obete bossingu voči agresorovi, ktorý v prípade bossingu zneužíva existenciu subordinačného princípu ako jedného z dôležitých pilierov pracovného práva.

### **Násilie na pracovisku – kyberšikana a iné formy šikany -teoretické východisko**

S násilím na pracovisku úzko súvisí samotné zneužitie práva. Termín zneužitie práva má veľmi úzku spojitosť s obsahovým ohraničením subjektívneho práva, s jeho výkonom, ako aj s pojmom protiprávny úkon. Zákaz zneužitia práva sa dotýka aj obchádzania zákona, nakoľko konkrétne prípady zneužitia práva navonok pôsobia ako obchádzanie zákona. Zákaz zneužitia práva je súčasne aj jednou zo základných zásad, ktorá je typická pre jednotlivé právne odvetvia súkromného práva, medzi ktoré zaraďujeme aj pracovné právo.<sup>2</sup>

*Zneužitie práva nemôže byť predmetom dokazovania ako právny inštitút. Skutkový stav, ktorý je výsledkom dokazovania, až následne po svojom ustálení môže byť právne vyhodnotený tak, že skutková podstata zneužitia práva bola naplnená. Záver o naplnení skutkovej podstaty zneužitia práva je výsledkom právneho hodnotenia ustáleného skutkového stavu. (Uznesenie Ústavného súdu SR zo 7. júna 2016, č. k. III. ÚS 357/2016-16)*

Šikanou rozumieme v skratke spôsobenie ujmy vykonávaním práva zámerne preto, aby sa inému spôsobila škoda.

Kyberšikanu (alebo tiež kybernetická šikana a z angličtiny cyberbullying) môžeme definovať ako druh online násilia, ktorého cieľom je niekomu ublížiť, alebo ho zosmiešniť za použitia informačných komunikačných technológií. Je

---

<sup>2</sup> PETRÍKOVÁ, L...: *Nové trendy v pracovnom práve*. Bellianum UMB 2021, s. 92.

to úmyselné nepriateľské správanie, ktoré sa obvykle opakuje. Jednotlivec, či skupina útočníkov ubližujú obeti takým spôsobom, že sa nemôže účinne brániť. To znamená, že kyberšikana prebieha bez účasti fyzického kontaktu agresora a obeti. Ich kontakt je sprostredkovaný pomocou moderných technológií.<sup>3</sup>

Kyberšikana sa prejavuje a je najčastejším javom s ktorým sa stretávajú školský psychológovia ale prejavuje sa aj na pracovisku u zamestnancov.

Práve na pracovisku sa kyberšikana prejavuje často pri strate údajov, vymazávaní dokumentov, vymieňanie súborov, posielanie vírusov alebo dokonca aj posielanie anonymných výhražných e-mailov. Charakteristikou kyberšikany je anonymita útočníka, neobmedzené publikum, časová a miestna nezávislosť, a rovnako aj nezávislosť na fyzickej a sociálnej povahe útočníka, prípadne jeho obeti.

Pojem násilia pochádza z latinského slova *violencia*. V zahraničí sa užívajú nasledujúce slovné označenia, z ktorých je tiež možné odvodiť a to: *violence* (anglicky), *Gewalt* (nemecky), *violence* (francúzsky), *violencia* (španielsky) alebo *violenza* (taliansky). V podstate ide o uplatnenie sily, moci, prevahy na prekonanie niekoho.<sup>4</sup>

Násilie na pracovisku si môžeme v kontexte tohto teoretického výstupu vyšpecifikovať tromi znakmi, ktoré ho charakterizujú a to páchatelom, obeťou a miestom kde sa násilie na pracovisku udeje, udialo.

Miesto, kde dochádza k násiliu je spoločné pracovisko, kde nastáva k stretu páchatela a obeť. Samotný termín „*pracovisko*“ nie je homogénny, ale svojou podstatou, najmä v odbornej literatúre, je spájaný najmä s pojmami pracovné prostredie, alebo pracovná klíma.<sup>5</sup> Samotný zákonník práce t.z. zákon č. 311/2001 Z.z., používa vo svojich ustanoveniach obsahovo širší pojem a to je *miesto výkonu práce*, ktoré zahŕňa jedno alebo viac miest pre výkon práce (napr. obec, časť obce) a to na základe dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Samotné pracovné prostredie je veľmi dôležitým faktorom, ktorý vplýva aj na zamestnancov. Práve zamestnávateľ má povinnosť vytvoriť také pracovné prostredie, ktoré bude vhodné a bude zodpovedať aj danému predmetu práce jeho zamestnancov, a ktoré nebude narúšať aj prípadné medziľudské vzťahy medzi zamestnancami.

Obeťou a rovnako aj páchatelom môže byť zamestnávateľ, ako aj vedúci zamestnanec, iná osoba pri výkone práce alebo ktorýkoľvek iný radový

---

<sup>3</sup> VALIHOVÁ, M. HOLÁKOVÁ B.: *Kyberšikana ako forma agresívneho správania na školách a jej prevencia*. UMB 2015, s. 12.

<sup>4</sup> HARTL, P. HARTLOVÁ, H. *Velký psychologický slovník*. Praha, Portál, 2010, s.333

<sup>5</sup> GÁBOROVÁ, L., SLÁVIK, M.: *Pracovná klíma a frekvencia výskytu bullyingu a mobbingu u sestier na Slovensku a v Českej republike*. Prešov: Prešovská univerzita, Fakulta zdravotníctva, 2008, s. 39

zamestnanec. Teda obeťou ako i páchatelom môže byť ktorýkoľvek z účastníkov pracovnoprávneho vzťahu.

Častokrát sa násilie zamieňa aj s pojmom „obťažovanie“, ktoré uvádza vo svojich ustanoveniach aj Zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) a to v konkrétne v § 2a ods. 4: „Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastráajúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponížujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.“<sup>6</sup>

Mobbing, ako konkrétna forma násilia na pracovisku, je v rámci slovenskej terminológie málo používaným termínom. Samotnú problematiku násilia na pracovisku, ktorá sa prejavila vo forme mobbingu v európskych krajinách môžeme datovať do 80 rokov minulého storočia. Ide o odvodený pojem z anglického slova „to mob“, čo v preklade znamená *obťažovať, napadnúť* alebo *dotierať*. Tento druh násilia na pracovisku vykonáva skupina ľudí voči jednotlivcovi. Páchatelia ako i obeť sú v rovnakej pracovnej pozícii, resp. postavení, teda jednu osobu obťažujú kolegovia v rámci pracovného kolektívu.<sup>7</sup> Existujú mnohé názory odborníkov na problematiku mobbingu, ktoré si v nasledujúcich riadkoch aj predstavíme. Slovo mobbing prvýkrát použil rakúsky zoológ a zakladateľ modernej etológie a nositeľ Nobelovej ceny za fyziológiu a medicínu, prof. Konrad Lorenz (1903 – 1989), ktorý ním pomenoval v roku 1966 správanie zvierat, ktoré v skupinách útočili na jedinca toho istého druhu a to za účelom vyhnať ho z teritória. Toto správanie následne pripísal aj k správaniu sa zamestnancov na pracovisku, čo vnímal ako neetickú komunikáciu vo vzťahu skupiny zamestnancov k jednotlivcovi.<sup>8</sup> Osobitné postavenie patrí švédskemu psychológovi a lekárovi Heinzovi Leymanovi (1932 – 1999). Práve počas jeho pôsobenia vo vedeckej sfére sa začal vo veľkej miere používať termín „mobbing“, neskôr boosing, pričom sám spočiatku tvrdil, že mobbing a násilie sú synonymické slová. Avšak po čase skúmania násilia v rámci pracovného prostredia, dospel k názoru, že tento termín vykazuje odlišné aspekty ako termín násilie. Mobbing definoval ako akýsi konflikt, ktorým je narušená komunikácia na pracovisku a to medzi zamestnancami

---

<sup>6</sup> Pozri § 25 ods. 4 z 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)

<sup>7</sup> SVOBODOVÁ, L.: *Nenechte se šikanovat kolegu Mobbing – skytá hrozba*. Praha: Hrada, 2008, s.19.

<sup>8</sup> HARAJDIČ, J.: Šikanovanie na pracovisku a možnosti právnej ochrany. In *Justičná revue, Časopis pre právnu prax*, Ministerstvo spravodlivosti SR, roč. 65 6/7, 2013, s. 837.



navzájom alebo vedúcim zamestnancom, pričom je následne fyzická osoba sústavne, priamo alebo nepriamo v priebehu kratšieho či dlhšieho času napádaná a to za jediným účelom – vyradenie jednotlivca z pracovného prostredia a najmä pracovného kolektívu.<sup>9</sup>

Pojem mobbing je širším pojmom ako pojem šikana, pretože mobbing predstavuje aj protiprávne konania, ktoré nie všetky naplňajú pojem šikana. Šikana, aj keď zväčša naplňa pojem mobbing, niektoré formy mobbingu (napr. obťažovanie) bez väzby na diskriminačný znak, viac vyhovujú, ak sa zahrnú do pojmu mobbing, ako do pojmu šikana.<sup>10</sup>

Druhou najčastejšou formou násilia na pracovisku je tzv. bossing. Označenie bossing, je odvodené od anglického slova „boss“ (šéf, zamestnávateľ). Autorstvo tohto pojmu sa v odbornej literatúre pripisuje nórskeho bádateľovi Kilemu, ktorý bossing označuje za stav ohrozujúci zdravie (helsefarlige ledere).<sup>11</sup> Pre bossing je charakteristická hierarchia násilia na pracovisku. Hlavným aktér bossingu je v postavení nadriadeného (z *angl. boss*), čiže zamestnávateľ, prípadne vedúci zamestnanec. Naopak, obeťou tejto formy násilia je samotný zamestnanec, čiže podriadený v tomto vzťahu.

Ďalšími formami ako sú stafing, defaming a chairingm sa bližšie v tomto príspevku nebudeme venovať.

## **Násilie na pracovisku – kyberšikana a iné formy šikany -praktické východisko**

Šikana na pracovisku, keď sa prejaví a zamestnanec ako obeť sa začne „brániť“ a vyjde zo svojej ulity, tak má niekoľko možností, ktoré v súlade so Zákonníkom práce môže aplikovať. Jednou z možností je podať sťažnosť. Táto sťažnosť sa podáva v súlade s § 13 Zákonníka práce a nie podľa zákona č. 9/2010 Z.z. o sťažnosť ako vo väčšine prípadov sa omylom podáva. V súlade s § 13 ods.7 a ods.8 Zákonníka práce „ 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.“

---

<sup>9</sup> LEYMANN, H.: *Der neue Mobbing-Bericht: Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote*. Reibek beu Hamburg, 1995, s. 18

<sup>10</sup> PETŘÍKOVÁ, L.: *Nové trendy v pracovnom práve*. Bellianum UMB 2021, s. 93.

<sup>11</sup> CAKIRPALOGLU, P a kol.: *Šikana na pracovišti v České epublice, Toerie, výzkum a praxe*. Univerzita Paláckého v Olomouci, 2016, s. 18

A ods. 8 „Zamestnanec nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľa sťažnosť, podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania alebo že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu.“<sup>12</sup>

Ďalšou možnosťou je, že zamestnanec ako obeť, mobbingu, kyberšikany sa môže aj sama obrátiť na súd. Zamestnanci ako obeť kyberšikany či tradičnej šikany v zamestnaní len veľmi zriedkavo bránia svoje práva na súde. V zmysle slovenskej pracovnoprávnej úpravy (ZP a zákon č. 365/2004 Z. z. antidiskriminačný zákon) je potrebné považovať šikanu, a rovnako aj kyberšikanu v práci za formu zneužitia práva, tak ako bolo uvedené v teoretickej časti. Zo skúseností z aplikačnej praxe však možno povedať, že existujúca pracovnoprávna úprava v tejto oblasti je veľmi všeobecná, neefektívna a málo účinná, a preto je nevyhnutnosťou zlepšiť súčasnú pracovnoprávnu úpravu ochrany zamestnancov pred šikanovaním na pracovisku.<sup>13</sup>

V minulosti boli aj v rámci Slovenskej republiky snahy o prijatie antimobbingového zákona, ale bohužiaľ do dnešného dňa ani v Slovenskej republike a ani v Českej republike nie je prijatý takýto konkrétny zákon. Zamestnávateľia si problém násilia na pracovisku riešia buď prostredníctvom interných predpisov, smerníc a to konkrétne ako súčasť Pracovného poriadku alebo v prípade štátnych zamestnancov ako súčasť etického kódexu. Tento etický kódex bol vydaný vo forme vyhlášky Úradu vlády SR a to konkrétne zákonom č. 400/2019 Z.z. Etický kódex spresňuje a ustanovuje zásady etického správania štátnych zamestnancov v súvislosti s výkonom štátnej služby v služobných úradoch. Etický kódex obsahuje viaceré zásady etického správania sa štátnych zamestnancov. Oblasti násilia na pracovisku sa konkrétnejšie venuje zásada v § 5 Etického kódexu a to Dôstojnosť a rešpekt v medziľudských vzťahoch. Avšak je potrebné podotknúť, že ani táto právna úprava presne nedefinuje danú oblasť a neupravuje postup v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov.

V rámci tejto problematiky a hlavne z praktického hľadiska pri obetiach násilia na pracovisku sa aj v súdnej praxi stretávame, že dochádza hlavne k porušeniu antidiskriminačného zákona. V rámci súdnych rozhodnutí v tomto príspevku

---

<sup>12</sup> § 13 ods. 7 a ods.8 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce

<sup>13</sup> PETRÍKOVÁ, L...: *Nové trendy v pracovnom práve*. Bellianum 2021, s. 100.

bude uvedený len jeden príklad a to aj s poukazom, že v praxi následne zamestnanci keď boli šikanovaní chceli finančné zadostučinenie a veľa krát zo strany súdov bola zamietnutá žaloba pre nedostatok dôkazov resp. z dôvodu, že žalobca mal predmetnú žalobu podať podľa antidiskriminačného zákona a nie podľa Zákonníka práce. Vid' súdne rozhodnutie - podľa rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 13. 08. 2013 sp. zn. 16CoPr/11/2012 „predmetom antidiskriminačného zákona je úprava uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania a úprava prostriedkov právnej ochrany pri porušení tejto zásady. V zmysle antidiskriminačného zákona sa za dodržanie zásady rovnakého zaobchádzania považuje dodržanie zákazu diskriminácie z dôvodov stanovených týmto zákonom. Týmito dôvodmi sú pohlavie, náboženské vyznanie alebo viera, rasa, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotné postihnutie, vek, sexuálna orientácia, manželský stav, rodinný stav, farba pleti, jazyk, politické alebo iné zmyšľanie, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rod, alebo iné postavenie. Všeobecne sa pod diskrimináciou v pracovnom práve rozumie akékoľvek rozlišovanie, vylúčenie alebo uprednostňovanie založené na diskriminačných znakoch, ktorých cieľom je ohroziť alebo úplne znemožniť rovnaké možnosti zamestnancov, alebo rovnaké zaobchádzanie s nimi v pracovnoprávných vzťahoch. Treba podčiarknuť, že diskriminácia primárne spočíva v tom, že diskriminovaný zamestnanec je nositeľom určitého znaku".<sup>14</sup>

V rámci spracovania tejto problematiky bol vykonaný aj dopyt na Inšpektoráty práce. A to s poukazom na štatistické údaje o nahlasovaní násilia (šikany) na pracovisku. Inšpektoráty práce sa tejto problematike nechcú bližšie venovať resp. sa jej nevenujú s odôvodnením, že dôkazy sa ťažko preukazujú, a preto túto oblasť radšej zahrnú do antidiskriminačnej oblasti.

## Záver

Násilie na pracovisku je nielen celospoločenský ale aj celosvetový problém a to najmä v súčasnej technologickej dobe. Kyberšikana ako aj iné formy šikany predstavujú vážny problém v spoločnosti. Obeť šikany sa cíti menej cenná, prestáva si dôverovať, jej sebavedomie klesá, čo spôsobuje aj menšiu sústredenosť v práci a na pracovisku samotnom. Tento problém krajiny riešia prostredníctvom svojich vnútroštátnych právnych predpisov.

Aj samotný Európsky parlament prijal Uznesenie z 11. septembra 2018 o opatreniach na predchádzanie šikanovaniu a sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku, vo verejných priestoroch a v politickom živote v EÚ a boji proti týmto javom. A v tomto Uznesení vyzval členské štáty, aby poskytovali

---

<sup>14</sup> Rozsudok KS BB sp. zn. 16CoPr/11/2012 z 13.08.2013

primerané verejné financovanie s cieľom zabezpečiť vyškolenie úradníkov orgánov presadzovania práva, sudcov a štátnych zamestnancov, ktorí riešia prípady šikanovania a sexuálneho obťažovania, aby pochopili násilie a obťažovanie na pracovisku, ako aj mimo neho a zároveň členské štáty vyzval Európsky parlament, aby zaviedli opatrenia zamerané na predchádzanie a boj proti násiliu a obťažovaniu na pracovisku, a to politikami, v ktorých sa stanovujú prevenčné opatrenia, účinné, transparentné a dôverné postupy riešenia sťažností, prísne a odrádzajúce sankcie pre páchatel'ov.

A na základe týchto záver by mala aj Slovenská republika konečne prijať konkrétny antimobingový zákon a nenechávať, nedelegovať túto problematiku do pozície zamestnávateľov.

## Zoznam použitej literatúry

### Knižné publikácie

1. HARTL, P. HARTLOVÁ, H. Velký psychologický slovník. Praha, Portál, 2010, ISBN 978 -80- 736-76865
2. ČAKIRPALOGLU, P a kol.: Šikana na pracovišti v České republice, Teorie, výzkum a praxe. Univerzita Paláckého v Olomouci, 2016, ISBN 978-80-244-5080-3
3. LEYMAN, H.: Der neue Mobbing-Bericht: Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote. Reibek beu Hamburg, 1995
4. GÁBOROVÁ, L., SLÁVIK, M.: Pracovní klíma a frekvencia výskytu bullyingu a mobbingu u sestier na Slovensku a v Českej republice. Prešov: Prešovská univerzita, Fakulta zdravotníctva, 2008, ISBN 978-80-8068-882-0
5. PETRÍKOVÁ, L.: Nové trendy v pracovnom práve. Bellianum 2021, ISBN 980-80-557-1830-9, s.114
6. SVOBODOVÁ, L.: *Nenechte se šikanovat kolegu Mobbing – skytá hrozba.* Praha: Hrada, 2008, ISBN 8024724744, s. 108

### Články v periodickej tlači

1. HARAJDÍČ, J.: Šikanovanie na pracovisku a možnosti právnej ochrany. In *Justičná revue, Časopis pre právnú prax*, Ministerstvo spravodlivosti SR, roč. 65 6/7, 2013,
2. VALIHOROVÁ, M. HOLÁKOVÁ B.: Kyberšikana ako forma agresívneho správania na školách a jej prevencia. In *Školní psycholog* 16 (1), 2015,

## **Súdne rozhodnutia**

1. Rozsudok KS BB sp. zn. 16CoPr/11/2012 z 13.08.2013
2. Uznesenie Ústavného súdu SR zo 7. júna 2016, č. k. III. ÚS 357/2016

## **Kontaktné údaje**

JUDr. Zlatica Poláček Tureková, PhD.  
zlatica.polacek-turekova@vsdanubius.sk  
Fakulta práva Janka Jesenského

# PRÁVO SAMOSTATNE ZÁROBKOVO ČINNÝCH OSÔB NA KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE

## THE RIGHT OF SOLO SELF-EMPLOYED PERSONS TO COLLECTIVE BARGAINING

Radoslava Lichnovská<sup>1</sup>

**Abstrakt:** Príspevok sa zaoberá právom samostatne zárobkovo činných osôb na kolektívne vyjednávanie. V tomto smere sa pozornosť zameriava na analýzu usmernení Európskej komisie o uplatňovaní práva Únie v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov.

**Kľúčové slová:** samostatne zárobkovo činná osoba, kolektívne vyjednávanie, kolektívna zmluva, právo hospodárskej súťaže

**Abstract:** The paper deals with the right of self-employed persons to collective bargaining. In this regard, the focus is oriented on the guidelines of the European Commission on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons.

**Key words:** sel-employed person, collective bargaining, collective bargaining agreement, competition law

### Úvod

Aktuálny trend digitalizácie umožnil rozvoj inovatívnych foriem služieb a nových obchodných modelov, čím sa do popredia dostávajú aj nové formy organizácie a spôsoby výkonu práce. Ide najmä o trend využívania subdodávateľov, rozvoja outsourcingu, digitalizácie výrobných procesov a rozvoj práce pre digitálne pracovné platformy.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta

<sup>2</sup> Oznámenie Komisie, Usmernenie o uplatňovaní práva Únie v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov, 2022/ C 374/02, 30.9.2022, bod 8.

Tento vývoj na trhu práce je však spojený aj s negatívnym efektom, na základe ktorého dochádza v čoraz väčšej miere k využívaniu práce samostatne zárobkovo činných osôb (ďalej len „SZČO“), ktoré však nedisponujú nezávislosťou, ale naopak, vykonávajú prácu v podriadenom postavení a podliehajú rôznej miere kontroly. Častokrát tak dochádza k stieraniu rozdielov medzi pojmom zamestnanec a SZČO, respektíve k zastieraniu pracovnoprávneho vzťahu. Dôsledkom tohto fenoménu je, že takéto SZČO nepožijú práva a ochranu, ktorá prináleží zamestnancom.

Vyššie uvedený negatívny efekt je primárne spôsobený tým, že väčšina podnikateľských subjektov, digitálne pracovné platformy nevynímajúc, zámerne klasifikujú svojich pracovníkov ako SZČO, aby sa vyhli aplikácii pracovného práva a šetrili náklady, ktoré sú spojené s existenciou pracovnoprávneho vzťahu. Preto niektoré SZČO čelia ťažkostiam pri ovplyvňovaní svojich pracovných podmienok a častokrát nemajú istotu, či o svojich pracovných podmienkach môžu kolektívne vyjednávať.

### **Reakcia EÚ na možnosť SZČO kolektívne vyjednávať**

Obmedzenie SZČO kolektívne vyjednávať vychádza z článku 101 Zmluvy o fungovaní EÚ (ďalej len „ZFEÚ“), na základe ktorého sa zakazujú dohody medzi podnikmi, ktoré obmedzujú hospodársku súťaž na vnútornom trhu, a to najmä ak priamo alebo nepriamo určujú nákupné alebo predajné ceny alebo iné obchodné podmienky.<sup>3</sup> Na druhej strane však Charta základných práv EÚ v článku 12 zaručuje každému právo slobodne sa združovať s inými na všetkých úrovniach, najmä v súvislosti s politickými, odborárskymi a občianskymi otázkami, z čoho vyplýva, že každý má právo zakladať na ochranu svojich záujmov odbory alebo vstupovať do nich. Právo pracovníkov vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy garantuje článok 28 Charty základných práv EÚ. Cieľ EÚ spočívajúci v podpore sociálneho trhového hospodárstva s vysokou konkurencieschopnosťou, ktorý je zameraný na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku je vyjadrený v článku 3 ods. 3 Zmluvy o EÚ.

Konflikt medzi právom hospodárskej súťaže, ktorý SZČO považuje za podniky a právom týchto osôb kolektívne vyjednávať je preto dôvodom, prečo existuje pochybnosť o možnosti SZČO kolektívne vyjednávať. SZČO tak riskujú, že uzatváraním kolektívnych zmlúv porušujú pravidlá hospodárskej súťaže. Avšak autorka sa v tejto súvislosti stotožňuje s názorom, že právo hospodárskej súťaže nemôže byť koncipované výlučne prostredníctvom prístupu

---

<sup>3</sup> Zmluva o fungovaní Európskej únie (konsolidované znenie), C 202/47, 7.6.2016.

zameraného na cenu, ale malo by sa tiež orientovať na sledovanie sociálnych cieľov EÚ zakotvených v článku 3 ods. 3 Zmluvy o EÚ.<sup>4</sup>

S ohľadom na vyššie uvedené Európska komisia zahájila dňa 30.6.2020 prvotnú fázu konzultácií so sociálnymi partnermi o možnostiach SZČO kolektívne vyjednávať. Výkonná podpredsedníčka Európskej komisie zodpovedná za politiku hospodárskej súťaže, Margrethe Vestagerová uviedla pri tejto príležitosti vo svojom prejave: *"Komisia sa počas svojho mandátu zaviazala zlepšiť pracovné podmienky pracovníkov platforiem. Preto dnes spúšťame proces, ktorý má zabezpečiť, aby sa tí, ktorí to potrebujú, mohli zúčastňovať na kolektívnom vyjednávaní bez obáv z porušenia pravidiel EÚ v oblasti hospodárskej súťaže. Ako už bolo zdôraznené pri predchádzajúcich príležitostiach, pravidlá hospodárskej súťaže nie sú na to, aby bránili pracovníkom vytvárať odbory, keďže na dnešnom trhu práce sa pojmy "pracovník" a "samostatne zárobkovo činná osoba" stierajú. V dôsledku toho mnohí jednotlivci nemajú inú možnosť ako prijať zmluvu ako samostatne zárobkovo činná osoba. Preto musíme objasniť situáciu tým, ktorí potrebujú kolektívne vyjednávať, aby sa zlepšili ich pracovné podmienky."*<sup>5</sup> Predmetné konzultácie boli zavŕšené dňa 29.9.2022 prijatím usmernení o uplatňovaní práva Únie v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov (ďalej len „Usmernenia“).<sup>6</sup>

V procese príprav Európska komisia zvažovala problematiku kolektívneho vyjednávaní SZČO upraviť buď prostredníctvom nariadenia alebo usmernenia. Aj napriek tomu, že nariadenie by vyvolávalo priame a záväzné účinky, nemuselo by byť dostatočne flexibilným nástrojom na riešenie rôznych situácií, v ktorých sa môžu SZČO ocitnúť. Okrem toho, prijatie nariadenia je v porovnaní s prijatím usmernení zdĺhavejším legislatívnym procesom, a preto neposkytuje dotknutým SZČO rýchle riešenie. S ohľadom na uvedené Európska komisia vyhodnotila formu usmernení ako najvhodnejší nástroj na dosiahnutie cieľov tejto iniciatívy, t.j. zlepšiť právnu istotu SZČO ohľadom možnosti kolektívne vyjednávať.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> RAINONE, Silvia – COUNTOURIS, Nicola: Collective bargaining and self-employed workers: The need for a paradigm shift. In: ETUI Policy Brief, 2021, s. 5.

<sup>5</sup> Európska komisia, Competition: The European Commission launches a process to address the issue of collective bargaining for the self-employed, 30.6.2020, dostupné online: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_20\\_1237](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1237).

<sup>6</sup> Oznámenie Komisie, Usmernenie o uplatňovaní práva Únie v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov, 2022/ C 374/02, 30.9.2022.

<sup>7</sup> Commission staff working document: Impact Assessment Report., SWD(2022) 321 final, 29.9.2022, s. 47.



## Vývoj judikatúry Súdneho dvora EÚ

Európska komisia v procese prípravy Usmernení vychádzala z judikatúry Súdneho dvora EÚ (ďalej len „SD EÚ“). Ide najmä o rozhodnutia vo veci *Albany*<sup>8</sup> a *FNV Kunsten*<sup>9</sup>, v zmysle ktorých kolektívne zmluvy uzatvárané osobami v postavení „pracovníkov“ a „nepravých“ SZČO sú legitímnym nástrojom na zlepšenie pracovných podmienok týchto osôb a preto neporušujú právo hospodárskej súťaže. Cieľom Usmernení je však aj napraviť niektoré nedostatky zistené v súvislosti s judikatúrou SD EÚ podľa článku 101 ZFEÚ a poskytnúť prehľadné výkladové kritériá týkajúce sa možnosti SZČO kolektívne vyjednávať.

Rozhodnutie SD EÚ vo veci *Albany* sa po prvýkrát zaoberalo vzťahom medzi právom hospodárskej súťaže a kolektívnym vyjednávaním. V uvedenom prípade sa od podnikov pôsobiacich v určitom priemyselnom odvetví vyžadovalo, aby prispevali za svojich pracovníkov do dôchodkového fondu. Textilná spoločnosť *Albany* požiadala o výnimku z tejto povinnosti a potom, ako táto žiadosť bola zamietnutá, napadla protisúťažný charakter kolektívnej zmluvy, prostredníctvom ktorej organizácie zastupujúce zamestnávateľov a pracovníkov v textilnom sektore požiadali ministerstvo, aby uložilo povinnosť platby do dôchodkového fondu. SD EÚ v tomto prípade konštatoval, že dohody uzatvorené v rámci kolektívneho vyjednávania, sa majú s ohľadom na ich povahu a účel považovať za dohody, ktoré nepatria do pôsobnosti článku 101 ZFEÚ.<sup>10</sup> SD EÚ v rámci odôvodnenia vychádzal zo záveru, že ak by kolektívne zmluvy medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi mali byť zakázané z dôvodu obmedzovania hospodárskej súťaže, ciele sociálnej politiky sledované týmito dohodami by boli vážne ohrozené.<sup>11</sup>

Ďalším rozhodnutím SD EÚ, ktoré sa však týka kolektívnych zmlúv uzatváraných v prospech SZČO je rozhodnutie vo veci *Pavlov*.<sup>12</sup> Podobne ako v prípade *Albany*, lekári napadli povinnosť prispievať do dôchodkového fondu, ktorá bola stanovená komorou lekárov, a to aj napriek tomu, že tento doplnkový dôchodok mal za cieľ zlepšenie ich pracovných podmienok. SD EÚ v tomto prípade vyjadril záver, že vylúčenie z pôsobnosti článku 101 ZFEÚ nemožno uplatniť na dohodu, ktorej cieľom je síce zabezpečenie určitej úrovne dôchodku všetkým členom profesie a tým zlepšiť úroveň ich pracovných podmienok, ale nie je uzatvorená v rámci kolektívneho vyjednávania medzi

---

<sup>8</sup> C-67/96, *Albany International BV proti Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*.

<sup>9</sup> C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media proti Staat der Nederlanden*.

<sup>10</sup> Bod 60. rozsudku.

<sup>11</sup> Bod 59. rozsudku.

<sup>12</sup> C-180/98 a C-184/98, *Pavel Pavlov a iní proti Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten*.

zamestnávateľmi a zamestnancami.<sup>13</sup> SD EÚ týmto v podstate konštatoval, že vyňatie takýchto dohôd z pôsobnosti čl. 101 ZFEÚ by nebolo v súlade so sociálnymi cieľmi, ktoré sledujú a podporujú európske zmluvy, keďže sociálne práva garantované v čl. 151 – 157 ZFEÚ patria len zamestnancom za účelom zlepšenia ich vyjednávacej pozície.<sup>14</sup>

Posunom z pohľadu práva SZČO kolektívne vyjednávať je rozhodnutie SD EÚ vo veci *FNV Kunsten*. V tomto prípade Holandský zväz hudobníkov a združenie zamestnávateľov holandských orchestrov uzatvorili kolektívnu zmluvu týkajúcu sa výpomocných hudobníkov v orchestroch. Táto kolektívna zmluva pritom upravovala minimálne tarifné odmeny nielen hudobníkov v postavení zamestnancov, ale aj hudobníkov v postavení SZČO. SD EÚ, zhodne s rozhodnutím vo veci *Pavlov* konštatoval, že ak kolektívna zmluva bola uzatvorená v prospech SZČO, nejde o výsledok kolektívneho vyjednávania a preto ju nemožno vylúčiť z pôsobnosti článku 101 ZFEÚ. Avšak v prípade, ak tieto SZČO sú v skutočnosti „nepravé“ SZČO, t.j. v porovnateľnej situácii ako zamestnanci, a teda ich nezávislosť je len fiktívna a zastiera pracovnoprávny vzťah, môžu benefitovať z kolektívnej zmluvy uzatvorenej v ich prospech a preto takáto kolektívna zmluva má byť svojou povahou vylúčená z pôsobnosti článku 101 ZFEÚ.<sup>15</sup> Avšak v tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že kvalifikácia SZČO ako „nepravé“ SZČO je na posúdení vnútroštátneho súdu. Preto bez rozhodnutia súdu v každom jednotlivom prípade sa aj SZČO, ktoré sa kvalifikujú ako „nepravé“ SZČO, môžu aj naďalej zdráhať účasti na kolektívnych vyjednávaniach a/alebo dohodách z dôvodu rizika porušenia práva hospodárskej súťaže a s tým spojenými sankciami.<sup>16</sup>

### **Kategórie kolektívnych zmlúv podľa Usmernení**

Usmernenia stanovujú princípy posudzovania kompatibility kolektívnych zmlúv uzatvorených medzi SZČO bez zamestnancov a ich protistranami s článkom 101 ZFEÚ. Konkrétne upravujú dve kategórie kolektívnych zmlúv:

1. kolektívne zmluvy SZČO bez zamestnancov, ktoré majú postavenie porovnateľné s postavením pracovníkov a nepatria do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ;

---

<sup>13</sup> Bod 68. rozsudku.

<sup>14</sup> MAGGIOLINO, Mariateresa: Even employees are undertakings in the labour market, but granting social rights is not antitrust's job. In: *Journal of Antitrust Enforcement*, č. 10 (2022), s. 384.

<sup>15</sup> Body 35. a 41. rozsudku.

<sup>16</sup> Bod 7. Usmernení.

2. kolektívne zmluvy SZČO bez zamestnancov, proti ktorým Európska komisia nebude zasahovať.

Spoločným kritériom v prípade oboch uvedených kategórií je, že ide o kolektívne zmluvy uzatvorené SZČO bez zamestnancov. SZČO bez zamestnancov je v Usmerneniach definovaná ako osoba, ktorá nemá pracovnú zmluvu alebo nie je v pracovnoprávnom vzťahu a ktorá je pri poskytovaní dotknutých služieb odkázaná predovšetkým na vlastnú prácu. Cieľom takéhoto vymedzenia osobnej pôsobnosti Usmernení je bezpochyby predísť ťažkostiam, ktorým SZČO čelia pri ovplyvňovaní svojich pracovných podmienok. Na druhej strane však požiadavka, aby SZČO nezamestnávala žiadnu osobu sa môže v určitých prípadoch míňať sledovanému účelu, keďže aj v prípade, ak SZČO zamestnáva osoby, neznamená to automaticky, že nečelí ťažkostiam pri ovplyvňovaní svojich pracovných podmienok. Ide napríklad o situáciu, ak SZČO je závislá na jednom zmluvnom partnerovi alebo je vo vzťahu k tejto protistrane v oslabenej rokovacej pozícii.

### **Kolektívne zmluvy SZČO bez zamestnancov, ktoré majú postavenie porovnateľné s postavením pracovníkov**

Do prvej kategórie kolektívnych zmlúv spadajú kolektívne zmluvy SZČO bez zamestnancov, ktoré majú postavenie porovnateľné s postavením pracovníkov. Vychádzajúc zo záverov rozhodnutia SD EÚ vo veci *FNV Kunsten*, tieto kolektívne zmluvy nepatria do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ.

Za SZČO bez zamestnancov, ktoré majú postavenie porovnateľné s postavením pracovníkov sa podľa Usmernení považujú:

- a) ekonomicky závislé SZČO bez zamestnancov;
- b) SZČO bez zamestnancov pracujúce spoločne s pracovníkmi;<sup>17</sup>
- c) SZČO bez zamestnancov pracujúce prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem.

Pokiaľ ide o ekonomicky závislé SZČO bez zamestnancov, Usmernenia stanovujú, že ide o osoby, ktoré (i) poskytujú služby výlučne alebo predovšetkým jednej protistrane, (ii) sú pravdepodobne vo vzťahu k protistrane v ekonomicky závislom postavení a (iii) je u nich pravdepodobnejšie, že prijímajú pokyny, ako majú prácu vykonávať. Usmernenia v súvislosti s druhým definičným kritériom stanovujú, že ekonomická závislosť SZČO je daná vtedy, ak v priemere aspoň 50 % svojich celkových príjmov získava z pracovnej činnosti pre jednu protistranu počas obdobia jedného alebo dvoch rokov. Autorka sa stotožňuje s názorom, že táto hranica je stanovená vysoko a to najmä s ohľadom na okolnosť, že SZČO môže vykonávať prácu pre viacerých

---

<sup>17</sup> V anglickej verzii Usmernení „*solo self-employed persons working "side-by-side" workers*“.

objednávateľov, pričom častokrát ide o krátkodobé kontrakty. V takom prípade je dosiahnutie hranice 50 % príjmov problematické, resp. nedosiahnuteľné, čo má za následok, že takýmto osobám nebude poskytnutá ochrana v zmysle Usmernení.<sup>18</sup>

Druhou skupinou SZČO, ktoré majú postavenie porovnateľné s postavením pracovníkov, sú SZČO bez zamestnancov pracujúce spoločne s pracovníkmi. Už z tohto pojmového vymedzenia je zrejmé, že ide o SZČO, ktoré vykonávajú pre tú istú protistranu rovnaké alebo podobné úlohy ako pracovníci. Usmernenia takúto SZČO charakterizuje ako osobu, ktorá (i) poskytuje služby pod vedením protistrany, (ii) nenesie obchodné riziká spojené s činnosťou protistrany a (iii) pri výkone svojej činnosti nedisponuje dostatočnou mierou nezávislosti. Aj v prípade, ak táto SZČO nie je na základe rozhodnutia vnútroštátneho orgánu/súdu preklasifikovaná na pracovníka, Usmernenia jej umožňujú uzatvárať kolektívne zmluvy za účelom zlepšenia jej pracovných podmienok. Definovanie tejto skupiny SZČO sa však taktiež v praxi môže javiť ako problematické. U niektorých zamestnávateľov totiž nemusí existovať pracovník, ktorý vykonáva rovnaké alebo podobné úlohy ako SZČO a preto logicky nemožno medzi týmito osobami vykonať porovnanie z pohľadu totožnosti, resp. podobnosti úloh, ktoré vykonávajú. Okrem toho, zamestnávatelia môžu prispôbiť fungovanie svojho obchodného modelu takým spôsobom, že zámerne nebudú zamestnávať pracovníkov, ktorí vykonávajú rovnaké alebo podobné úlohy ako SZČO. Takisto môže byť problematické naplnenie podmienky, že tieto SZČO nenesú obchodné riziká s činnosťou protistrany. V praxi totiž SZČO častokrát preberajú na seba rôzne finančné a obchodné riziká. V neposlednom rade, splnenie podmienky, na základe ktorej SZČO nedisponuje dostatočnou mierou nezávislosti, nemusí zodpovedať realite, keďže SZČO častokrát nemajú limity, resp. obmedzenia v tom, akým spôsobom vykonávajú úlohy, resp. činnosť pre protistranu.<sup>19</sup>

Treťou skupinou SZČO, ktoré majú postavenie porovnateľné s postavením pracovníkov sú SZČO bez zamestnancov pracujúce prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem. Usmernenia definujú pojem digitálna pracovná platforma zhodne s definíciou tohto pojmu v návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy (ďalej len „Návrh smernice“).<sup>20</sup> Digitálne pracovné

---

<sup>18</sup> GEORGIU, Despoina: An Assessment of the EU's Draft Guidelines on the Application of EU Competition Law to Collective Agreements of the "solo self/employed". In: TechREG CHRONICLE (2022), s. 7.

<sup>19</sup> Ibid, s. 7 – 8.

<sup>20</sup> Každá fyzická alebo právnická osoba poskytujúca komerčnú službu, ktorá spĺňa všetky tieto požiadavky: i) služba sa poskytuje, aspoň čiastočne, na diaľku elektronickými prostriedkami,

platformy sa líšia od iných online platforiem tým, že organizujú prácu vykonávanú jednotlivcami na žiadosť príjemcu služby poskytovanej platformou. Organizácia práce pritom spočíva v zosúladovaní ponuky a dopytu ponukou pracovnej sily prostredníctvom jednotlivca, ktorý má zmluvný vzťah s platformou a ktorý je k dispozícii na výkon konkrétnej úlohy. Za digitálne pracovné platformy by sa teda nemali považovať online platformy, ktoré neorganizujú prácu jednotlivcov, ale len poskytujú priestor, aby sa poskytovatelia služieb spojili s koncovými užívateľmi, napríklad prostredníctvom inzercie ponúk alebo žiadostí o služby alebo zobrazovania dostupných poskytovateľov služieb v konkrétnej oblasti bez toho, aby sa platforma do vzťahu medzi poskytovateľom služby a spotrebiteľom involvovala. Vzhľadom na skutočnosť, že digitálna pracovná platforma organizuje prácu vykonávanú jednotlivcom, SZČO bez zamestnancov má na účely Usmernení postavenie porovnateľné s postavením pracovníkov. Preto kolektívne zmluvy medzi SZČO bez zamestnancov a digitálnymi pracovnými platformami, ktoré sa týkajú pracovných podmienok, nepatria do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ. S ohľadom na uvedené SZČO, ktorí sa na základe domnienky existencie pracovnoprávneho vzťahu podľa článku 4 Návrhu smernice nebudú považovať za zamestnancov, ako aj SZČO, v prípade ktorých bola domnienka existencie pracovnoprávneho vzťahu v zmysle článku 5 Návrhu smernice vyvrátená, budú spadať do kategórie SZČO bez zamestnancov, ktoré majú postavenie porovnateľné s postavením pracovníkov.<sup>21</sup>

Na to, aby sa v prípade uvedených troch skupín SZČO bez zamestnancov aplikovalo vyňatie kolektívnych zmlúv z pôsobnosti článku 101 ZFEÚ, musia sa tieto kolektívne zmluvy týkať ich pracovných podmienok.<sup>22</sup> Preto Usmernenia sa nevzťahujú na kolektívne zmluvy, ktoré idú nad rámec pracovných podmienok a stanovujú podmienky, najmä cenové, za ktorých budú SZČO bez zamestnancov alebo protistrana ponúkať služby spotrebiteľom, prípadne ktorými sa obmedzuje sloboda podnikov najímať si poskytovateľov práce.

---

napríklad cez webové sídlo alebo mobilnú aplikáciu; ii) služba sa poskytuje na žiadosť príjemcu služby a iii) služba zahŕňa ako nevyhnutnú a základnú zložku organizáciu práce vykonávanú jednotlivcami, bez ohľadu na to, či sa táto práca vykonáva online alebo na konkrétnom mieste.

<sup>21</sup> GEORGIU, Despoina: An Assessment of the EU's Draft Guidelines on the Application of EU Competition Law to Collective Agreements of the "solo self/employed". In: TechREG CHRONICLE (2022), s. 5.

<sup>22</sup> Do pracovných podmienok SZČO bez zamestnancov bod 15. Usmernení zaraďuje príkladmo odmeňovanie, odmeny a príplatky, pracovný čas a pracovný režim, sviatky, dovolenku, fyzický priestor na pracovisku, bezpečnosť a ochranu zdravia, poistenie a sociálne zabezpečenie, ako aj podmienky, za ktorých majú SZČO bez zamestnancov nárok na ukončenie poskytovania svojich služieb alebo za ktorých má protistrana nárok na ukončenie využívania ich služieb.

## **Kolektívne zmluvy SZČO bez zamestnancov, proti ktorým Európska komisia nebude zasahovať**

Pokiaľ ide o druhú kategóriu kolektívnych zmlúv, tieto sa týkajú SZČO bez zamestnancov, ktoré sú vo vzťahu k ich protistrane/protistranám v nerovnováhe vo vyjednávacej pozícii a preto môžu mať ťažkosti pri ovplyvňovaní svojich pracovných podmienok. Na rozdiel od prvej kategórie kolektívnych zmlúv, ktoré sú vyňaté z rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ, druhá kategória kolektívnych zmlúv do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ spadá, avšak Európska komisia sa zaväzuje, že proti nim nebude zasahovať. Do tejto kategórie Usmernenia zaraďujú nasledovné kolektívne zmluvy:

1. kolektívne zmluvy uzavreté SZČO bez zamestnancov a protistranou/protistranami určitej hospodárskej sily;
2. kolektívne zmluvy uzavreté SZČO podľa vnútroštátnych právnych predpisov alebo právnych predpisov Únie.

V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že Európska komisia uplatnila zásadu nezasahovania proti vyššie uvedeným kolektívnym zmluvám aj napriek tomu, že SZČO bez zamestnancov nie sú v situácii porovnateľnej s postavením pracovníkov, čo je potrebné považovať za pozitívny korektív, ktorého cieľom je ochrana zraniteľnej skupiny SZČO bez zamestnancov z pohľadu ich práva kolektívne vyjednávať. Uvedený prístup je zároveň dôkazom, že politika hospodárskej súťaže môže sledovať ciele týkajúce sa efektívneho fungovania a zároveň zohľadňovať sociálne aspekty.<sup>23</sup>

## **Kolektívne zmluvy uzavreté SZČO bez zamestnancov a protistranou/protistranami určitej hospodárskej sily**

Ako už bolo uvedené vyššie, SZČO bez zamestnancov, ktoré rokujú s protistranou/protistranami určitej hospodárskej sily, môžu mať nedostatočnú vyjednávaciu pozíciu na ovplyvnenie svojich pracovných podmienok. V takomto prípade kolektívne zmluvy môžu byť legitímnym nástrojom na nápravu nerovnováhy vyjednávacej pozície medzi týmito dvoma stranami. Usmernenia stanovujú dve kvantitatívne kritériá nerovnováhy vo vyjednávacej pozícii:

- a) keď SZČO bez zamestnancov rokujú o kolektívnych zmluvách alebo uzavrú kolektívne zmluvy s jednou alebo viacerými protistranami zastupujúcimi celé odvetvie alebo priemysel;

---

<sup>23</sup> STYLOGIANNIS, Charalampos: Collective Labour Rights for Self-Employed Workers: A Human Rights-Based Approach of Platform Work. Kluwer Law International BV, 2023. 291 s. ISBN 978-94-035-0687-6.

b) keď SZČO bez zamestnancov rokujú o kolektívnych zmluvách alebo uzavrú kolektívne zmluvy s protistranou, ktorej súhrnný ročný obrat a/alebo celková ročná súvaha presahuje 2 milióny EUR alebo ktorá má desať alebo viac zamestnancov, prípadne s viacerými protistranami, ktoré spoločne presahujú jednu z týchto prahových hodnôt.

Okrem týchto dvoch kritérií môže podľa Usmernení nerovnováha nastať aj v iných prípadoch v závislosti od individuálnych okolností, preto je potrebné vnímať pozitívne, že kritériá nie sú stanovené taxatívne, čo by malo za následok vylúčenie niektorých SZČO z možnosti kolektívne vyjednávať.

### **Kolektívne zmluvy uzavreté SZČO podľa vnútroštátnych právnych predpisov alebo právnych predpisov Únie**

Predmetné kolektívne zmluvy sa týkajú situácií, kedy vnútroštátny zákonodarca alebo právo EÚ sa pri presadzovaní sociálnych cieľov snaží vyriešiť nerovnováhu vyjednávacej pozície, ktorej čelia určité kategórie SZČO bez zamestnancov. Konkrétne, vnútroštátne predpisy môžu buď i) priznať takýmto osobám právo na kolektívne vyjednávanie, alebo ii) vylúčiť z rozsahu pôsobnosti vnútroštátneho práva hospodárskej súťaže kolektívne zmluvy uzatvárané SZČO v určitých profesiách. Ak sú takéto vnútroštátne právne predpisy zamerané na plnenie sociálnych cieľov, Európska komisia nebude proti týmto kolektívnym zmluvám zasahovať.

Rovnako sa v právnych predpisoch EÚ môže určitým SZČO bez zamestnancov priznať právo kolektívne vyjednávať s cieľom napraviť nerovnováhu vo vyjednávacej pozícii s protistranou/protistranami. Tak je to aj v prípade smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/790 (smernica o autorských právach), v ktorej sa stanovuje zásada, že autori a výkonní umelci majú, s ohľadom na ich slabšiu vyjednávaciu pozíciu, nárok na primeranú a proporciálnu odmenu za licencovanie alebo prenos svojich výlučných práv na využívanie diel a akéhokoľvek predmetu ochrany autorským právom a súvisiacimi právami. S ohľadom na uvedené sa touto smernicou členským štátom priznáva flexibilita pri vykonávaní tejto zásady prostredníctvom rôznych mechanizmov, vrátane kolektívneho vyjednávania, ktoré však musia byť v súlade s právom EÚ. V tejto súvislosti však možno upozorniť na skutočnosť, že možnosť kolektívneho vyjednávania autorov a výkonných umelcov sa v zmysle uvedeného týka len ich odmeňovania. Avšak tieto osoby môžu mať záujem kolektívne vyjednávať aj o iných pracovných podmienkach, ako je ich odmena. Preto za predpokladu, že autori a výkonní umelci nenaplnia niektorú z iných podmienok v zmysle Usmernení, ktoré sú predpokladom

možnosti uzatvorenia kolektívnej zmluvy, môže sa stať, že vypadnú z ochranného rámca Usmernení.<sup>24</sup>

## Záver

Prijatie Usmernení je nepochybne pozitívnym krokom EÚ, keďže odstraňuje pochybnosti týkajúce sa možnosti SZČO kolektívne vyjednávať, a to aj napriek tomu, že toto právo vychádza z práva EÚ, medzinárodnoprávných dokumentov a judikatúry SD EÚ. Osobný rozsah pôsobnosti Usmernení je koncipovaný široko, čo znamená, že právo kolektívne vyjednávať sa priznáva nielen zraniteľným pracovníkom online platforiem, ktorí ponúkajú svoje služby ako SZČO, ale je uplatniteľné na všetky sektory a odvetvia. Tento prístup zmierňuje obmedzenia vyplývajúce z práva hospodárskej súťaže a zameriava sa na plnenie sociálnych cieľov EÚ. Aj napriek týmto pozitívam sú však niektoré kritéria charakterizujúce SZČO a ich činnosť definované príliš reštriktívne, čo môže mať za následok, že niektoré SZČO budú aj naďalej čeliť obmedzeniam kolektívne vyjednávať.

## Zoznam použitej literatúry

1. GEORGIU, Despoina: An Assessment of the EU's Draft Guidelines on the Application of EU Competition Law to Collective Agreements of the "solo self/employed". In: TechREG CHRONICLE (2022).
2. MAGGIOLINO, Mariateresa: Even employees are undertakings in the labour market, but granting social rights is not antitrust's job. In: Journal of Antitrust Enforcement, č. 10 (2022).
3. RAINONE, Silvia – COUNTOURIS, Nicola: Collective bargaining and self-employed workers: The need for a paradigm shift. In: ETUI Policy Brief, 2021.
4. STYLOGIANNIS, Charalampos: Collective Labour Rights for Self-Employed Workers: A Human Rights-Based Approach of Platform Work. Kluwer Law International BV, 2023. 291 s. ISBN 978-94-035-0687-6.
5. STYLOGIANNIS, Charalampos: Freedom of association and collective bargaining in the platform economy: A human rights-based approach and a never-increasing mobilization of workers. In: International- Labour Review, č. 1, Vol. 162 (2023).

---

<sup>24</sup> GEORGIU, Despoina: An Assessment of the EU's Draft Guidelines on the Application of EU Competition Law to Collective Agreements of the "solo self/employed". In: TechREG CHRONICLE (2022), s. 8.



## **Kontaktné údaje**

JUDr. Radoslava Lichnovská

radoslava.lichnovska@gmail.com

Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta

# OSAMELOŠŤ A KOHABITÁCIA AKO NOVODOBÝ FENOMÉN V SPOLOČNOSTI A JEHO ÚPRAVA V PRÁVE SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA

## LONELINESS AND COHABITATION AS A MODERN PHENOMENON IN SOCIETY AND ITS ADJUSTMENT IN SOCIAL SECURITY LAW

Ján Matlák<sup>1</sup>

**Abstrakt:** Dynamický spoločenský vývoj má dopad na vývoj rodinných vzťahov a v mnohých prípadoch to vedie k vzniku nových, na rozdiel od manželstva, alternatívnych foriem usporiadania rodinného života. Niektorým jednotlivcom vyhovuje žiť samostatne – singles a niektorým vyhovuje nezosobášené spolužitie – kohabitácia. V každom prípade ide o človeka, ktorému je potrebné venovať zvýšenú právnu ochranu, a to aj v rámci práva sociálneho zabezpečenia.

**Kľúčové slová:** osamelosť, kohabitácia, poisťovací systém

**Abstract:** Dynamic social development has an impact on the development of family relationships and in many cases this leads to the emergence of new alternative forms of arrangement, unlike marriage family life. Some individuals are comfortable living alone - singles, and some are comfortable living together unmarried - cohabitation. In any case, this is a person who needs to be given increased legal protection, including within the framework of social security law.

**Key words:** loneliness, cohabitation, insurance system

### Úvod

Spoločnosť ako súbor jedincov sa neustále vyvíja a počas tohto vývoja dochádza k diverzifikácii partnerského života. V ostatnom období sa objavujú nové fenomény spolužitia, medzi ktoré patrí aj životný štýl singles a kohabitácia. Ide o fenomény, v dôsledku ktorých rastie skupina „nezadaných“ ľudí, ktorých je potrebné riešiť práve aj v súlade s ústrednou témou plenárneho

---

<sup>1</sup> Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

zasadnutia medzinárodnej vedeckej konferencie „Človek v centre právneho štátu“. V ostatnom období mnoho ľudí sa rozhoduje, že bude žiť osamote a rovnako mnoho jedincov sa rozhoduje pre voľné spolužitie, ktoré je rozšírenou a možno povedať aj tolerovanou formou spolužitia ženy a muža.

## Osamelosť

Vzhľadom na to, že osamelosť chápeme ako sociálny a psychologický jav a osoby v single postavení možno v mnohých prípadoch zaradiť medzi rizikové skupiny, je im potrebné, a to predovšetkým z hľadiska práva sociálneho zabezpečenia, venovať väčšiu pozornosť. V rámci práva sociálneho zabezpečenia nie je vymedzený pojem osamelosť. Jedným z prameňov vymedzenia tohto pojmu je § 40 ods. 1 a 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, podľa ktorého osamelý zamestnanec je zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena. Podľa výkladu uvedeného ustanovenia od autorov Dolobáč a kol. možno prvý definičný znak „žiť sám“ do istej miery vnímať ako protiklad spolužitia v domácnosti (v zmysla § 115 Občianskeho zákonníka) a následne druhý definičný znak pojmu osamelého zamestnanca vyjadruje jeho rodinnoprávny status. Ak zamestnanec nespĺňa jeden z uvedených definičných znakov, nie je osamelým zamestnancom, avšak za osamelého zamestnanca sa ešte považuje aj osamelý muž alebo žena z iných vážnych dôvodov.<sup>2</sup> „Čo možno považovať za situáciu „z iných vážnych dôvodov“ Zákonník práce nevymedzuje. Tento stav by nemal byť jednorazový, ale trvalejší a rozhodne by mal existovať v čase, keď príslušný pracovnoprávny nárok vznikne.“<sup>3</sup> Iné vážne dôvody osamelosti treba posudzovať individuálne. Najčastejšie ide o prípady, ak napr. manžel je vo výkone väzby alebo výkone trestu odňatia slobody, je oficiálne vyhlásený za nezvestného a je po ňom vyhlásené pátranie. Osamelosť sa viaže nielen na fyzickú osamelosť, ale aj na ekonomickú osamelosť.

## Kohabitácia

Rodinu možno charakterizovať ako sociálnu skupinu tvorenú jednotlivcami spätými manželstvom, pokrvným príbuzenstvom alebo adopciou. Členovia rodiny sa riadia ustálenými vzormi správania sa, každý člen rodiny plní určitú sociálnu úlohu. Podľa zákona č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, rodina je základnou bunkou

---

<sup>2</sup> DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Eurokódex, 2023, s. 199-200.

<sup>3</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 3. Vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2022, s. 460.

spoločnosti a je založená manželstvom ako zväzok muža a ženy, ktorý vzniká na základe ich dobrovoľného a slobodného rozhodnutia uzavrieť manželstvo po splnení zákonom ustanovených podmienok. Účelom manželstva je vytvoriť harmonické a trvalé životné spoločenstvo, ktoré zabezpečí riadnu výchovu detí. V súčasnom období neexistuje presné vymedzenie pojmu rodiny. Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd v čl. 8 ustanovuje, že každý má právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, t. j. zakotvuje ochranu súkromného a rodinného života. Zároveň čl. 14 tohto dohovoru zakotvuje, že užívanie práv a slobôd priznaných týmto dohovorom musí byť zabezpečené bez diskriminácie založenej na akomkoľvek dôvode, ako je pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, národnostný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej menšine, majetok, rod alebo iné postavenie. Uvedený dohovor nedefinuje pojem rodiny, pričom absencia legálnej definície rodiny umožňuje interpretovať tento pojem individuálne podľa potrieb a prenecháva ju na súdnu prax. Pokiaľ ide o judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva, táto vychádza zo širšieho pojmu rodina, ktorú predstavuje nielen spoločenstvo založené na základe manželstva, ale umožňuje tento pojem uplatniť aj pri iných atypických formách spolužitia. V posledných desaťročiach je neustále sa rozširujúcim fenoménom kohabitácia (spolužitie bez svadby, nemanželské spolužitie, faktické manželstvo). Ide o stále populárnejšie usporiadanie partnerského spolužitia, ktorého počet narastá, a mení sa nielen kvantita, ale aj kvalita tejto formy spolužitia.<sup>4</sup> Počas vývoja spoločnosti sme zaznamenávali a aj v súčasnom období zaznamenávame rôzne pohľady na manželstvo. V ostatnom období aj v našej spoločnosti možno badať klesajúcu motiváciu mladých ľudí k vstupu do manželstva, avšak aj napriek tomu, v súčasnej dobe si manželstvo uchováva vysokú hodnotu a rodinnotvorným faktorom pre väčšinu osôb zostáva dieťa a rodičovstvo.<sup>5</sup> Vychádzajúc z údajov Štatistického úradu SR, v roku 2011 tvorili úplné rodiny založené manželstvom 76 %, v roku 2021 došlo k poklesu na 66 %. Neúplné rodiny v roku 2011 tvorili 16 % a v roku 2021 až štvrtinu – teda 25 %. V podiele rodín založených kohabitáciou (spolužitím osôb rôzneho alebo rovnakého pohlavia bez uzavretia manželstva) došlo k zvýšeniu z 8 % na 9 %. Kohabitujúcim párom treba rozumieť pár, ktorý spolu žije v jednej domácnosti bez uzavretia manželstva.

---

<sup>4</sup> MENDELOVÁ, E. Manželstvo a kohabitácia z pohľadu troch generácií. PEDAGOGIKA.SK, roč. 9, 2018, č. 3 : 122-134. Dostupné na: < <http://www.casopispedagogika.sk> > ISSN 1338-0982.

<sup>5</sup> TRELOVÁ, S., MATLÁK, J. Single a kohabitácia z pohľadu sociálnej ochrany. In: *Právni rozpravy 2018* [elektronický dokument] : mezinárodní vědecká konference oblasti práva a právních věd - Právni rozpravy 2018 s podtitulem "Nové jevy a právo" : Roč. 8. - ISBN 978-80-87952-23-8. - Hradec Králové : Magnanimitas akademické sdružení, 2018. - S. 80.

Vychádzajúc zo štatistických údajov, v roku 1961 podiel žijúcich v manželstve predstavoval 67,5 percenta, čo je najvyššia hodnota počas sledovaného obdobia. V súčasnosti osôb žijúcich v manželstve je historicky najmenej. Zatiaľ čo pred 60 rokmi ich boli približne 2/3, dnes žije v manželstve menej ako polovica – momentálne v manželstve žije 48% ľudí, čo je zatiaľ historicky najmenej. Po roku 1980 začal tento podiel kontinuálne klesať a pokračuje až do súčasnosti. Odborníci uvádzajú viacero dôvodov a to predovšetkým starnutie obyvateľstva, viac žien ako mužov a v neposlednom rade rozvodovosť. Klesá váha manželstva ako inštitúcie, podiel detí narodených mimo manželstva sa dostal na úroveň 40%.

Z hľadiska pohľadu na manželstvo je zaujímavá skutočnosť, že niektoré heterosexuálne páry nevstupujú do manželstva, čo prezentujú viacerými dôvodmi, naopak homosexuálne páry žiadajú legalizáciu ich vzťahu až do úrovne manželstva, resp. registrovaného partnerstva.<sup>6</sup>

Z reálneho pohľadu však treba konštatovať, že oproti predchádzajúcemu obdobiu sa rozširujú alternatívne formy rodinného spolužitia, žijeme rozmanité životy, modely rodinného a reprodukčného správania sú rôzne a ako fenomén súčasného rodinného života sa stáva kohabitácia ako forma dlhodobiejšieho spolužitia muža a ženy bez toho, aby boli zosobášení, teda bez uzavretia manželského zväzku. Faktom je, že aj v Slovenskej republike popri klasickom „rodinnom„ manželstve existuje aj tento novodobý fenomén partnerského spolužitia a to kohabitácia. Vzhľadom na to, že nezosobášené spolužitie nie je právne upravené ako manželský zväzok, domnievame sa, že práve v oblasti práva sociálneho zabezpečenia a to predovšetkým v oblasti sociálno-poistovacích právnych vzťahov je žiaduce upraviť niektoré inštitúty sociálnej ochrany pre tento okruh subjektov.

## Poistovací systém

V rámci práva sociálneho zabezpečenia nie je veľa rozdielov pri uplatňovaní nárokov zosobášených, nezosobášených alebo osamelých osôb. Platí to aj pre sociálno-poistovacie právne vzťahy. Z legislatívneho hľadiska sa právo sociálneho zabezpečenia vyvíja v troch systémoch – poistovací systém, systém štátnej sociálnej podpory a systém sociálnej pomoci.

Poistovací systém predstavuje rozsiahlu časť sociálneho zabezpečenia a možno konštatovať, že je jednou z najdôležitejších častí sociálneho práva. Na poistných vzťahoch je vo väčšine krajín, a platí to aj pre Slovenskú republiku,

---

<sup>6</sup> Inštitút registrovaného partnerstva v Slovenskej republike nie je legislatívne upravený a pokiaľ ide o ostatné štáty Európskej únie, táto úprava nie je v Bulharsku, Lotyšsku, Litve, Poľsku a Rumunsku.

budovaný celý sociálny systém. Ďalšie časti sociálneho práva tento systém dopĺňajú, resp. vyplňajú „medzery“ v sociálnom zabezpečení.

Úlohou poisťovacieho systému je ochrana veľkej časti obyvateľstva proti zmenám v živote, a to predovšetkým pokiaľ ide o následky vo vzťahu k pracovnej sile. V poisťovacom systéme existujú dve veličiny, ktoré musia byť vo vzájomnej súvislosti, a to výkon a protivýkon, pričom existuje pomernosť výkonu a protivýkonu.

Z hľadiska osobného rozsahu sociálneho poistenia vo väčšine prípadov ide o povinnú účasť jednotlivých subjektov na sociálnom poistení, t. j. bez akého prejavu vôle týchto subjektov. Týmto poisťovacím „nátlakom“ sa povinný poisťovací systém odlišuje od súkromného individuálneho poistenia. Povinný poisťovací systém znamená, že pri existencii určitých predpokladov daných zákonom, bez ohľadu na vôľu účastníkov, vznikajú sociálno-poisťovacie vzťahy, a to priamo zo zákona (ex lege). V rámci sociálno-poisťovacích právnych vzťahov existuje aj možnosť fakultatívnej účasti na sociálnom poistení.

V zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) je sociálne poistenie definované ako nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie (starobné poistenie a invalidné poistenie), poistenie v nezamestnanosti, garančné poistenie a úrazové poistenie.

### **Nemocenské poistenie**

V rámci práva Významnou zložkou sociálno-poisťovacích právnych vzťahov je nemocenské poistenie, v rámci ktorého sú povinne, resp. dobrovoľne poistené fyzické osoby s cieľom ich finančného zabezpečenia pri nepriaznivých sociálnych udalostiach, ktorými sú dočasná pracovná neschopnosť, úraz, potreba ošetrovať fyzickú osobu, tehotenstvo a materstvo. Pri existencii týchto sociálnych udalostí v rámci nemocenského poistenia sú zabezpečené predovšetkým ekonomicky činné subjekty, ktoré z tohto titulu sú, resp. pokiaľ ide o ich zabezpečenie v rámci plynutia ochrannej lehoty, boli účastníkmi poistných vzťahov nemocenského poistenia. Táto povinná účasť na nemocenskom poistení sa vzťahuje na zamestnancov<sup>7</sup> a samostatne zárobkovo činné osoby<sup>8</sup>. Existencia niektorej z týchto sociálnych udalostí podmieňuje vznik nároku na zodpovedajúcu dávku nemocenského poistenia aj u dobrovoľne nemocensky poistených osôb. Pokiaľ ide o dobrovoľnú účasť na poistných vzťahoch nemocenského poistenia, ale aj dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti, zákon o sociálnom poistení bol viac – krát

---

<sup>7</sup> § 4, 4a, 4b zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

<sup>8</sup> § 5 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

novelizovaný. Jedna z noviel zaviedla tzv. „balíčky“, t. j. poistenec, ak chce byť dobrovoľne nemocensky poistený, musí byť zároveň dobrovoľne dôchodkovo poistený, alebo ak chce byť dobrovoľne poistený v nezamestnanosti, musí byť dobrovoľne poistený aj nemocensky ako aj dôchodkovo. Zavedenie tzv. „balíčkov“ bolo odôvodnené zneužívaním možnosti dobrovoľného poistenia. Domnievame sa, že „zneužívanie“ napr. dávok nemocenského poistenia je potrebné riešiť iným spôsobom ako vylúčením možnosti dobrovoľnej účasti na poistení, napr. skvalitnením kontroly dočasne práceneschopných poistencov. Platná právna úprava núti poistencov, ktorí si chcú na báze dobrovoľnosti vyriešiť nepriaznivú sociálnu situáciu v najbližšom období, napr. z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti alebo tehotenstva, aby si „dobrovoľne“ riešili sociálnu situáciu, ktorá nastane snáď aj za niekoľko rokov, napr. vznik nároku na starobný dôchodok. V súvislosti s dobrovoľnou účasťou na nemocenskom poistení treba poznamenať, že osoba, ktorá je povinne nemocensky poistená je vylúčená z dobrovoľnej účasti na nemocenskom poistení. Toto vylúčenie považujeme za neopodstatnené a osobitne k povinne poisteným osamelým osobám, ako k najrizikovejšej skupine, ktoré z tohto dôvodu si pri vzniku sociálnej udalosti podmieňujúcej vznik nároku na niektorú z dávok nemocenského poistenia, nemôžu výhodnejšie upraviť finančné zabezpečenie. Pritom platí, že práve osamelí rodičia sú najviac ohrození príjmovou chudobou. V tejto súvislosti si dovoľíme poukázať na iracionálny prístup k osamelým z hľadiska predchádzajúcej právnej úpravy, a to ustanovenia § 19 zákona č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov, podľa ktorého „Slobodnému, ovdovenému alebo rozvedenému (rozlúčenému) zamestnancovi, ktorý neplní voči nikomu vyživovaciu povinnosť, náleží za pracovné dni, v ktorých je v ústavnom ošetrovaní, alebo v ktorých je mu poskytovaná kúpeľná starostlivosť mimo dovolenky na zotavenie, len polovica nemocenského určeného podľa predchádzajúcich ustanovení.“ O iracionálnosti tohto ustanovenia svedčí skutočnosť, že zákonným opatrením Predsedníctva Federálneho zhromaždenia č. 8/1982 Zb. s účinnosťou od 1. februára 1982 sa § 19 zákona č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov vypustil.

V rámci nemocenského poistenia osobitosť osamelosti v pozitívnom slova zmysle je legislatívne upravená pri dávke nemocenského poistenia, a to pri materskom. Ide o dávku, ktorá sa pri splnení zákonom ustanovených podmienok poskytuje v súvislosti so sociálnymi udalosťami, ktorými sú tehotenstvo a materstvo. Výška tejto dávky poskytovaná oprávnenej osobe môže byť rozdielna, nakoľko pre jej určenie je rozhodujúci denný vymeriavací

základ<sup>9</sup>. To znamená, že čím je vyšší denný vymeriavací základ, tým je aj vyššia dávka nemocenského poistenia, a teda aj materské. V tejto súvislosti treba podotknúť, že denný vymeriavací základ nesmie byť vyšší ako denný vymeriavací základ určený z 2-násobku priemernej mzdy zistenej v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa začína poskytovať dávka nemocenského poistenia.

V rámci noviel zákona o sociálnom poistení sa postupne zvyšovala percentuálna sadzba materského z pôvodných 55 % na 75 %. Toto zvýšenie predstavuje veľký posun v otázke hmotného zabezpečenia matiek, nakoľko matka dieťaťa dostane takmer porovnateľný príjem s jej mzdou, ktorú dostávala v zamestnaní.

Jednou z podmienok pre vznik nároku na materské je skutočnosť, že poistenkyňa v posledných dvoch rokoch pred pôrodom bola nemocensky poistená najmenej 270 dní, a to bez ohľadu na to, či ide o účasť na nemocenskom poistení na báze obligatórnosti alebo fakultatívnosti<sup>10</sup> (môže nastať aj situácia, že žena bude na materskej dovolenke, ale nebude dostávať materské, pretože nesplní zákonné podmienky na vznik nároku na túto dávku<sup>11</sup>). Okrem iných, aj legislatívna úprava tejto podmienky poukazuje na pokles kvality legislatívneho prostredia. Podstatná zmena pri plnení tejto podmienky mala nastať od 1. júla 2023, kedy novelou zákona o sociálnom poistení, platnou od 15. júna 2023, sa do doby 270 dní poistenia mala započítavať skončená a trvajúca účasť iba na povinnom nemocenskom poistení, t. j. do tohto obdobia 270 dní sa nemala započítavať doba účasti na dobrovoľnom nemocenskom poistení. Ani nie mesiac po tejto novele bola schválená ďalšia novela, platná od 13. júla 2023, podľa ktorej sa započítavajú do tejto doby „všetky skončené nemocenské poistenia a všetky trvajúce nemocenské poistenia“, teda započítavajú sa všetky účasti na nemocenskom poistení bez ohľadu na to, či boli založené na báze obligatórnosti alebo

---

<sup>9</sup> Denný vymeriavací základ na určenie výšky nemocenskej dávky je podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých poistenec zaplatil poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období a počtu dní rozhodujúceho obdobia.

<sup>10</sup> § 48 ods.1 zákona o sociálnom poistení – Poistenkyňa, ktorá je tehotná alebo sa stará o narodené dieťa, má nárok na materské, ak v posledných dvoch rokoch pred pôrodom bola nemocensky poistená najmenej 270 dní.

<sup>11</sup> TREĽOVÁ, S., KULHÁNEK, R. Maternity and parental leave of employed mothers and fathers in the context of Slovak legislation [elektronický dokument]. In: *Education excellence and innovation management through Vision 2020* [elektronický dokument] : proceedings of the 33rd International business information management association conference IBIMA 2019. - Norristown : International business information management association, 2019. - S. 6698-6705 [online].



fakultatívnosti. Domnievame sa, že aj bez tejto ostatnej novely, by skúsenosti z aplikačnej praxe ukázali na neopodstatnenosť tejto úpravy, nakoľko vo viacerých prípadoch práve z dôvodu nezapočítania doby dobrovoľnej účasti na nemocenskom poistení by nevznikol nárok na materské. V tejto súvislosti treba poznamenať, že na jednej strane zákonodarca vylučuje z doby 270 dní pred očakávaným dňom pôrodu dobrovoľnú účasť na nemocenskom poistení, na druhej strane do tohto obdobia zahŕňa obdobie, kedy osoba nie je účastníčkou nemocenského poistenia, napr. pri „reťazových pôrodoch“. Tu však vyzdvihujeme pozitívne hodnotenie skutočnosti, že v súvislosti stzv. „reťazovými pôrodmi“ sa do obdobia 270 dní započítava obdobie prerušenia povinného nemocenského poistenia zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky. V ohľade na posúdenie rozhodujúceho obdobia doby poistenia hodnotíme pozitívne aj skutočnosť, že sa do tohto obdobia nezapočítava obdobie nemocenského poistenia, počas ktorého zamestnanec nemal vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie. Ide o prípady, keď osoba z titulu výkonu činnosti na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, dohoda o brigádnickej práci študentov) je síce nemocensky poistená, avšak prácu nevykonáva, teda absentuje príjem. Toto obdobie účasti na nemocenskom poistení sa nezohľadní pri posudzovaní podmienky 270 dní nemocenského poistenia. Na jednej strane touto právnou úpravou sa reálne neznižuje denný vymeriavací základ pre určenie napr. materského a na druhej strane sa ňou predchádza uzatváraniu špekulatívnych pracovnoprávných vzťahov s cieľom získania obdobia účasti na nemocenskom poistení, teda aj splnenie podmienky nároku na materské, t. j. získanie 270 dní nemocenského poistenia.

Možno konštatovať, že dĺžka obdobia, po ktoré patrí materské je aj v porovnaní s ostatnými vyspelými krajinami na veľmi dobrej úrovni. Aby dĺžka poskytovania materského sa nekrátila, je rozhodujúce uplatnenie nároku na túto dávku, a to od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom, najskôr od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom. Vo všetkých týchto prípadoch poistenkyňa má nárok na materské po dobu 34 týždňov odo dňa vzniku nároku pri narodení jedného dieťaťa, ak nie je osamelá, alebo po dobu 43 týždňov od vzniku nároku na materské, ak sa jej narodili viacejčatá, t. j. ak porodila zároveň dve alebo viac detí a aspoň o dve z nich sa stará, a to bez ohľadu na to, či je alebo nie je osamelá. V prípade, ak poistenkyňa je osamelá, materské sa jej poskytuje najdlhšie 37 týždňov od vzniku nároku na túto dávku nemocenského poistenia. O predĺženie poberania materského z dôvodu osamelosti požiada pred uplynutím 34. týždňa, pričom je

povinná preukázať osamelosť a to čestným vyhlásením, v ktorom uvedie, že si uvedomuje právne následky nepravdivého vyhlásenia a to predovšetkým povinnosť vrátiť materské, prípadne jeho časť odo dňa, od ktorého jej zanikol nárok.

Nárok na materské má aj iný poistenec, ktorým sa rozumie aj otec dieťaťa, ak sa stará o dieťa a v posledných dvoch rokoch pred dňom, od ktorého žiada o priznanie materského bol nemocensky poistený najmenej 270 dní. Iný poistenec má nárok na materské v období 28 týždňov od priznania materského, 37 týždňov od priznania materského, ak sa súčasne stará o dve a viac detí a ak je osamelý 31 týždňov od priznania materského.

V súvislosti s transpozíciou smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovatelskými povinnosťami, sa novelou zákona o sociálnom poistení s účinnosťou od 1. októbra 2022 umožnilo súbežné čerpanie materského otcom aj matkou dieťaťa počas dvoch týždňov v období šiestich týždňov od narodenia dieťaťa. Touto novelou sa zosúladiť právne predpisy Slovenskej republiky s vyššie uvedenou smernicou Európskej únie, a to v záujme podpory rovnomernejšieho rozdelenia starostlivosti medzi ženou a mužom a možnosti vytvorenia puta medzi otcom a dieťaťom v ranom veku dieťaťa. Toto obdobie 2 týždňov sa započíta do celkového obdobia 28 týždňov, počas ktorého má otec (ako iný poistenec) pri starostlivosti o jedno dieťa nárok na materské. Z uvedeného vyplýva, že otec si môže poberanie materského rozdeliť na dve obdobia, napr. 2 týždne a 26 týždňov pri starostlivosti o jedno dieťa, 2 týždne a 35 týždňov od priznania materského, ak sa súčasne stará o dve alebo viac detí, a ak je osamelý, 2 týždne a 29 týždňov od priznania materského. Aj v týchto prípadoch sa vyžaduje, aby poistenec bol v posledných dvoch rokoch pred dňom, od ktorého žiada o priznanie materského, nemocensky poistený najmenej 270 dní.

## **Ošetrovné**

Potreba ošetrovať fyzickú osobu je nepriamou sociálnou udalosťou podmieňujúcou vznik nároku na dávku nemocenského poistenia – ošetrovné. Novelou zákona o sociálnom poistení, ktorá nadobudla účinnosť 1. apríla 2021, sa do viacerých ustanovení tohto zákona premietli poznatky a požiadavky aplikačnej praxe s cieľom zabezpečiť poistenca, t. j. osobu povinne alebo dobrovoľne nemocensky poistenú, pri osobnej a celodennej starostlivosti o širší okruh fyzických osôb, ako aj predĺžiť časový rozsah poskytovania tejto dávky nemocenského poistenia.

Pôvodne poistenec mal nárok na ošetrovné, ak ošetroval štyri okruhy fyzických osôb (choré dieťa, chorého manžela alebo manželku, chorého rodiča, chorého rodiča manžela/manželky), ktorých zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára nevyhnutne vyžadoval ošetrovanie inou fyzickou osobou. Novelou sa podstatne rozšíril okruh fyzických osôb, pri zabezpečení ktorých osobnou a celodennou starostlivosťou vzniká poistencovi nárok na ošetrovné. Podľa platnej právnej úpravy poistenec má nárok na ošetrovné, ak osobne a celodenne ošetruje chorého príbuzného v priamom rade, choré dieťa, ktoré nie je príbuzný v priamom rade, chorého súrodenca, chorého manžela, chorú manželku alebo chorého rodiča manžela alebo manželky, ktorého zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou. Pozitívne treba hodnotiť skutočnosť, že okruh fyzických osôb sa rozšíril o chorého príbuzného v priamom rade a o chorého súrodenca. Poistenec má nárok na ošetrovné (ďalej „dlhodobé“ ošetrovné) v prípade, ak osobne a celodenne ošetruje niektorého z vyššie uvedeného okruhu subjektov a jeho zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou z dôvodu potreby poskytovania osobnej starostlivosti v prirodzenom prostredí osoby. Ide o relatívne novú sociálnu udalosť pri poskytovaní ošetrovného, ako aj o nový pojem v rámci právnych vzťahov pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti. Týmto typom starostlivosti treba rozumieť osobnú a celodennú starostlivosť blízkej osoby o chorého príbuzného, ktorého zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára nevyhnutne vyžaduje poskytovanie osobnej starostlivosti v prirodzenom prostredí osoby. Ide o prípady, ak u chorej osoby došlo k závažnej poruche zdravia, ktorá si vyžiadala hospitalizáciu, pri ktorej bola poskytovaná zdravotná starostlivosť v rozsahu najmenej päť po sebe nasledujúcich dní, ak je predpoklad, že jej zdravotný stav bezprostredne po prepustení zo zdravotníckeho zariadenia ústavnej starostlivosti do prirodzeného prostredia bude nevyhnutne vyžadovať poskytovanie osobnej starostlivosti počas najmenej 30 dní. Ide aj o prípady, ak chorá osoba (vo väčšine prípadov ide o seniora) je v štádiu ochorenia na konci života alebo v terminálnom štádiu ochorenia (pacient prestáva reagovať na liečbu a jeho život smeruje do terminálneho štádia). Poistenec má nárok na „dlhodobé“ ošetrovné v prípade poskytovania osobnej starostlivosti v prirodzenom prostredí osoby iba vtedy, ak táto chorá osoba neprejavila písomný nesúhlas s vykonávaním ošetrovania poistencom.

Vzhľadom na nové trendy napr. v spolunažívaní rodičov detí, domnievame sa, že by bolo žiaduce okruh fyzických osôb, pri ochorení ktorých vzniká poistencovi nárok na ošetrovné rozšíriť aj o rodiča dieťaťa, ak nie je s poistencom v manželskom zväzku. Platná právna úprava takéhoto rodiča vylučuje z okruhu fyzických osôb, pri ošetrovaní ktorých vzniká poistencovi

nárok na ošetrovné, a to aj za podmienky, ak žijú v spoločnej domácnosti a majú spoločne viacero detí. Pokiaľ ide o dieťa na účely poskytovania ošetrovného sa za dieťa považuje vlastné dieťa, osvojené dieťa poistenca alebo jeho manžela (manželky) alebo dieťa, ktoré bolo poistencovi zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu. V prípade absencie osvojenia alebo zverenia do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu, poistenc nemá nárok na ošetrovné pri ošetrovaní dieťaťa nezosobášenej partnerky. Rodič detí v prípade starostlivosti o druhého chorého rodiča detí nemá nárok na ošetrovné, čo považujeme za diskutabilné. Rovnako za diskutabilné považujeme aj vylúčenie z nároku na ošetrovné aj u osoby, ktorá žije, v mnohých prípadoch aj dlhodobo, s poistencom v spoločnej domácnosti a vznikne potreba jej ošetrovania.

Pokiaľ ide o českú právnu úpravu nárok na ošetrovné má zamestnanec ošetrojúci člena domácnosti, ktorého zdravotný stav z dôvodu choroby alebo úrazu vyžaduje nevyhnutné ošetrovania inou fyzickou osobou alebo členky domácnosti, ktorá porodila, ak jej stav v dobe bezprostredne po pôrode vyžaduje nevyhnutné ošetrovanie inou fyzickou osobou. Jednou z podmienok nároku na ošetrovné je spoločná domácnosť so zamestnancom. Podmienka spoločnej domácnosti „neplatí v prípade ošetrovania alebo starostlivosti o príbuzného v priamom rade a súrodenca zamestnanca alebo ošetrovania manžela (manželky) zamestnanca, registrovaného partnera (registrovanej partnerky) zamestnanca, rodičov manžela (manželky) alebo registrovaného partnera (registrovanej partnerky) zamestnanca“<sup>12</sup>. „Za povšimnutie stojí, že ošetrovné je jednou z mála poistných dávok, ktoré zohľadňujú i registrované partnerstvo“<sup>13</sup>.

Výška ošetrovného je 55 % denného vymeriavacieho základu. Pokiaľ ide o dobu poskytovania tejto dávky, pozitívne hodnotíme predĺženie „podporného obdobia“ pre poskytovanie ošetrovného z 10 na 14 dní a pre poskytovanie „dlhodobého“ ošetrovného sa doba tohto poskytovania ustanovila na 90 dní, a to v úhrne všetkým poistencom, samozrejme maximálne po dobu, po ktorú potreba osobného a celodenného ošetrovania fyzickej osoby trvá. Predĺženie doby poskytovania ošetrovného na 14 dní hodnotíme pozitívne, avšak z hľadiska de lege ferenda, pri dôkladnom legislatívnom vymedzení pojmu „osamelosť – single“ by bolo vhodné aj pri ošetrovnom, podobne ako pri materskom, zohľadniť túto osamelosť vo väčšom, samozrejme v primeranom

---

<sup>12</sup> § 39 ods.2 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění

<sup>13</sup> KOLDINSKÁ, K. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 1. Vydání.. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 198

rozsahu „podporného obdobia“. Pritom treba vždy dbať na skutočnosť, aby sa poskytovaním peňažného plnenia u poistenca nevytvorila závislosť vedúca ku strate motivácie riešiť nepriaznivú sociálnu situáciu vlastným pričinením.

## Dôchodkové poistenie

Osobitné postavenie v rámci sociálneho poistenia zaujíma dôchodkové poistenie, ktoré je jedným z piatich typov sociálneho poistenia, a ktorého hlavnou úlohou je zabezpečiť dostatočné príjmy pre fyzické osoby počas nepriaznivých sociálnych situácií a to vo väčšine dlhodobého charakteru ako je staroba, invalidita a strata žiteľa rodiny. V rámci dôchodkového poistenia sa uplatňuje viacero princípov, pričom osobitný význam má princíp solidarity, tzv. príjmová solidarita, nakoľko ide o solidaritu poistencov s vyššími príjmami s poistencami s nižšími príjmami. Tento princíp sa prejavuje pri výpočte dôchodkov a to stanovením maximálneho vymeriavacieho základu pre výšku poistného a maximálneho osobného mzdového bodu pre určenie výšky dôchodku. Kým maximum vymeriavacieho základu pre poistné je 7-násobok priemernej mzdy zistenej Štatistickým úradom SR v rozhodujúcom období, na hodnotu priemerného osobného mzdového bodu prevyšujúcu hodnotu 3 sa pri určení výšky dôchodku neprihliada.

S princípom solidarity súvisí aj medzigeneračná solidarita, ktorá znamená uplatnenie solidarity osôb ekonomicky aktívnych (zamestnanci, samostatne zárobkovo činné osoby) s poberateľmi dôchodkov, nakoľko poistné na dôchodkové poistenie, ktoré jednotlivé subjekty sú povinné, resp. môžu platiť sú použité na výplatu jednotlivých dôchodkov<sup>14</sup>, čo znamená, že sa uplatňuje princíp tzv. priebežného financovania.

V rámci vecného rozsahu dôchodkového poistenia sa dôchodky delia na základné (starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok) a odvodené (rodičovský dôchodok), resp. pozostalostné (vdovský dôchodok, vdovecký dôchodok, sirotsky dôchodok). Kým pre uplatnenie nároku na niektorý zo základných dôchodkov pokiaľ ide o zosobášené a nezosobášené osoby neexistujú žiadne rozdiely, pre dôchodky pozostalých a to pre vdovský a vdovecký dôchodok sa vyžaduje existencia manželstva. Vyplýva to z ustanovenia § 74 ods.1 zákona o sociálnom poistení, podľa ktorého vdova má nárok na vdovský dôchodok po manželovi, ktorý

- ku dňu smrti bol poberateľom starobného dôchodku, invalidného dôchodku alebo mal nárok na predčasný starobný dôchodok,

---

<sup>14</sup> V rámci dôchodkového poistenia sa poskytuje starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, vdovský dôchodok, vdovecký dôchodok, sirotsky dôchodok.

- ku dňu smrti splnil podmienky nároku na starobný dôchodok alebo získal počet rokov dôchodkového poistenia na nárok na invalidný dôchodok, alebo
- zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

Obdobne to platí aj pre uplatnenie nároku na vdovecký dôchodok.

V prípade, ak osoby nie sú zosobášené a žijú aj dlhšiu dobu v spoločnej domácnosti a prípadne majú aj spoločné deti, ak jedna z týchto osôb zomrie, nárok na vdovský alebo vdovecký dôchodok nevzniká, čo je podľa nášho názoru diskutabilné.

Pre úplnosť treba dodať, že podmienky pre poskytovanie vdovského dôchodku sa z legislatívneho hľadiska postupne upravovali. Napríklad podľa zákona č. 101/1964 Zb. o sociálnom zabezpečení, nárok na vdovský dôchodok bol vylúčený, ak manželstvo bolo uzatvorené po 60. roku veku muža a netrvalo aspoň dva roky ako aj v prípade, ak vdova žila s druhom. Rovnako nárok na vdovský dôchodok bol vylúčený, ak vdova pred smrťou manžela nežila s ním v spoločnej domácnosti dlhšiu dobu a manželstvo prestalo plniť spoločenskú funkciu. V tomto prípade vdove sa poskytoval vdovský dôchodok, pokiaľ v čase smrti manžela mala voči nemu nárok na výživné.

Obdobne ako podmienky pre poskytovanie vdovského a vdoveckého dôchodku upravuje zákon o sociálnom poistení, zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov upravuje poskytovanie vdovského výsluhového dôchodku a vdoveckého výsluhového dôchodku policajtom a vojakom. Vdova (vdovec) má nárok na výplatu vdovského (vdoveckého) výsluhového dôchodku počas dvoch rokov od úmrtia manžela (manželky). Po uplynutí tohto obdobia sa tento dôchodok poskytuje za podmienok, ktoré platia pre vdovský (vdovecký) dôchodok podľa zákona o sociálnom poistení. V danom prípade však podmienky sú rozšírené o prípady, ak manželstvo vdovy so zomretým policajtom alebo profesionálnym vojakom trvalo počas služobného pomeru zomretého policajta alebo profesionálneho vojaka najmenej pätnásť rokov alebo k úmrtiu manžela došlo v dôsledku služobného úrazu alebo choroby z povolania. Je na úvahu, či existencia manželstva po určitú dobu by nebola vhodnou podmienkou aj na účely vdovského (vdoveckého) dôchodku.

Pokiaľ ide o sirotsky dôchodok nárok naň má nezaopatrené dieťa, ktorému zomrel rodič alebo osvojiteľ dieťaťa, ak rodič alebo osvojiteľ ku dňu smrti bol poberateľom starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, mal nárok na predčasný starobný dôchodok alebo ku dňu smrti získal počet rokov dôchodkového poistenia na nárok na invalidný dôchodok, alebo splnil podmienky nároku na starobný dôchodok, alebo zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Nárok na sirotsky dôchodok

nevzniká nezaopatrenému dieťaťu v pestúnskej starostlivosti po pestúnovi alebo po jeho manželovi a zaniká osvojením nezaopatreného dieťaťa. Zrušením osvojenia nárok na výplatu sirotského dôchodku vznikne znovu. Z hľadiska zosobášených a nezosobášených osôb je podstatné, že nezaopatrenému dieťaťu vznikne nárok na sirotsky dôchodok aj v prípade, ak rodičia neboli zosobášení.

## Úrazové poistenie

Osobitné postavenie Významnou zložkou sociálneho poistenia je úrazové poistenie, ktorého účelom je úprava právnych vzťahov v prípadoch poškodenia zdravia alebo úmrtia. Ide o zložku sociálneho poistenia, ktorá slúži k finančnému zabezpečeniu osôb v prípade vzniku sociálnej udalosti ako je dočasná pracovná neschopnosť, pokles pracovnej schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť alebo smrť. Z hľadiska vecného rozsahu úrazového poistenia, vznik nároku na dávku je podmienený pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Platná právna úprava úrazového poistenia nespočíva v náhrade škody, ale dávky úrazového poistenia majú kompenzačný, nadstavbový charakter k niektorým dávkam nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia.

Úrazové poistenie je založené na báze povinného poistenia zamestnávateľa, prostredníctvom ktorého je zamestnávateľ chránený pred rizikom ekonomickej záťaže pre prípad jeho zodpovednosti za škodu v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Na rozdiel od nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia do osobného rozsahu úrazového poistenia sa zahŕňa zamestnávateľ (nie zamestnanec), ktorý je z tohto titulu v pozícii poistenca.

Pojem pracovný úraz a choroba z povolania vymedzuje § 8 zákona o sociálnom poistení. Pracovným úrazom sa rozumie poškodenie zdravia alebo smrť fyzickej osoby spôsobené nezávisle od jej vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov, ktoré zamestnanec utrpel pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh, pre plnenie pracovných úloh alebo služobných úloh a pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi.

Chorobou z povolania na účely úrazového poistenia sa rozumie choroba uznaná príslušným zdravotníckym zariadením, zaradená do zoznamu chorôb z povolania, ak vznikla zamestnancovi pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh, resp. u ďalšej vyššie uvedenej fyzickej osoby, táto jej vznikla pri iných činnostiach alebo v priamej súvislosti s týmito činnosťami.

Za chorobu z povolania sa považuje aj choroba, ktorá bola zistená pred jej zaradením do zoznamu chorôb z povolania, ale najviac tri roky pred dňom jej zaradenia do zoznamu chorôb z povolania. „Splnenie zákonných predpokladov sa potvrdzuje lekárskeho posudkom o uznaní choroby z povolania, ktorý majú príslušnú spôsobilosť v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia alebo v špecializačnom odbore dermatovenerológia.<sup>15</sup>

Vecný rozsah úrazového poistenia zahŕňa v rámci sociálno-poistovacích právnych vzťahov najväčší počet dávok, pričom vo väčšine prípadov poškodený má nárok na dávku úrazového poistenia bez ohľadu či je osamelý, či je zosobášený alebo žije v kohabícii. Určité špecifiká sa objavujú pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania, ktorých dôsledkom je smrť zamestnanca. A práve v dôsledku pracovného úrazu dochádza k nečakanej smrti, ktorou pozostalí strácajú predovšetkým svojho blízkeho ako aj príjem a v mnohých prípadoch aj celkové zabezpečenie rodiny, resp. členov domácnosti. Smrť zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania podmieňuje vznik nároku aj na jednorazové odškodnenie manželovi, manželke alebo nezaopatrenému dieťaťu zomretého zamestnanca. Musí ísť teda o osoby, ktoré majú uzatvorené manželstvo. V prípade alternatívnych foriem spoluzitia, napr. pri kohabitácii, ak zomrie muž – zamestnanec, spoluzijúca žena, prípadne jej nezaopatrené dieťa nemá nárok na jednorazové odškodnenie.

## Záver

Záverom možno konštatovať, že z pohľadu komplexnej starostlivosti o dieťa (deti) manželstvo možno uprednostniť pred mimo manželským spoluzitím, avšak postupne ako dochádza k zásadným zmenám v medziľudských vzťahoch, dochádza aj k zmenám v nazeraní na manželstvo. V ostatnom období badať vyšší záujem mladých ľudí o nové formy spoluzitia, ktoré aj z hľadiska legislatívneho vývoja či už v pracovnoprávných vzťahoch, ale predovšetkým v poistovacom systéme, je potrebné akceptovať. Pri akceptácii však treba brať ohľad na skutočnosť, aby nedochádzalo k zneužívaniu sociálneho systému.

---

<sup>15</sup> HAMULÁK, J., RAK, P. Osoby so zdravotným postihnutím z hľadiska pracovného práva, In: HAMULÁK, J. a kolektív. *Sociálna ochrana osôb so zdravotným postihnutím v pracovnom práve a práve sociálneho zabezpečenia* [elektronický dokument]. 1. vyd. Bratislava : Právnická fakulta UK, 2022. s. 31



## Zoznam použitej literatúry

1. BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce*. Komentár. 3. Vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2022, 1598 s.
2. DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Eurokódex, 2023, 915 s. ISBN 978-80-8155-118-5.
3. HAMUĽÁK, J., RAK, P. Osoby so zdravotným postihnutím z hľadiska pracovného práva, In: *HAMUĽÁK, J. a kolektív. Sociálna ochrana osôb so zdravotným postihnutím v pracovnom práve a práve sociálneho zabezpečenia* [elektronický dokument]. 1. vyd. Bratislava : Právnická fakulta UK, 2022. ISBN 978-80-7160-659-8. 378 s.
4. KOLDINSKÁ, K. a kol. *Právo sociálneho zabezpečení*. 1. Vydání.. Praha: C. H. Beck, 2022, 481 s.
5. MENDELOVÁ, E. Manželstvo a kohabitácia z pohľadu troch generácií. *PEDAGOGIKA.SK*, roč. 9, 2018, č. 3 : 122-134. Dostupné na: < <http://www.casopispedagogika.sk> > ISSN 1338-0982.
6. TREĽOVÁ, S., KULHÁNEK, R. Maternity and parental leave of employed mothers and fathers in the context of Slovak legislation [elektronický dokument]. In: *Education excellence and innovation management through Vision 2020* [elektronický dokument] : proceedings of the 33rd International business information management association conference IBIMA 2019. - Norristown : International business informationmanagement association, 2019. - S. 6698-6705 [online]. - ISBN 978-0-9998551-2-6.
7. TREĽOVÁ, S., MATLÁK, J. Single a kohabitácia z pohľadu sociálnej ochrany. In: *Právní rozpravy 2018* [elektronický dokument] : mezinárodní vědecká konference oblasti práva a právních věd - Právní rozpravy 2018 s podtitulem "Nové jevy a právo" : Roč. 8. - ISBN 978-80-87952-23-8. - Hradec Králové : Magnanimitas akademické sdružení, 2018. - S. 77-83 [CD-ROM]

## Kontaktné údaje

doc. JUDr. Ján Matlák, CSc.

[jan.matlak@flaw.uniba.sk](mailto:jan.matlak@flaw.uniba.sk)

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

# URČOVANIE ZÁKLADNÝCH INŠTITÚTOV DÁVKOVEJ SCHEMY PRE NÁROK NA DÔCHODKOVÉ DÁVKY<sup>1</sup>

## DETERMINATION OF FUNDAMENTAL COMPONENTS IN PENSION-SCHEME AND CORRESPONDING BENEFITS

Zuzana Macková<sup>2</sup>

**Abstrakt:** Autorka sa v príspevku zamýšľa and spôsobom určovania základných parametrov pre výpočet dôchodkových dávok ako napr. určovanie dôchodkového veku, obdobia dôchodkového poistenia, atď. Väčšina inštitútov sa určuje v závislosti od ekonomických a demografických parametrov, ktoré sú nepredvídateľné. Vzhľadom na to si autorka kladie otázku dodržiavania princípu právnej istoty a realizácie právneho štátu v praxi.

**Kľúčové slová:** dôchodkové dávky, starobný dôchodok, dôchodkový vek, doba poistenia, ľudská dôstojnosť

**Abstract:** The author provides a structural analysis of lately codified determination of key parameters for calculation of pensions in the old age - such as flexible or fluid determination of the relevant retirement age contingent on average life expectancy, required period of pension insurance omitting the previously included years of university education etc. Given that most of the relevant components for calculation of the pensions are contingent on, and subject to unforeseeable economic and demographic parameters, serious question is being posted to what extent is the recently adopted legislation in line with the principle of predictability or foreseeability, and by extension the rule of law.

**Key words:** pension benefits, pension in old-age, retirement age, insurance period, human dignity.

---

<sup>1</sup> Vega 1/0335/23 Garancia sociálnych práv dôchodkovým systémom Slovenskej republiky

<sup>2</sup> Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

## Úvod

V roku 1989 vo východnej a strednej Európe vrátane Slovenska sa do popredia presadila ekonomická transformácia v intenciách tzv. washingtonského konsenzu.<sup>3</sup> Za jediný prirodzený základ politickej slobody sa považoval neoliberalizmus zdôrazňujúci „dereguláciu v rámci štátov, liberalizáciu medzinárodného obchodu a pohybu kapitálu a privatizáciu podnikov kontrolovaných zo strany štátu“.<sup>4</sup> Presadzovala sa tzv. tretia cesta ako kombinácia neoliberálnej hospodárskej politiky a sociálnodemokratickej sociálnej politiky, ktorú reprezentovali britský premiér Tony Blair a nemecký kancelár Gerhard Schröder.<sup>5</sup> Rozpad východného bloku a spojenie trhovej ekonomiky malo za následok takmer na celom svete obrovský nárast finančného sektora. Spočiatku sa zdalo, že sa naplní Fukuyamova utópia o konci ľudských dejín a začne sa formovať nové ideálne socio-ekonomické usporiadanie sveta, ktorým mal byť západný liberálno-demokratický systém.<sup>6</sup> Avšak už začiatkom 21. storočia sa obrovským sociálno-politickým problémom stala dlhodobá a masová nezamestnanosť, ktorá spôsobila celosvetový nárast chudoby a vytvorila spoločnosť tzv. presýpacích hodín takmer na celom svete vrátane Európy.<sup>7</sup> Vo svojej podstate „rozvojový svet“ začal existovať a už existuje takmer v každej krajine sveta vrátane Európy, Slovensko nevyvímajúc.<sup>8</sup> Utópia kasínovej ekonomickej globálnej trhovej ekonomiky až

---

<sup>3</sup> Išlo o súbor „dobrých rád“ Medzinárodného menovaného fondu (v našich podmienkach v zastúpení Davida Liptona), Svetovej banky (u nás v zastúpení Jeffreyho Sachsa) a amerického ministerstva financií pre rozvojové krajiny, aby dosiahli rast, resp. aby sa dostali z dlhovej krízy 80. rokov 20. storočia. Avšak dopady týchto programov sú známe pod pojmom tzv. stratená dekáda rozvojových krajín, pretože dlh týchto krajín (ako napr. Brazília, Venezuela, Filipíny, Srí Lanka, atď.) sa zvýšil do takej miery, že im nezostali žiadne prostriedky na rozvoj a sociálne záležitosti. Uvedené sa v súčasnosti (po viac ako 30. rokoch od roku 1989) začína potvrdzovať aj v Slovenskej republike.

<sup>4</sup> ŠIKULA, M.: *Globálne vládnutie bez globálnej vlády – hľadanie nového inštitucionálneho rámca*, In: Finančné a sociálne aspekty dlhovej krízy z pohľadu ekonómie a práva. Zborník vedeckých statí z konferencie 18. septembra 2014 v Bratislave. EÚ SAV Bratislava 2014, ISBN 978-80-89608-18-8 (printová verzia). s. 21.

<sup>5</sup> MACKOVÁ, Z.: *Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky*. Bratislava 2001, ISBN 80-7160-141-1. s. 137.

<sup>6</sup> FUKUYAMA, F.: *Konec dejín a posledný človek*. RYBKA PUBLISHERS 2002, ISBN 80-86182-27-4. s. 9.

<sup>7</sup> Poznámka: Počet chudobného obyvateľstva v EÚ od roku 2004 z 56 miliónov vzrástol celkovo na 80 miliónov a podľa údajov MOP ide dokonca až o 120 miliónov chudobných občanov EÚ, z toho „o vyše 20 miliónov chudobných detí“ alebo 24,2 % populácie 27 krajín EÚ. In: Pravda, 3.6.2014.

<sup>8</sup> KUSÁ, Z.: *Tieňová správa o chudobe a sociálnom vylúčení v Slovenskej republike za rok 2013*. Sociologický ústav SAV, Vydavateľstvo Iris, 2013. ISBN 978-80-8914-934-6.

do pádu banky Lehman Brothers 15. septembra 2008 pôsobila ako nedotknuteľná a nekonečná, ako prejav víťazstva „zisku peňazí“ bez akéhokoľvek zreteľa na sociálne a ekologické dopady. Došlo však k zrúteniu paradigmy neoliberalizmu a dlhová kríza prerástla do krízy politických elít a celého systému.<sup>9</sup>

Po roku 2009 došlo k zmierneniu neoliberálnych doktrín najmä v demokratických krajinách západnej a severnej Európy (*Dánsko, Holandsko, Fínsko, Švédsko, atď.*), v ktorých sociálna politika plní mimoriadne dôležité funkcie a úlohy pri udržaní politickej stability. Najvyspelejšie štáty Európskej únie (*dalej len „EÚ“*) sa snažili dosahovať ekonomickú úroveň súbežne so zabezpečovaním sociálnej spravodlivosti, čo realizujú najmä prostredníctvom sociálnej solidarity, celospoločenským konsenzom a mechanizmom (*tj. prepojením systému sociálneho poistenia, s daňovým systémom a progresívnym zdaňovaním, zdravotným a školským systémom, politikou zamestnanosti, ako aj sociálnou záchrannou sieťou – plne rešpektujúc základné práva a slobody, tj. právo na ľudsky dôstojný život a slobodný rozvoj každého jednotlivca v intenciách jeho fyzických, psychických a duševných schopností*), prostredníctvom ktorého sa snažia zmierňovať veľké diferenciacie medzi bohatými a chudobnými. Dôkazom bol aj *„nárast nerovnosti, ktorý sa stal celosvetovým problémom a tá chudobnejšia polovica svetovej populácie v roku 2016 vlastnila menej ako jedno percento globálneho bohatstva, zatiaľ čo 10 % tých najbohatších spravovalo 89 %, z toho polovica celku patrila jednému percentu najväčších boháčov sveta“*.<sup>10</sup> Správnosť zvoleného postupu v západných a severných demokratických štátoch Európy sa potvrdila aj v roku 2020 po vypuknutí ďalšej celosvetovej krízy v podobe pandémie COVID-19. Neriešenie dlhovej krízy z roku 2008-2009 v USA a v ďalších častiach sveta i Európy, prerástlo nielen do krízy politických elít a celého finančného a ekonomického systému, ale potvrdilo aj krízu klimatickú a najmä krízu morálnu a krízu hodnôt, tj. absenciu slobody, rovnosti, solidarity a sociálnej spravodlivosti, čo sa zákonite premietlo aj do sociálnej ochrany každého jednotlivca (ne)rešpektujúcej základné ľudské práva a slobody vrátane práva na ľudsky dôstojný život prostredníctvom primeraného hmotného zabezpečenia od narodenia až po smrť, najmä po dosiahnutí dôchodkového veku.

V nasledujúcich riadkoch priblížime najvýznamnejšie dynamické procesy neustálych a najdôležitejších zmien v poistnom systéme na území Slovenskej republiky, a to najmä v dôchodkovom starobnom poistení. Zameriame sa na

---

<sup>9</sup> ŠVIHLÍKOVÁ, I.: *Globalizace a krize. Souvislosti a scénáře*. GRIMMUS, 2010, ISBN 978-80-87461-01-3, s. 56.

<sup>10</sup> <http://openiazoch.zoznam.sk/cl/172471/Rastie-nerovnost-bohatstva-Ne...30.11.2016>

základné činitele (parametre) dôchodkovej schémy pre vznik nároku najmä na starobný dôchodok a predčasný starobný dôchodok, prostredníctvom ktorých sa majú reálne zabezpečiť primerané ľudsky dôstojné životné podmienky každého jednotlivca v post produktívnom veku v intenciách Ústavy Slovenskej republiky, ktorá je nositeľom základných hodnôt slovenskej spoločnosti (*t.j. princípov sociálnej spravodlivosti, sociálnej solidarity, slobody a rovnosti*).

### **Historický vývoj dôchodkového poistenia na našom území do roku 1992**

Dôchodkové poistenie má na území Slovenskej republiky pomerne dlhodobú tradíciu. Už v 13. storočí vzniklo „banské bratstvo“ fungujúce na princípe solidarity a neskôr na princípe vzájomnej pomoci, ktoré možno považovať za predchodcu dôchodkového poistenia. Najmä v banských mestách ako napr. Banská Štiavnica a Kremnica začali vznikať tzv. podporné bratstvá baníkov, ktoré fungovali na príspevkovom princípe. Z ich prostriedkov sa podporovali baníci v chorobe, ako aj pri úrazoch, ktoré boli na dennom poriadku a vdovám po baníkoch sa poskytovali aj finančné podpory (*tzv. predchodcovia vdovských dôchodkov*).<sup>11</sup>

Za vlády Márie Terézie už v druhej polovici 18. storočia boli vydané dva penzijné predpisy, ktoré zakladali nárok na penzie pre vdovy a siroty po zamestnancoch, ktorí „verne slúžili“ (*1771 – t. j. prvýkrát v celosvetovom meradle boli zavedené tzv. vdovské a sirotské dôchodky*).<sup>12</sup>

V Rakúsku boli v období rokov 1850 až 1860 ťažké sociálne pomery. Veľký vplyv na rakúsku politiku koncom 80. rokov 19. storočia mala reformistická politika „cukru a biča“ bismarckovského Nemecka. Obligatórne sa bratské pokladnice začali zriaďovať podľa banského zákona z r. 1854, ktorý platil pre celú Rakúsko-uhorskú monarchiu, teda aj v Uhorsku. Podľa tohto zákona boli zamestnávateľia povinní zriaďovať bratské pokladnice, čo sa na Slovensku zachovalo až do roku 1922.

Systematické penzijné poistenie pre prípad invalidity, staroby a vdovstva pre súkromných zamestnancov a im na roveň postavených osôb, napr. obchodných pomocníkov a štátnych zamestnancov, ak nepodliehali tzv. definitívnemu štátnemu penzijnému zaopatreniu, bolo zavedené zákonom č. 1 z roku 1907 o penzijnom poistení súkromných zamestnancov, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 1909, avšak tento zákon platil len pre Rakúsko. Na území bývalého Uhorska nikdy nenadobudol platnosť a na území Slovenska začal platiť až od 1. januára 1922. Podľa nemeckého vzoru vzniklo neskôr aj sociálne poistenie v

---

<sup>11</sup> MACKOVÁ, Z.: *Právo sociálneho zabezpečenia, Všeobecná časť*. 2. aktualizované a prepracované vydanie. Šamorín : Heuréka, 2017, ISBN 978-80-8173-048-1. s. 53.

<sup>12</sup> Op. cit. v pozn. 9, s. 54.

Uhorsku a po vzniku 1.Československej republiky v roku 1918 bol prevzatý systém sociálneho poistenia z Rakúsko-Uhorska, a to úrazové, nemocenské, banícke poistenie a penzijné poistenie súkromných zamestnancov. Avšak sociálne poistenie (t.j. *dôchodkové a nemocenské poistenie*) v tomto období zabezpečovalo asi iba jednu pätinu obyvateľstva, pričom najvýhodnejšie bolo pre štátnych a verejných zamestnancov a úradníkov v súkromnom sektore, ale niektorým skupinám obyvateľstva nebolo priznané vôbec (napr. *poľnohospodárskym robotníkom, roľníkom, atď.*).

Povojnové sociálne tlaky viedli vládu 1. Československej republiky k prijatiu zákona č. 221/1924 Zb. o poistení zamestnancov pre prípad choroby, invalidity a staroby, ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 1926. Podľa tohto zákona sa uplatňoval princíp poistenia podľa druhu odvetvia a podľa princípu participácie, čo sa prejavovalo v organizácii systému nemocenského poistenia (*valná hromada delegátov, predstavenstvo, dozorný výbor, správca – riaditeľ*)<sup>13</sup>, ktoré vykonávali nemocenské poisťovne i v organizácii poistenia invalidného a starobného (*výbor, predstavenstvo, riaditeľstvo*),<sup>14</sup> ktoré vykonávala Ústredná sociálna poisťovňa so sídlom v Prahe. Štát bol platiteľom poistného za vojakov počas doby výkonu základnej vojenskej služby a pokiaľ mal poistenec nárok na peňažné dávky podľa zákona č. 221/1924 Zb., nemal nárok na zabezpečenie (pomoc) v chudobe.<sup>15</sup> V tejto skutočnosti sa v zákone prejavila viac zásada zásluhovosti ako zásada potrebnosti (nevyhnutnosti).

Z invalidného a starobného poistenia sa poskytovali tieto dávky: invalidný dôchodok, starobný dôchodok, vyrovnávacie príplatky k týmto dôchodkom, vdovský dôchodok, vdovecký dôchodok a sirotsky dôchodok. Podľa výšky zárobku boli poistenci rozdelení do štyroch tried, a to najmä podľa výšky vymeriavacieho základu na platenie poistného a do určitej miery aj podľa výmery dôchodku. Polovicu poistného platil zamestnávateľ a polovicu zamestnanec. V tomto období bol zároveň prijatý zákon o starobných dôchodkoch roľníkov, ktorý však pre odpor agrárnej strany reprezentujúcej záujmy veľkostatkárov nikdy nenadobudol platnosť.<sup>16</sup>Pre štátnych zamestnancov bol prijatý zákon o nemocenskom poistení štátnych zamestnancov č. 221/1925 Sb.

---

<sup>13</sup> Pozri §§ 31 až 70 zákona č. 221 zo dňa 9. októbra 1924 o poistení zamestnancov pre prípad choroby, invalidity a staroby. Sbíрка zákonu a nařízení státu československého, s.1230 – 1236.

<sup>14</sup> Pozri §§ 76 až 82 zákona č. 221 zo dňa 9. októbra 1924 o poistení zamestnancov pre prípad choroby, invalidity a staroby. Sbíрка zákonu a nařízení státu československého, s.237 – 1239.

<sup>15</sup> Pozri §§ 244 zákona č. 221 zo dňa 9. októbra 1924 o poistení zamestnancov pre prípad choroby, invalidity a staroby. Sbíрка zákonu a nařízení státu československého, s.1262.

<sup>16</sup> Op. cit. v pozn. 9, s.56 – 57.

Zo všeobecnej úpravy boli vylúčené staršie osoby (*ako nevýhodné poistné riziká*) a bol uzákonený predpis o štátnych starobných podporách, ktorý sa po 1. októbri 1948 stal východiskom pre zavedenie inštitútu sociálnych dôchodkov. Od konca 2. svetovej vojny sa pripravoval zákon č. 99 o národnom poistení, ktorý nadobudol účinnosť 1. októbra 1948. Bol inšpirovaný Beveridgovými myšlienkami vychádzajúcimi z koncepcie sociálneho minima, avšak bol realizovaný prostredníctvom nemeckej sociálnej poisťovacej koncepcie. Zjednotili sa rôzne poisťovacie sústavy, ako aj poistenia rôznych rizík, napr. pre prípad staroby, invalidity, straty živiteľa smrťou a pre prípad úrazu (*tzv. dôchodkové poistenie*). Poistenie sa rozšírilo o ďalšie skupiny obyvateľstva a vytvorila sa Ústredná národná poisťovňa pracujúcich so sídlom v Bratislave fungujúca na fondovom princípe. Došlo k zvýšeniu všetkých dávok, zrovnoprávneniu nárokov robotníkov a ostatných zamestnancov a k rozšíreniu o hospodáriacich roľníkov. Pre všetky pracovné kategórie bola prijatá jednotná právna úprava, podľa ktorej príspevky uhrádzali spoločne zamestnanci, zamestnávateľia i štát. Tieto skutočnosti, t.j. povinná (*obligatórna*) účasť všetkých ekonomických subjektov, ako aj celospoločenská a medzigeneračná solidarita sa stali základnými princípmi dôchodkového poistenia, ktoré platia aj v súčasnosti.

Dňa 1. januára 1953 nadobudol účinnosť zákon č. 76/1952 Zb. o dani zo mzdy, ktorým bolo zrušené ustanovenie zákona č. 99/1948 Zb. v tej časti, ktorá obsahovala určenie a vyberanie poistného a hneď v ustanovení § 1 sa deklarovalo, že „za účelom vyberania dane a poistného národného poistenia zavádza sa daň zo mzdy, v ktorej sú zahrnuté aj príspevky robotníkov a úradníkov na poistné národného poistenia“.<sup>17</sup> Od tejto doby sa finančné prostriedky určené na sociálne zabezpečenie začali prerozdeľovať prostredníctvom štátneho rozpočtu.

Podstatné zmeny boli do sociálneho zabezpečenia vnesené zákonom č. 101/1964 Zb. o sociálnom zabezpečení a zákonom č. 103/1964 Zb. o sociálnom zabezpečení družstevných roľníkov. Uvedenými zákonmi došlo k zabezpečeniu členov JRD v prípade staroby, avšak namiesto doby poistenia sa začali započítavať doby zamestnania, boli ustanovené nižšie vekové hranice pre nárok na starobný dôchodok v prípade žien – podľa počtu vychovaných detí (*v rozpätí od 53 do 57 rokov veku*),<sup>18</sup> ustanovili sa maximálne hranice pre starobný

---

<sup>17</sup>HRVOL, M.: *Vývoj sociálneho zabezpečenia zamestnancov verejnej služby*. Právny obzor číslo 4/1997, ročník 80, s. 452.

<sup>18</sup> Poznámka autorky: ak žena nevychovala žiadne dieťa, nárok na starobný dôchodok jej vznikol dovŕšením 57. roku veku, ak vychovala jedno dieťa, nárok na starobný dôchodok jej vznikol dovŕšením 56. roku veku, ak vychovala dve deti, nárok na starobný dôchodok jej vznikol dovŕšením 55. roku veku, ak vychovala tri až štyri deti, nárok na starobný dôchodok jej vznikol

dôchodok, čím sa znížilo rozpätie medzi nízkymi a vysokými dôchodkami. Zákom č. 121/1975 Zb. o sociálnom zabezpečení bol zavedený jednotný systém dôchodkového zabezpečenia a sociálnej starostlivosti pre všetkých zamestnancov a pre družstevných roľníkov. Nezahŕňal iba samostatne hospodáriacich občanov. V polovici 80. rokov 20. storočia v súvislosti s prestavbou socialistického hospodárskeho systému (tzv. *perestrojka*) sa začali presadzovať myšlienky smerujúce k reforme sociálneho zabezpečenia. Hlavným cieľom bolo naďalej upevňovať sociálny rozvoj spoločnosti a zároveň dosiahnuť rovnováhu sociálneho rozvoja s rozvojom ekonomickým. Dňa 1. októbra 1988 nadobudol účinnosť zákon č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení, ktorým však nedošlo k zásadnej zmene. Uvedený zákon uzákonil pravidelnú valorizáciu vyplácaných dôchodkov a obsahoval aj príslušné splnomocnenia pre federálne vlády, aby nariadením ustanovili podmienky a spôsob vykonania valorizácie. V zmysle tohto zákona pre priznanie starobného dôchodku sa posudzovalo zaradenie zamestnania do pracovnej kategórie, ktoré boli tri a podľa toho bol ustanovený aj dôchodkový vek. Napr. v prípade mužov pracujúcich v zamestnaní 1. pracovnej kategórie bol stanovený dôchodkový vek na 55 rokov (*napr. baníci*), v zamestnaní 2. pracovnej kategórie bol stanovený vek na 57 rokov (*napr. pracujúci v trópoch, piloti, zamestnanci pracujúci s ionizujúcim žiarením*) a v zamestnaní 3. pracovnej kategórie bol stanovený na 60 rokov veku. Výpočet výšky starobného dôchodku sa určoval z dosiahnutých miezd za posledných 10 rokov, berúc do úvahy 5 najvýhodnejších,<sup>19</sup> avšak celková doba zamestnania musela byť najmenej 25 rokov, do ktorej sa započítavali aj náhradné doby zamestnania, ako napr. doba štúdia po dovŕšení 15. roku veku a po skončení povinnej školskej dochádzky na strednej škole a vysokej škole, výkon základnej vojenskej služby, obdobie poberania nemocenského, atď.

Po roku 1989 sociálne zabezpečenie naďalej pozostávalo zo systému dôchodkového zabezpečenia, nemocenského poistenia, štátnych sociálnych dávok a sociálnej starostlivosti (*od 1.7.1998 systém sociálnej pomoci*). Všetky systémové časti boli financované zo štátneho rozpočtu. V roku 1990 bolo v oblasti sociálneho zabezpečenia prijatých viacero významných právnych noriem. Dňa 1. mája 1990 bola prijatá novela zákona o sociálnom zabezpečení,<sup>20</sup> ktorou došlo k zrušeniu inštitútu osobných dôchodkov a do sociálneho zabezpečenia bolo zahrnuté aj sociálne zabezpečenie samostatne

---

dovŕšením 54. roku veku a ak vychovala päť a viac detí, nárok na starobný dôchodok jej vznikol dovŕšením 53. roku veku.

<sup>19</sup> Pozri zákon č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov

<sup>20</sup> Pozri: zákon č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení zákona č. 110/1990 Zb.



zárobkovo činných osôb (*ďalej len „SZČO“*). Bol prijatý zákon č. 46/1991 Zb. o zvyšovaní dôchodkov,<sup>21</sup> ktorým sa ustanovili podmienky a spôsoby pravidelného zvyšovania dôchodkov v závislosti od mzdového rastu a rastu životných nákladov. Cieľom bolo riešenie problému znižovania rozdielov medzi úrovňou dôchodkov priznávaných v rôznych časových obdobiach. Uvedené platilo až do 31. decembra 2003.<sup>22</sup> Od 1. augusta 1991 bol zákonom č. 306/1991 Zb. zavedený vdovecký dôchodok ako obligatórna dávka dôchodkového zabezpečenia.<sup>23</sup>

Vzhľadom na prechod k trhovej ekonomike, ďalší vývoj v sociálnej oblasti potvrdil nevyhnutnosť uskutočnenia reformy (*zdokonalenia*) v oblasti sociálneho zabezpečenia a potvrdil nutnosť prejsť od systému štátneho sociálneho „zabezpečenia“ k verejnoprávnenému sociálnemu „poisteniu“ v súvislosti s uskutočnením daňovej reformy k 1. januáru 1993.<sup>24</sup>

### **Situácia od vzniku Slovenskej republiky do roku 2004<sup>25</sup>**

Slovenská republika sa od svojho vzniku zaradila k európskym demokratickým štátom so sociálne orientovaným modelom trhovej ekonomiky, čo sa expressis verbis premietlo aj do znenia Ústavy Slovenskej republiky (*ďalej len „Ústavy SR“*).<sup>26</sup> Uvedený model sociálnej politiky je zakotvený v článku 55 Ústavy SR, v zmysle ktorého „*hospodárstvo SR sa zakladá na princípoch sociálne a ekologicky orientovanej trhovej ekonomiky*“. V zmysle čl. 1 Ústavy SR je zvrchovaný, demokratický a právny štát. Znamená to, že štát sa má podriaďovať svojej ústave, zákonom a zároveň aj všeobecne uznávaným normám medzinárodného práva.

Sociálna ochrana v Slovenskej republike je obsiahnutá prioritne v Ústave a súčasne aj v Ústavnom zákone č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd ako ústavný zákon Federálneho zhromaždenia Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky (*ďalej len „Listina“*). Právo občanov na primerané hmotné zabezpečenie v starobe, pri nespôsobilosti na prácu a pri

---

<sup>21</sup> Poznámka : Dôchodky sa zvyšovali, ak podľa údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky sa životné náklady zvýšili aspoň o 10 % alebo priemerná mzda aspoň o 5 %, a to najskôr po uplynutí troch mesiacov od predchádzajúceho zvýšenia dôchodkov. Pevné sumy zvýšenia dôchodkov sa ustanovovali s prihliadnutím na rast životných nákladov a percentuálne zvýšenie dôchodkov sa ustanovilo s prihliadnutím na rast priemernej mzdy.

<sup>22</sup> MACKOVÁ, Z.: *Právo sociálneho zabezpečenia. Osobitná časť. Poistný systém v Slovenskej republike s príkladmi*. Šamorín : Heuréka, 2012, ISBN 978-80-89122-77-6. s.288 – 289.

<sup>23</sup> Op. cit. v pozn. č.9, s. 64.

<sup>24</sup> Pozri zákon č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov

<sup>25</sup> Op. cit. v pozn. č. 9, s. 61 – 96.

<sup>26</sup> Pozri zákon č. 460/1992 Zb. Ústavy Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov

strate živateľa rodiny bolo a naďalej je obsiahnuté v čl. 39 ods. 1 Ústavy SR, ako aj v čl. 30 ods. 1 Listiny, avšak podrobnosti o ustanovených právach ustanovuje zákon. Najvýznamnejším dokumentom komplexne determinujúcim obsah i rozsah práva sociálneho zabezpečenia, ale najmä upravujúcim rozsah sociálnych práv človeka je Všeobecná deklarácia ľudských práv,<sup>27</sup> a to aj napriek tomu, že nemá charakter všeobecne záväzného normatívneho právneho aktu. Sociálne práva sú obdobným spôsobom zakotvené aj v Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach,<sup>28</sup> ale najväčší význam pre právo sociálneho zabezpečenia, a najmä na poistný systém (*vrátane dôchodkového poistenia a dôchodkových dávok*) majú ratifikované dohovory Medzinárodnej organizácie práce (*ďalej len „MOP“*), napr. Dohovor MOP č. 102/1952 o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia,<sup>29</sup> v zmysle ktorého výška starobného dôchodku musí predstavovať najmenej, tj. aspoň 40 % predchádzajúceho príjmu poberateľa dôchodku, resp. minimálnej mzdy v hospodárstve daného štátu alebo najmenej 40 % priemerného príjmu v hospodárstve daného štátu v závislosti od kritérií, ktoré si ten-ktorý štát vyberie, ako aj od okruhu subjektov, atď., ale najmä Dohovor MOP č.128/1967 o invalidných, starobných a pozostalostných dávkach,<sup>30</sup> ktorý definuje okruh

---

<sup>27</sup> Poznámka autorky: bola prijatá 10. decembra 1948 na III. Valnom zhromaždení OSN. V článku 22 tohto dokumentu sa ustanovuje, že: *„každý človek ako člen spoločnosti má právo na sociálne zabezpečenie a nárok na to, aby mu boli prostredníctvom národného úsilia i medzinárodnej spolupráce a v súlade s organizáciou a prostriedkami príslušného štátu, zabezpečené hospodárske, sociálne a kultúrne práva, nevyhnutné pre jeho dôstojnosť a slobodný rozvoj jeho osobnosti“* a v článku 25 je obsiahnuté *„právo každého na takú životnú úroveň, ktorá by bola v stave (schopná) zabezpečiť jeho zdravie a blahobyť, i zdravie a blahobyť jeho rodiny, rátajúc do toho najmä výživu, šatstvo, byt a lekársku starostlivosť ako aj nevyhnutné sociálne opatrenia; právo na zabezpečenie v nezamestnanosti, v chorobe, pri nespôsobilosti pracovať, pri ovdovení, v starobe alebo v ostatných prípadoch straty zárobkových možností, ktoré nastali v dôsledku okolností, nezávislých na jeho vôli“*. Ide o komplexné vyjadrenie „ľudskej dôstojnosti“.

<sup>28</sup> Poznámka autorky: bol prijatý 16. decembra 1966. V článku 9 uvedeného paktu je obsiahnuté *„právo každého na sociálne zabezpečenie, zahŕňajúc do toho právo na sociálne poistenie (tj. aj na dôchodkové poistenie)“* a v článku 11 *„právo každého jednotlivca na primeranú životnú úroveň pre neho a jeho rodinu.“*

<sup>29</sup> Poznámka autorky: bol ratifikovaný a publikovaný v Oznámení bývalého Federálneho ministerstva zahraničných vecí Českej a Slovenskej Federatívnej republiky č. 461/1991 Zb.

<sup>30</sup> Poznámka autorky: bol ratifikovaný a publikovaný v Oznámení bývalého Federálneho ministerstva zahraničných vecí Českej a Slovenskej Federatívnej republiky č. 416/1991 Zb., avšak ide len o III. časť upravujúcu starobný dôchodok v čl. 14 až 26, 27 a 28. Dohovor napr. vymedzuje, že predpísaný vek pre starobný dôchodok nesmie presahovať 65 rokov, avšak príslušné orgány môžu ustanoviť vyšší vek s ohľadom na demografické, ekonomické a sociálne hľadiská, doložené štatisticky. V prípade, ak je ustanovený vek 65 rokov alebo vyšší, zníži sa tento vek za predpísaných podmienok pre osoby, ktoré pracovali pri prácach, ktoré vnútroštátne zákonodarstvo považuje na účely poskytovania starobných dávok za ťažké alebo

chránených osôb, ako aj postup pri výpočte pravidelne sa opakujúcich platieb a spoločné ustanovenia, pričom výška starobného dôchodku musí predstavovať v zmysle tohto dohovoru už aspoň 45 % predchádzajúceho príjmu poberateľa dôchodku, resp. najmenej 45 % minimálnej mzdy v hospodárstve daného štátu alebo najmenej 45 % priemerného príjmu v hospodárstve daného štátu. Zároveň dohovor ustanovuje valorizáciu dôchodkov v závislosti od rastu priemerných miezd alebo životných nákladov. Uvedené dohovory určujú aj hranice „primeraného“ hmotného zabezpečenia v starobe, ako aj pri strate žiteľa rodiny, ktoré musia byť v zmysle Ústavy SR premietnuté do vnútroštátnej právnej úpravy.

V období rokov 1993 až 2004 hmotnoprávna úprava osobného a vecného rozsahu dôchodkového poistenia, podmienky nároku na dávky, limity a spôsob výpočtu dôchodkových dávok sa nezmenila a naďalej získané nároky nebolo možné prenášať do iných krajín.<sup>31</sup> Naďalej do 31.decembra 2003 základnou podmienkou na vznik nároku napr. na starobný dôchodok bolo získanie potrebnej doby zamestnania v jednotnej dĺžke najmenej 25 rokov a do tejto potrebnej doby zamestnania sa započítavali nielen jednotlivé zamestnania, ale aj všetky náhradné doby zamestnania (*napr. doba ošetrovania chorého člena rodiny, doba štúdia na strednej a vysokej škole, doba evidencie na úrade práce, po ktorú sa poberala podpora v nezamestnanosti, doba neplateného voľna, atď.*). Dôchodkový vek na nárok na starobný dôchodok do 31.decembra 2003 bol stanovený osobitne pre mužov a osobitne pre ženy. Závisel tiež od pracovnej kategórie, do ktorej bolo zamestnanie občana zaradené a v prípade žien sa sledoval počet vychovaných detí. Dôchodkový vek mužov do 31.decembra 2003 podľa zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších

---

zdraviu škodlivé. Dohovor definuje aj minimálnu výšku dávok, ako aj podmienky vzniku nároku a dobu poskytovania dávky. Veľmi dôležitý je výber spôsobu úpravy, ktorý je podľa dohovoru zvolený. Sú viaceré alternatívne spôsoby, ktoré si členský štát vyberie. Napr. pre starobný dôchodok je maximálna veková hranica určená na 65 rokov veku. Zároveň je určené minimálne rozpätie osobného rozsahu úpravy starobných dôchodkov tak, že musí (*podľa kritéria, ktoré si členský štát zvolil*) pokrývať napr. všetkých zamestnancov včítane učňov, alebo ustanovené skupiny ekonomicky činného obyvateľstva, ktoré tvoria najmenej 75 % všetkého ekonomicky činného obyvateľstva, alebo všetkých obyvateľov alebo obyvateľov, ktorých prostriedky nepresahujú v priebehu sociálnej udalosti hranicu ustanovenú podľa ustanovení článku 28. Ak nastane krytá sociálna udalosť, dávka musí byť zabezpečená aspoň chránenej osobe, ktorá predtým, než nastala sociálna udalosť, splnila podľa ustanovených pravidiel čakaciu dobu, ktorá môže byť 30 rokov príspevkových alebo zamestnania alebo 20 rokov pobytu, alebo ak sú zásadne chránené všetky ekonomicky činné osoby, chránenej osobe, ktorá splnila pred sociálnou udalosťou ustanovenú príspevkovú čakaciu dobu a v ktorej mene bol za dobu, po ktorú pracovala, zaplatený ustanovený priemerný ročný počet príspevkov, atď..

<sup>31</sup> Op. cit. v pozn. č. 9, s. 66.

predpisov (*účinný do 31. decembra 2003*), pokiaľ nezískali potrebný počet rokov zamestnania v I. pracovnej kategórii, bol 60 rokov veku. Dôchodkový vek žien do 31. decembra 2003 podľa zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov (*účinný do 31. decembra 2003*) sa diferencoval podľa počtu vychovaných detí od 53 do 57 rokov veku. Napr. poistenkyňa - žena mala nárok na starobný dôchodok, ak bola zamestnaná najmenej 25 rokov a dosiahla vek aspoň 53 rokov, ak vychovala päť alebo viac detí, 54 rokov, ak vychovala tri alebo štyri deti, 55 rokov, ak vychovala dve deti, 56 rokov, ak vychovala jedno dieťa, alebo 57 rokov, pokiaľ pre ňu nebolo výhodnejšie uvedené ustanovenie o zamestnaní I. pracovnej kategórie (*t.j. za predpokladu, že žena vykonávala zamestnanie I. pracovnej kategórie, napr. bola členkou leteckej posádky a nevychovala ani jedno dieťa, atď.*).

Najväčšia zmena nastala najmä vo financovaní a inštitucionálnom autonómnom zabezpečení. Došlo k zriadeniu verejnoprávnej inštitúcie - Národnej poisťovne,<sup>32</sup> ktorá vykonávala zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové poistenie. Spojenie výkonu zdravotného poistenia s výkonom nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia malo za následok nefunkčnosť Národnej poisťovne a z toho dôvodu bol v auguste 1994 schválený návrh zákona NR SR č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni. Na základe tohto zákona bola zriadená Sociálna poisťovňa ako verejnoprávna inštitúcia na vykonávanie (*už len*) nemocenského poistenia (*zabezpečenia*) a dôchodkového zabezpečenia.

Základným koncepčným zámerom transformácie sociálneho zabezpečenia od roku 1996 bolo vytvorenie viac pilierovej sústavy, pozostávajúcej zo systému sociálneho poistenia (*t.j. dôchodkového zabezpečenia a nemocenského poistenia – v užšom slova zmysle vrátane poistenia v nezamestnanosti, ktoré od 1. januára 1997 začala vykonávať novo zriadená verejnoprávna inštitúcia, a to Národný úrad práce*),<sup>33</sup> z ktorého sa dávky odvodzujú od príjmu zo zárobkovej činnosti a sú priebežne financované, ako aj zo systému sociálnej podpory (*t.j. štátnych sociálnych dávok*), systému sociálnej pomoci (*t.j. sociálnej starostlivosti*), systému doplnkového poistenia (*nový systém*)<sup>34</sup> a systému individuálneho

---

<sup>32</sup> Pozri zákon NR SR č. 7/1993 Z. z. o zriadení Národnej poisťovne a o financovaní zdravotného poistenia, nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia

<sup>33</sup> Pozri zákon NR SR č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti, ktorým bol zrušený zákon NR SR č. 10/1993 Z. z. o Fonde zamestnanosti v znení neskorších predpisov

<sup>34</sup> Pozri zákon NR SR č. 123/1996 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom poistení (*účinný od 1.7.1996, avšak zo začiatku bol len pre zamestnancov výrobnjej sféry*). Tento systém sa od 1. 1. 2005 na základe zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov zmenil na systém sporenia (*tzv. 3.pilier*).

poistenia (*komerčného poistenia*),<sup>35</sup> ktoré svojou výlučne komerčnou povahou je súčasťou finančnej sféry, a to všeobecného komerčného poisťovníctva.

Vo svojom programovom vyhlásení vláda M. Dzurindu sa zaviazala pripraviť a predložiť na verejnú diskusiu koncepciu reformy sociálneho poistenia, ktorá mala byť založená na princípe obligatórnosti, univerzálnosti, jednotnosti, neziskovosti organizácií, ktoré sociálne poistenie mali vykonávať, verejnoprávnosti inštitúcie vykonávajúcej povinné časti sociálneho poistenia, tripartite, štátnej garancii určitej úrovne nárokov účastníkov povinných častí sociálneho poistenia a nezávislom funkčnom štátnom dozore nad vykonávaním sociálneho poistenia.<sup>36</sup> Reforma sociálneho poistenia<sup>37</sup> mala spočívať v zmene techniky financovania sociálneho poistenia prostredníctvom diverzifikácie zdrojov a nemala siahť na práva občanov, t. j. nemala občanom odobrať nadobudnuté práva a nároky (*avšak stal sa pravý opak*).<sup>38</sup>

V tomto období došlo k vypracovaniu a prijatiu zákona č. 413/2002 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ktorý mal pôvodne nadobudnúť účinnosť od 1. júla 2003, ktorá sa posunula na neskoršie obdobie, a to 1. január 2004. Tento zákon však nikdy nenadobudol účinnosť.

### **Situácia od roku 2004 do súčasnosti**

Ešte pred nadobudnutím účinnosti zákona č. 413/2002 Z. z. o sociálnom poistení bol vypracovaný a schválený úplne nový zákon, a to zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.<sup>39</sup> Tento zákon upravuje tzv. prvý pilier a zaviedol nový rozsah sociálneho poistenia, ktoré zahŕňa nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie pozostávajúce zo starobného a invalidného poistenia, úrazové poistenie, garančné poistenie a poistenie v nezamestnanosti,<sup>40</sup> ako aj nové vymedzenie účelu, financovania a organizácie sociálneho poistenia.

Od 1. januára 2005 nadobudol účinnosť zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje povinné kapitalizačné sporenie, tzv. druhý pilier. Sporenie prostredníctvom individuálnych účtov malo vytvoriť priestor, aby v budúcnosti o čase svojho odchodu do dôchodku mohol rozhodovať sám poistenec. Správu aktív v tomto

---

<sup>35</sup> Op. cit. v pozn. č. 9, s. 69 – 70.

<sup>36</sup> Op. cit. v pozn. č. 9, s. 70 – 78.

<sup>37</sup> Op. cit. v pozn. č. 9, s. 72 – 75.

<sup>38</sup> Poznámka: viac ako cca 200 000 poistencom boli odňaté invalidné dôchodky. Pozri Nález Ústavného súdu SR č. 460/2006 Z. z. – účinný od 19.07.2006 a Uznesenie Ústavného súdu SR č. 566/2006 Z. z. – účinné od 14.10.2006.

<sup>39</sup> účinný od 1. 1. 2004

<sup>40</sup> Pozri § 2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

systéme zabezpečuje súkromný sektor a výber správcu je v plnej kompetencii poistenca. Subjekty pôsobiace v tomto systéme podliehajú nezávislému regulačnému orgánu s veľkým dôrazom na bezpečnosť vkladov. Vzhľadom na uvedené sa zdá, akoby zákonodarca opomenul nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, v zmysle ktorého „zdravotné poistenie i sociálne poistenie (súčasťou ktorého je nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, úrazové poistenie, garančné poistenie i poistenie v nezamestnanosti)<sup>41</sup>, patria k tým spoločenským vzťahom, ktoré vo verejnom záujme sú vyňaté z hospodárskej súťaže, t.j. nemožno na ne aplikovať ustanovenia Obchodného zákonníka. Je to dané účelom zdravotného a sociálneho poistenia a jeho právnou podstatou. Zdravotné poistenie a sociálne poistenie možno hodnotiť ako službu vo verejnom záujme zameranú na uplatnenie ústavných (sociálnych) práv jednotlivca. Štát zabezpečuje poskytovanie tejto služby ako dlžník, ktorý voči všetkým osobám plní záväzok slúžiaci na uplatnenie ústavou zaručeného práva na primerané hmotné zabezpečenie v starobe, pri nespôsobilosti na prácu a aj pri strate žiteľa, ako aj práva na bezplatnú zdravotnú starostlivosť na základe verejného zdravotného poistenia.“<sup>42</sup>

Zároveň došlo aj k posilneniu dobrovoľných foriem dôchodkového sporenia a poistenia. Od 1. januára 2005 nadobudol účinnosť aj zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorým sa upravuje tzv. tretí pilier. Daňové výhody mali motivovať občanov ukladať prostriedky do finančných produktov vhodných na tento účel.<sup>43</sup>

V zmysle tejto tzv. reformnej normy dávky dôchodkového poistenia od 1. januára 2004 majú naďalej obligatórny charakter, čo znamená, že poistencovi vzniká právny nárok na ich priznanie pri splnení všetkých predpismi ustanovených podmienok a orgán sociálneho zabezpečenia je povinný takúto dávku oprávnenému priznať. Súhrn podmienok ustanovených právnym predpisom dôchodkového poistenia (zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) pre vznik nároku na jednotlivú dávku nazývame dávkovou schémou. Každý druh dávky má osobitnú dávkovú schému, ktorá je upravená priamo v zákone o sociálnom poistení a sú do nej premietnuté základné inštitúty (činitele, resp. parametre) dôchodkového poistenia, ktorými sú všeobecný vymeriavací základ (do roku 2004 išlo o priemernú mesačnú mzdu v hospodárstve SR), obdobie dôchodkového

---

<sup>41</sup> Pozri § 2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

<sup>42</sup> Nález z 19. júna 1998. Zbierka nálezov a uznesení Ústavného súdu SR 1998, s. 141 – 142, PL.ÚS 13/97.

<sup>43</sup> Op. cit. v pozn. č.9, s. 84 – 89.

poistenia, priemerný osobný mzdový bod (*do roku 2004 išlo o priemernú mesačnú mzdu*), dôchodková hodnota a dôchodkový vek. V uvedených činiteľoch nastala najväčšia zmena od 1. januára 2004 v určovaní dôchodkového veku a od 1. januára 2024 aj v určovaní dôchodkovej hodnoty.

### Všeobecný vymeriavací základ<sup>44</sup>

Významným činiteľom (*parametrom*) pre určenie výšky dôchodkovej dávky je všeobecný vymeriavací základ, ktorým sa rozumie 12-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky (*ďalej len „SR“*) zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za príslušný kalendárny rok. Z uvedeného vyplýva, že napríklad ak za kalendárny rok 2021 bola priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR vo výške 1 211 €, všeobecný vymeriavací základ za kalendárny rok 2021 bol vo výške 14 532 €, <sup>45</sup> resp. ak za kalendárny rok 2022 bola priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR vo výške 1 304 €, všeobecný vymeriavací základ za kalendárny rok 2022 je vo výške 15 648 €. <sup>46</sup> Všeobecné vymeriavacie základy v kalendárnych rokoch pred rokom 2003 (*od roku 1949*) sú uvedené v prílohe č. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Po roku 2002 za príslušný kalendárny rok sa ustanovovali opatrením, ktoré vydávalo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR podľa údajov štatistického úradu a vyhlasovalo ich uverejnením v Zbierke zákonov SR najneskôr do 30. apríla kalendárneho roka nasledujúceho po príslušnom kalendárnom roku. Z uvedeného je zrejmé, že významnou veličinou pre výpočet dôchodkovej dávky je aj naďalej priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR, čo je plne v súlade aj s ratifikovanými dohovormi MOP, najmä s dohovorom MOP č. 128/1967 o invalidných, starobných a pozostalostných dávkach.

### Obdobie dôchodkového poistenia<sup>47</sup>

Obdobie dôchodkového poistenia predstavuje ďalší mimoriadne významný inštitút (*resp. činiteľ, parameter*) podmieňujúci vznik nároku na dôchodkovú dávku a ovplyvňujúci jej výšku. Obdobie dôchodkového poistenia od 1. januára 2004 je v zásade podmienené zaplatením poistného. Ide o obdobie povinného dôchodkového poistenia alebo dobrovoľného dôchodkového poistenia, ak za tieto obdobia bolo zaplatené poistné na dôchodkové poistenie a ak tento zákon neustanovuje inak. Zákon o sociálnom poistení z tejto zásady ustanovuje

---

<sup>44</sup> Pozri § 11 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

<sup>45</sup> Poznámka autorky: *výpočet: 1 211 € x 12 mesiacov = 14 532 €*

<sup>46</sup> Poznámka autorky: *výpočet: 1 304 € x 12 mesiacov = 15 648 €*

<sup>47</sup> Pozri § 6o zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

výnimku, podľa ktorej poistné na dôchodkové poistenie nemusí byť zaplatené za obdobia dôchodkového poistenia, počas ktorých je vylúčená povinnosť platiť poistné na dôchodkové poistenie podľa § 140 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.<sup>48</sup>

V prípade, ak zamestnávateľ nesplní povinnosť platiť a odvádzať poistné na dôchodkové poistenie, podmienka zaplataenia poistného na dôchodkové poistenie v prípade zamestnanca sa považuje za splnenú. Z uvedeného vyplýva, že nesplnenie povinnosti zo strany zamestnávateľa nemá za následok spôsobenie ujmy v dôchodkových nárokoch zamestnanca.

Za obdobie dôchodkového poistenia sa považuje aj obdobie výkonu služby policajta, profesionálneho vojaka a vojaka prípravnej služby, ak toto obdobie policajt, profesionálny vojak a vojak prípravnej služby nezískali v rozsahu zakladajúcom nárok na výsluhový dôchodok podľa osobitného predpisu<sup>49</sup> a nebol im priznaný invalidný výsluhový dôchodok, invalidný dôchodok alebo čiastočný invalidný dôchodok podľa osobitného predpisu.<sup>50</sup> Z uvedeného vyplýva, že pre poistencov tzv. silových rezortov sa zamedzuje duplicitnému hodnoteniu obdobia výkonu služby a tým aj získaniu nárokov na dávky za rovnaké obdobie zo základného systému sociálneho poistenia „civilných“ poistencov a zároveň z osobitného systému pre poistencov tzv. „silových“ rezortov.

Za obdobie dôchodkového poistenia sa nepovažuje obdobie výkonu služby policajta, profesionálneho vojaka a vojaka prípravnej služby, ak toto obdobie bolo zhodnotené na nárok na vdovský výsluhový dôchodok, vdovský dôchodok, vdovecký výsluhový dôchodok, vdovecký dôchodok, sirotsky výsluhový dôchodok alebo sirotsky dôchodok.

Za obdobie dôchodkového poistenia sa považuje aj obdobie poberania invalidného dôchodku priznaného a vyplácaného Sociálnou poisťovňou, a to do dovŕšenia dôchodkového veku alebo priznania predčasného starobného dôchodku.

Za obdobie dôchodkového poistenia sa považuje aj obdobie, za ktoré bolo dodatočne zaplatené poistné na dôchodkové poistenie.<sup>51</sup> Ide napr. o obdobie,

---

<sup>48</sup> Pozri § 140 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov - napr. obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do uplynutia 52. týždňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti alebo poberania nemocenského, materského, ošetrovného, rodičovského príspevku, atď.

<sup>49</sup> zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

<sup>50</sup> § 40 až 45 a § 101 zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

<sup>51</sup> § 142 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov



počas ktorého fyzická osoba mala prerušené poistenie podľa § 26 tohto zákona – napr. počas pracovného voľna bez náhrady mzdy, atď., ak bola zaradená do evidencie nezamestnaných občanov alebo sa sústavne pripravovala na povolanie štúdiom na strednej škole alebo na vysokej škole po dovŕšení 16 rokov veku.

Pre započítavanie období dôchodkového poistenia platí, že ak má poistenec v tom istom období viacero dôchodkových poistení, započítava sa takéto obdobie dôchodkového poistenia iba raz, to isté obdobie riadnej starostlivosti o dieťa do šiestich rokov jeho veku alebo o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom do 18 rokov jeho veku sa započítava ako obdobie dôchodkového poistenia iba jednej fyzickej osobe, ktorá sa o dieťa starala a rok dôchodkového poistenia je 365 dní dôchodkového poistenia.<sup>52</sup>

Pre vznik nároku na starobný dôchodok sa vyžaduje najmenej 15 rokov doby dôchodkového poistenia, t.j. najmenej 5 475 kalendárnych dní,<sup>53</sup> pretože ako už bolo uvedené, rok dôchodkového poistenia zákonodarca ustanovuje ako 365 (*kalendárnych*) dní dôchodkového poistenia. Z uvedeného vyplýva, že priestupný rok – t.j. 366 (*kalendárnych*) dní sa nezohľadňuje. Pre výpočet dôchodkovej dávky sa vždy používa len 365 dní dôchodkového poistenia, a to aj v prípade kalendárneho roka, ktorý je priestupný.

V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že od 1. januára 2004 do 31. decembra 2007 došlo k skráteniu obdobia z 25 rokov doby zamestnania vrátane náhradných dôb (len) na 10 rokov obdobia dôchodkového poistenia a od 1. januára 2008 došlo opätovne k zmene, a to k čiastočnému predĺženiu (len) na 15 rokov obdobia dôchodkového poistenia.<sup>54</sup>

### **Priemerný osobný mzdový bod<sup>55</sup>**

Za najvýznamnejší inštitút (*parameter, resp. činitel'*) možno považovať aj priemerný mesačný zárobok, ktorý od 1. januára 2004 nahradil priemerný osobný mzdový bod. Prostredníctvom priemerného mzdového bodu sa v dôchodkovom poistení posilňuje princíp zásluhovosti.

Priemerný osobný mzdový bod (*POMB*)<sup>56</sup> na určenie sumy dôchodkovej dávky sa určuje ako podiel súčtu osobných mzdových bodov dosiahnutých v jednotlivých kalendárnych rokoch rozhodujúceho obdobia a obdobia dôchodkového poistenia v rozhodujúcom období, pokiaľ tento zákon

---

<sup>52</sup> § 60 ods. 10 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

<sup>53</sup> Poznámka: 15 x 365 dní = 5 475 dní

<sup>54</sup> Pozri Dohovor MOP č. 128/1967 o starobných, invalidných a pozostalostných dávkach

<sup>55</sup> § 63 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

<sup>56</sup> § 63 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

neustanovuje inak. Priemerný osobný mzdový bod sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta nahor.

Osobný vymeriavací základ<sup>57</sup> (OVZ) je úhrn vymeriavacích základov za kalendárny rok, z ktorých sa zaplatilo poistné na dôchodkové poistenie alebo z ktorých sa poistné na dôchodkové poistenie považuje za zaplatené podľa § 60 ods. 1 druhej vety zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Osobný mzdový bod<sup>58</sup> (OMB) na určenie sumy dôchodkovej dávky sa určuje ako podiel osobného vymeriavacieho základu (t.j. *súčet vymeriavacích základov, z ktorých sa platilo poistné za príslušný kalendárny rok*) a všeobecného vymeriavacieho základu (t.j. *12-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok*). Osobný mzdový bod sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta nahor. Na účely určenia obdobia dôchodkového poistenia sa získané dni dôchodkového poistenia prepočítavajú na rok, ak tento zákon neustanovuje inak. Obdobie dôchodkového poistenia sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta nahor.

Na hodnotu priemerného osobného mzdového bodu prevyšujúcu hodnotu 3 sa neprihliada. Uvedená tzv. redukčná hodnota 3 zodpovedala do konca roka 2007 najvyššiemu (*maximálnemu*) vymeriavaciemu základu, z ktorého sa platilo poistné na dôchodkové poistenie – t.j. trojnásobku priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR.

V prechodnom období od 1. januára 2004 do 31. decembra 2014 sa priemerný osobný mzdový bod upravoval (t.j. *redukoval*) podľa nasledujúcich pravidiel:

Priemerný osobný mzdový bod v hodnote nižšej ako 1,25 sa započítaval (*a naďalej započítava*) v celej výške. Z hodnoty priemerného osobného mzdového bodu od 1,25 do 3 sa v roku 2004 započítavalo 40 %, v roku 2005 – 60 %, v roku 2006 – 64 %, v roku 2007 – 68 %, v roku 2008 – 72 %, v roku 2009 – 76 %, v roku 2010 – 80 %, v roku 2011 – 84 % a v roku 2012 – 88 %. V roku 2013 došlo opätovne k zmene a v roku 2013 sa započítavalo (len) – 80 %, v roku 2014 – 76 %, v roku 2015 – 72 % a od roku 2016 až do súčasnosti sa započítava 68 %. Z uvedeného vyplýva, že došlo k oslabeniu princípu zásluhovosti, v zmysle ktorého do polovice priemernej mzdy by sa redukcia nemala uplatňovať.

K priemernému osobnému mzdovému bodu v hodnote nižšej ako 1,0 sa pripočítavalo z rozdielu medzi hodnotou 1,0 a priemernými osobnými mzdovými bodmi v roku 2004 – 60 %, v roku 2005 – 40 %, v roku 2006 – 36 %, v roku 2007 – 32 %, v roku 2008 – 28 %, v roku 2009 – 24 %, v roku 2010 – 20 %, v roku 2011 – 16 %, v roku 2012 – 12 % a od roku 2013 došlo k posilneniu princípu

---

<sup>57</sup> § 61 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

<sup>58</sup> § 62 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

sociálnej solidarity poistencov s vyššími mesačnými príjmami (*vymeriavacími základmi*) s poistencami s nižšími mesačnými príjmami (*vymeriavacími základmi*), čo sa prejavilo v tom, že v roku 2013 sa pripočítavalo 17 % (*miesto len 8 %*), v roku 2014 – 18 % (*miesto len 4 %*), v roku 2015 – 19 % a od roku 2016 až do súčasnosti sa naďalej pripočítava 20 %.

Pre zvýšené dôchodkové nároky z rozhodujúceho obdobia pre výpočet dôchodku sa vylučujú aj náhradné doby a doba štúdia, t.j. doby, za ktoré je stanovený osobný mzdový bod v hodnote 0,3. Za náhradnú dobu a dobu štúdia, ktoré sa hodnotia ako doba zamestnania získané podľa predpisov účinných pred 1. januárom 2004 a ktoré trvali celý kalendárny rok, patrí osobný mzdový bod vo výške 0,3. Ak sa kryjú tieto doby navzájom, patrí osobný mzdový bod vo výške 0,3 len raz. Ak tieto doby trvali iba časť kalendárneho roka, osobný mzdový bod sa určuje ako súčin pomernej časti osobného mzdového bodu a počtu dní týchto dôb. Pomerná časť osobného mzdového bodu je podiel osobného mzdového bodu patriaceho za tieto doby, ktoré trvali celý kalendárny rok, a počtu dní kalendárneho roka, v ktorom sa tieto doby získali. Pomerná časť osobného mzdového bodu sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta nahor. Od 1. januára 2015 sa priemerný osobný mzdový bod upravovať už nemal, ale došlo by k porušeniu a najmä oslabeniu princípu celospoločenskej sociálnej solidarity, takže takáto platná právna úprava sa k 1. januára 2015 novelizovala.

Rozhodujúce obdobie na zistenie priemerného osobného mzdového bodu sú kalendárne roky pred rokom, v ktorom boli splnené podmienky nároku na dôchodkovú dávku, s výnimkou kalendárnych rokov pred 1. januárom 1984, ak zákon neustanovuje inak. Z uvedeného vyplýva, že rozhodujúce obdobie sa začína od 1. januára 1984. Avšak v prípade, ak v rozhodujúcom období nie je najmenej dvadsaťdva kalendárnych rokov, rozhodujúce obdobie sa predlžuje pred 1. január 1984.<sup>59</sup>

Postupne sa rozhodujúce obdobie bude predlžovať, až pokryje obdobie celoživotnej „pracovnej“ činnosti poistenca.

Pre výpočet priemerného osobného mzdového bodu podľa § 63 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov za všeobecný vymeriavací základ za posledný rok dôchodkového poistenia po vzniku nároku na starobný dôchodok sa považuje všeobecný vymeriavací základ ustanovený na kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa zisťuje osobný mzdový bod. Všeobecný vymeriavací základ na určenie osobného mzdového bodu za predposledný rok dôchodkového poistenia po vzniku nároku na starobný dôchodok je všeobecný vymeriavací základ

---

<sup>59</sup> § 63 ods. 6 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

ustanovený na kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa zisťuje osobný mzdový bod.<sup>60</sup>

### **Dôchodková hodnota<sup>61</sup>**

Ďalším významným činiteľom pre výpočet dôchodkových dávok je aj dôchodková hodnota, ktorá predstavuje hodnotu jedného priemerného osobného mzdového bodu. Prostredníctvom dôchodkovej hodnoty je vyjadrený princíp zásluhovosti.

Dôchodková hodnota bola ustanovená napr. v roku 2004 v sume 183,58 Sk, v roku 2005 v sume 195,31 Sk, v roku 2006 v sume 214,68 Sk, v roku 2007 v sume 232,51 Sk, v roku 2008 v sume 249,14 Sk, v roku 2009 v sume 8,9955 €, v roku 2020 v sume 13,6361 €, v roku 2021 v sume 14,2107 €, v roku 2022 v sume 15,1300 € a v roku 2023 v sume 16,4764 €.

Pri stanovení dôchodkovej hodnoty sa vychádzalo zo zámeru, aby dôchodok poistencov, ktorí dosiahli za celé obdobie dôchodkového poistenia 40 osobných mzdových bodov pri prvom vymeraní dosiahol výšku 50% z predchádzajúcej priemernej mzdy v hospodárstve SR, t.j. dosahovanej v roku, ktorý o jeden rok predchádza roku, v ktorom sa dôchodok priznáva.

Dôchodková hodnota platná k 31.decembru kalendárneho roka sa upravuje od 1.januára nasledujúceho kalendárneho roka indexom, ktorý sa určí ako podiel priemernej mzdy zistenej za tretí štvrtrok predchádzajúceho kalendárneho roka a priemernej mzdy zistenej za tretí štvrtrok kalendárneho roka dva roky predchádzajúceho kalendárnemu roku, od ktorého sa dôchodková hodnota upravuje. Takto určená dôchodková hodnota platí vždy od 1.januára do 31.decembra daného kalendárneho roka.

Z uvedeného vyplýva, že dôchodková hodnota sa každý rok zvyšovala príslušným indexom rastu priemernej mzdy v hospodárstve vždy za príslušný tretí štvrtrok. Priemerná mzda je priemerná mzda v hospodárstve Slovenskej republiky zistená štatistickým úradom.

Dôchodková hodnota sa do 31. decembra 2008 zaokrúhľovala na dve desatinné miesta nahor a od 1.januára 2009 sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta nahor.

Aktuálna dôchodková hodnota je dôchodková hodnota určená uvedeným spôsobom, ktorá platí v čase vzniku nároku na výplatu dôchodkovej dávky. Výšku aktuálnej dôchodkovej hodnoty po roku 2004 až do roku 2023 na príslušný kalendárny rok ustanovovalo opatrenie, ktoré vydávalo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a vyhlasovalo ho

<sup>60</sup> § 11 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

<sup>61</sup> § 64 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

uverejnením v Zbierke zákonov SR najneskôr do 31.decembra kalendárneho roka.

Avšak od 1. januára 2024 dochádza ku kráteniu aktuálnej dôchodkovej hodnoty, čo sa prejaví v tom, že aktuálna dôchodková hodnota bude predstavovať len 95 % priemernej mzdy podľa vzorca uvedeného v Prílohe č. 3aa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Táto skutočnosť sa premietne aj v nižšej výške novopriznávaných najmä starobných dôchodkov a predčasne starobných dôchodkov od 1. januára 2024 (*ale aj ostatných dôchodkov, ako napr. vdovských, sirotských i invalidných dôchodkov*). Vzhľadom na uvedené, ako aj na obrovský deficit verejných financií je otázne, aké percento z priemernej mzdy v hospodárstve SR sa bude uplatňovať v nasledujúcich rokoch. V prípade zníženia dôjde zákonite aj k znižovaniu novopriznávaných najmä starobných a predčasných starobných dôchodkov (*ale aj ostatných*), čo bude mať za následok aj negatívny vplyv na sociálnu situáciu obyvateľstva v poproduktívnom veku.

### **Dôchodkový vek, všeobecný dôchodkový vek a neupravený všeobecný dôchodkový vek<sup>62</sup>**

Mimoriadne dôležitým parametrom (*t.j. činiteľom, inštitútom*) pre výpočet výšky dôchodkových dávok je ustanovený dôchodkový vek, ktorý bol od 1. januára 2004 určený jednotne pre mužov a ženy na 62 rokov. Zjednotenie dôchodkového veku potrebného na vznik nároku na starobný dôchodok vyplýva z implementácie zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami ustanovenej v Smernici Rady Európskych spoločenstiev č. 7 z roku 1979. Vyrovnanie dôchodkového veku mužov a žien prebiehalo postupne.

V prípade mužov sa predlžovanie dôchodkového veku od 1. januára 2004 realizovalo tak, že tí, ktorí v období od 1. januára 2004 do 31. decembra 2005 dosiahli 60 rokov veku, k veku 60 rokov sa im pripočítavalo v roku 2004 deväť kalendárnych mesiacov a v roku 2005 osemnásť kalendárnych mesiacov.<sup>63</sup> Dôchodkový vek 62 rokov sa začal uplatňovať jednotne pre všetkých mužov – poistencov, ktorí dovŕšili 62 rokov veku po 31. decembri 2005.

V prípade žien - poistenkýň, ktoré od 1. januára 2004 do 31.decembra 2014 dovŕšili dôchodkový vek, sa výchova dieťaťa naďalej posudzovala podľa ustanovenia § 9 ods. 1 písm. e) zákona č.100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení

---

<sup>62</sup> § 65 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

<sup>63</sup> Poznámka autorky: Napr. išlo napr. o mužov narodených v období od 1. januára 1944 do 31. marca 1944. V týchto prípadoch im nárok na starobný dôchodok vznikol až po pripočítaní deviatich mesiacov, napr. ak sa muž narodil 2. januára 1944, nárok na starobný dôchodok mu vznikol až 2. októbra 2004.

v znení neskorších predpisov v spojení s ustanovením § 15 vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 149/1988 Zb., ktorou sa vykonával zákon č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov.<sup>64</sup> Podmienka výchovy dieťaťa sa naďalej považovala za splnenú, ak sa žena osobne starala o dieťa od jeho narodenia do dosiahnutia plnoletosti aspoň po dobu 10 rokov, alebo sa žena ujala výchovy dieťaťa po dosiahnutí ôsmeho roku jeho veku za podmienky, že sa osobne starala o dieťa vo veku do dosiahnutia plnoletosti aspoň po dobu piatich rokov, alebo sa žena starala o dieťa od jeho narodenia do jeho úmrtia, pokiaľ dieťa zomrelo po dosiahnutí šiestich mesiacov veku, prípadne sa starala o dieťa aspoň posledné tri roky pred dosiahnutím veku určeného na vznik nároku na starobný dôchodok.

Do potrebnej doby starostlivosti sa započítavala aj doba, keď sa žena nemohla o dieťa osobne starať pre chorobu alebo preto, že dieťa bolo zo zdravotných dôvodov v ústavnej starostlivosti.

V období od 1. januára 2004 do 31. decembra 2014 sa v prípade žien-poistenkýň brala do úvahy nielen výchova dieťaťa a počet vychovaných detí, ale k dôchodkovému veku od 53 do 57 rokov veku podľa počtu vychovaných detí sa pripočítavalo napr. v roku 2004 deväť kalendárnych mesiacov, v roku 2005 už 18 kalendárnych mesiacov (*9 mesiacov x 2. rok reformy po roku 2004*), v roku 2006 sa pripočítavalo 27 kalendárnych mesiacov (*9 mesiacov x 3. rok reformy po roku 2004*) a v roku 2014 až 99 kalendárnych mesiacov (*9 mesiacov x 11. rok reformy*), t.j. v každom nasledujúcom roku sa v podstate zvyšoval odchod do starobného dôchodku v prípade žien o ďalších 9 kalendárnych mesiacov. Z uvedeného vyplýva, že predlžovanie dôchodkového veku v prípade žien sa týkalo tých žien, ktoré v období od 1. januára 2004 do 31. decembra 2014 dovърšili dôchodkový vek podľa zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov diferencovaný podľa počtu vychovaných detí, ku ktorému sa pripočítal zákonom určený počet kalendárnych mesiacov v závislosti od toho, v ktorom kalendárnom roku patriacom do obdobia rokov 2004 až 2014 poistenkyňa – žena dovърšila vek ustanovený na vznik nároku na starobný dôchodok.

Pre všetky ženy sa dôchodkový vek 62 rokov mal začať uplatňovať jednotne až od roku 2023.

Avšak od 1. januára 2017 došlo opätovne k zvyšovaniu dôchodkového veku v závislosti od priemernej strednej dĺžky života.<sup>65</sup> Dôchodkový vek sa od 1. januára 2017 začal počítat ako dôchodkový vek v predchádzajúcom

---

<sup>64</sup> Pozri : § 258 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

<sup>65</sup> Pozri § 65a zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov – účinný od 1. januára 2017

kalendárnom roku plus stanovený počet dní, ktorý závisel od vývoja priemernej strednej dĺžky života (t.j. veku dožitia) v SR. Pre rok 2017 bol stanovený počet dní 76. Ďalšie roky sa dôchodkový vek napr. v prípade mužov začal zvyšovať takto: u mužov narodených od 1. januára 1955 v roku 2017 na 62 rokov a 76 dní, u mužov narodených od roku 1946 do 31. decembra 1954 na 62 rokov, u mužov narodených v roku 1945 na 61 rokov a 6 mesiacov, u mužov narodených v roku 1944 na 60 rokov a 9 mesiacov. Dôchodkový vek u žien bol ustanovený obdobne ako u mužov, len znížený v závislosti na počte vychovávaných detí. Vzhľadom na neustále zvyšovanie dôchodkového veku bol prijatý ústavný zákon č. 99/2019 Z. z., ktorým došlo k zmene Ústavy SR<sup>66</sup> a ktzv. zastropovaniu dôchodkového veku na 64 rokov v prípade mužov i v prípade žien s tým, že žena má právo na primerané zníženie maximálneho veku potrebného na vznik nároku na primerané hmotné zabezpečenie v starobe o 6 mesiacov, ak vychovala jedno dieťa, o 12 mesiacov, ak vychovala dve deti a o 18 mesiacov, ak vychovala tri a viac detí. Zároveň sa v Ústave SR ustanovilo, že *„primerané hmotné zabezpečenie v starobe sa vykonáva prostredníctvom priebežne financovaného dôchodkového systému (prvý pilier – vykonáva Sociálna poisťovňa) a systému starobného dôchodkového sporenia (druhý pilier – vykonávajú dôchodkové správcovské spoločnosti), pričom štát podporuje aj dobrovoľné sporenie na dôchodok“*.<sup>67</sup> Dôchodkový vek bol pevne ustanovený v tabuľke.

Avšak počas obdobia covidu-19 bol prijatý ďalší ústavný zákon č. 422/2020 Z. z., ktorým sa opätovne zmenil článok 39 ods. 3 až 5 Ústavy SR<sup>68</sup> a v zmysle ktorého došlo k zavedeniu novej dávky, a to rodičovského dôchodku. Opätovne sa zrušil tzv. strop dôchodkového veku a zvyšovanie dôchodkového

---

<sup>66</sup> Pozri čl. 39 ods. 3 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení ústavného zákona č. 99/2019 Z. z. – účinný od 1. júla 2019

<sup>67</sup> Pozri čl. 39 ods. 2 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení ústavného zákona č. 99/2019 Z. z. – účinný od 1. júla 2019

<sup>68</sup> Zákon nadobudol účinnosť od 1. januára 2023. V zmysle čl. 39 ods. 3 Ústavy SR : *„po dosiahnutí ustanovenej doby účasti na systéme primeraného hmotného zabezpečenia v starobe má osoba, ktorá dosiahla ustanovený vek, nárok na primerané hmotné zabezpečenie v starobe. Zo systému primeraného hmotného zabezpečenia v starobe možno zabezpečiť aj osobu, ktorá po dosiahnutí ustanovenej doby na tomto systéme dosiahla ustanovený počet odpracovaných rokov“*. V zmysle čl. 39 ods. 4 Ústavy SR : *„nemožnosť vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu dlhodobej starostlivosti o dieťa počas zákonom ustanovenej doby po jeho narodení, nesmie mať negatívny vplyv na primerané hmotné zabezpečenie v starobe“*. V zmysle čl. 39 ods. 5 Ústavy SR : *„každý má právo rozhodnúť, že časť uhradenej dane alebo časť uhradenej platby spojenej s účasťou na systéme primeraného hmotného zabezpečenia v starobe, bude poskytnutá osobe, ktorá ho vychovala a ktorej je poskytované hmotné zabezpečenie v starobe. Výkon práva podľa prvej vety nesmie mať negatívny vplyv na primerané hmotné zabezpečenie v starobe“*.

veku sa opätovne naviazalo na strednú dĺžku života. Právna úprava týkajúca sa znižovania dôchodkového veku o šesť mesiacov za každé vychované dieťa, avšak najviac o 18 mesiacov za tri a viac vychovaných detí, zostala naďalej zachovaná. Dôchodkový vek má určovať príslušné Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR na obdobie piatich rokov dopredu a prvýkrát tak urobí v roku 2026. Boli zavedené ďalšie nové inštitúty (*parametre, resp. činitele*), a to všeobecný dôchodkový vek a neupravený všeobecný dôchodkový vek, ktorý sa pre príslušný ročník určí podľa vzorca uvedeného v Prílohe č. 3c k zákonu č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že uvedené parametre sú nepredvídateľné a aj uvedené vzorce sú nielen pre laickú verejnosť, ale dokonca aj pre odborníkov v danej oblasti, pre právnikov i ekonómov nejasné a nezrozumiteľné, čo oslabuje právnu istotu poistencov na vznik nároku na primerané hmotné zabezpečenie v starobe z dôvodu, že vek vzniku nároku na starobný dôchodok sa posúva až na 72 rokov veku, čo oslabuje dôveru v súčasný poistný dôchodkový systém. Predpokladá sa, že tempo rastu dôchodkového veku bude na úrovni jedného až dvoch mesiacov ročne.<sup>69</sup>

### **Zvyšovanie dôchodkových dávok**

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov zaviedol od 1. januára 2004 nový spôsob zvyšovania dôchodkov. Do 31. decembra 2008 platilo, že dôchodkové dávky vyplácané k 1. júlu príslušného kalendárneho roka a dôchodkové dávky priznané od 1. júla do 31. decembra príslušného kalendárneho roka sa zvyšovali v závislosti od priemerného medziročného rastu spotrebiteľských cien a od medziročného rastu priemernej mzdy v hospodárstve SR vykázaných štatistickým úradom za kalendárny rok, ktorý predchádzal príslušnému kalendárnemu roku (*t. j. dôchodkové dávky sa zvyšovali od 1. júla príslušného kalendárneho roka*).

Od 1. januára 2009 došlo opätovne k zmene spôsobu zvyšovania dôchodkov, a to tak, že dôchodkové dávky vyplácané k 1. januáru príslušného kalendárneho roka a dôchodkové dávky priznané od 1. januára do 31. decembra príslušného kalendárneho roka sa zvyšovali opätovne v závislosti od priemerného medziročného rastu spotrebiteľských cien a od medziročného rastu priemernej mzdy v hospodárstve SR vykázaných štatistickým úradom, avšak už nie za celý kalendárny rok, ale iba za prvý polrok kalendárneho roka, ktorý predchádzal príslušnému kalendárnemu roku. Príslušný kalendárny rok bol rok, v ktorom sa zvýšenie dôchodkových dávok vykonávalo, ak tento zákon neustanovil inak.

---

<sup>69</sup> PRAVDA: *Dôchodky v tomto roku ? Tu je 10 najväčších zmien*. In: <https://www.prada.sk/> 09.01.2023 – Dôchodky – Užitočná pravda - Pravda



Od 1. januára 2009 platilo, že dôchodkové dávky sa zvyšovali od 1. januára príslušného kalendárneho roka o percento určené ako súčet jednej polovice percenta medziročného rastu spotrebiteľských cien a jednej polovice percenta medziročného rastu priemernej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky. Percento zvýšenia dôchodkovej dávky sa ustanovilo opatrením, ktoré vydávalo ministerstvo podľa údajov štatistického úradu a vyhlasovalo jeho úplné znenie uverejnením v Zbierke zákonov SR najneskôr do 31. októbra kalendárneho roka, ktorý predchádzal príslušnému kalendárnemu roku. *(Do 31. decembra 2008 sa uvedené percento zvýšenia dôchodkovej dávky vyhlasovalo jeho uverejnením v Zbierke zákonov SR najneskôr do 30. apríla príslušného kalendárneho roka).*

V súčasnosti sa dôchodkové dávky vyplácané k 1. januáru príslušného kalendárneho roka a dôchodkové dávky priznané v období od 1. januára do 31. decembra príslušného kalendárneho roka zvyšujú o percento medziročného rastu spotrebiteľských cien za domácnosti dôchodcov (*o tzv. dôchodcovskú infláciu*) vykázaných štatistickým úradom za prvý polrok kalendárneho roka, ktorý predchádza príslušnému kalendárnemu roku.<sup>70</sup>

## Záver

Celá Európa čelí starnutiu populácie, vrátane Slovenska, čo má za následok aj zvýšené nároky na výplatu dôchodkov. Neustále zmeny v základných parametroch pre výpočet dôchodkových dávok je odôvodňovaný zvyšovaním priemernej dĺžky života. Z dôvodu udržateľnosti dôchodkového systému sa dôchodkový vek stále zvyšuje. Udržateľnosť verejného dôchodkového systému (*tzv. prvého piliera*) závisí od ekonomickej vyspelosti, celoživotného príjmu, t.j. výšky miezd i odvodov a celkového prepojenia hospodárskej a sociálnej politiky v tej-ktorej krajine. Každá generácia žije o niekoľko rokov vďaka vede, technológiám a modernej medicíne dlhšie. V súčasnosti takmer v polovici krajín Európskej únie sa odchádza vo veku 62 rokov do predčasného starobného dôchodku vrátane Švédska, Nórska, Portugalska, Talianska, Grécka a Rakúska. Dôchodkový vek u mužov sa pohybuje od 52 rokov v Turecku do 67 rokov v Nórsku a na Islande a v prípade žien je to 49 rokov v Turecku a v Nórsku a na Islande je to taktiež 67 rokov veku. Priemer EÚ je 64,3 roka u mužov a 63,5 roka u žien. Podľa údajov OECD aktuálny vek odchodu do dôchodku pre mužov aj pre ženy na Slovensku je 62,8 roka. Vo väčšine krajín EÚ je súčasný odchod do dôchodku 65 rokov alebo viac. Najnižší vek odchodu do dôchodku pre mužov aj ženy má v súčasnosti Grécko, Taliansko,

---

<sup>70</sup> § 82 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

Luxembursko a Slovinsko, a to 62 rokov. Vo väčšine krajín EÚ je súčasný odchod do dôchodku 65 rokov alebo viac.<sup>71</sup>

Mimoriadne významná je nielen dĺžka obdobia poberania starobného dôchodku, ale najmä dožitie v zdraví, ktoré má SR jedno z najhorších v rámci krajín EÚ. Na Slovensku sa muži dožívajú v zdraví v priemere 56,2 rokov a ženy 57,2 roka, pričom priemer krajín EÚ pre mužov aj ženy je 64 rokov. Vzhľadom na to možno konštatovať, že Slováci majú porovnateľný vek odchodu do starobného dôchodku ako Rakúšania a Nemci, ale žijú podstatne kratšie. Príčinou je predovšetkým nepriaznivý zdravotný stav z dôvodu, že Slováci robia najviac na zmeny, v noci a sú podstatne viac zťažovaní pracovnou záťažou ako je bežné v iných krajinách EÚ. Priemerná dĺžka dožitia v zdraví v rámci štátov EÚ je priemerne 63,6 roka pre mužov aj ženy a v tomto veku odchádzajú aj do dôchodku, avšak v SR je dĺžka dožitia v zdraví len 56,8 roka.<sup>72</sup> Vzhľadom na uvedené skutočnosti väčšina Slovákov sa výrazne obáva, aká bude výška ich starobného dôchodku, príp. predčasného starobného dôchodku a z čoho budú uhrádzať svoje základné životné potreby (*jedlo, šatstvo, bývanie, zdravotnú starostlivosť*). A aj preto väčšina Slovákov nesúhlasí s predlžovaním veku odchodu do dôchodku a obáva sa, či štát dokáže garantovať výšku budúcich dôchodkov v intenciách medzinárodných záväzkov SR, ako aj v súlade s Ústavou SR.

Neustále legislatívne zmeny týkajúce sa už takmer všetkých činiteľov pre výpočet dôchodkových dávok sú nepredvídateľne, čo oslabuje aj dôveru obyvateľstva SR v právny štát. Základnou požiadavkou právneho štátu je právna istota, ktorá sa prejavuje v zrozumiteľnosti zákonov, čo je výrazom informačnej funkcie a v ich presnosti, čo je vyjadrením regulatívnej funkcie práva ako „*najvyššieho dobra zabezpečujúceho hmotný a kultúrny blahobyt spoločnosti a podporu poznania, ovládania a zachovania aj životného prostredia.*“ (*Hesiodos*) Zákony upravujúce základné parametre dôchodkovej schémy pre jednotlivé dôchodkové dávky by mali byť dostatočne pochopené, aby umožňovali adresátom urobiť si aspoň predstavu o svojej budúcej právnej situácii (*t.j. v akom veku pôjdu do dôchodku a v akej výške im bude vyplácaný dôchodok*).<sup>73</sup> Avšak opak je pravdou.

A práve dnes „*v čase krízy, ktorá je nie len finančná a ekonomická, ale najmä klimatická a predovšetkým krízou morálnou a krízou hodnôt (t.j. absencie slobody,*

---

<sup>71</sup> PRAVDA: *Budeme pracovať do sedemdesiatky ? Kedy odchádzajú do penzie Slováci a kedy zvyšok Európy ?*. In: <https://www.pravda.sk/>. 09.06.2023 - Dôchodky – Užitočná pravda - Pravda

<sup>72</sup> PRAVDA: *Veľké obavy Slovákov: Majú strach, že štát nebude mať na vyplácanie penzií*. In: <https://Užitočná.Pravda.sk/> 24.10.2023.8 – 331.

<sup>73</sup> HOLLÄNDER, P.: *Paradox právneho jazyka*. In: Kultura slova, 1995, roč. 29, č. 5, ISSN 0023-5202. s 328 - 331.

rovnosti, sociálnej spravodlivosti, solidarity, tzv. *popieraním pravidiel večných a nemenných najmä mimo Európy, ale od konca 90. rokov minulého storočia aj v Európe v dôsledku oslabovania sociálnych štátov*");<sup>74</sup> spočíva historická šanca Európy. Jej sociálny model ochrany rešpektujúci základné ľudské práva a slobody – tj. ľudskú dôstojnosť, právo na život, právo na primerané sociálne zabezpečenie, atď., ako aj základný princíp solidarity prejavujúci sa v redistributívnej politike, v ktorej 20 % hrubého domáceho produktu sa považuje za akúsi „kresťanskú konštantu,“ (*na rozdiel od krajín mimo EÚ – kde je to cca 8 %*), by mal zohrať významnú úlohu v dnešnom procese globalizácie a vlády nadnárodných korporácií a ovplyvniť dianie v sociálnej oblasti na celom svete, najmä zmierniť utrpenie ľudí práce a zlepšiť ich postavenie, ako aj ich rodinných príslušníkov (*predovšetkým žien, detí, starých, chorých, nezamestnaných a sociálne vylúčených*). Pre európsky sociálny model ochrany je typické univerzálne prístupné školstvo, zdravotníctvo a univerzalizované dôchodkové systémy,<sup>75</sup> ktorý netreba demontovať, ale je potrebné ho modernizovať.

Význam priebežného dôchodkového systému, ktorý je v súčasnosti najviac napádaný pre jeho (*vraj*) neudržateľnosť pre budúce poskytovanie starobných dôchodkov potvrdzuje svojimi slovami aj Piketty, T., že: *"...výnosy z kapitálu sú v praxi nesmierne nestále....a primárnym zdôvodnením priebežného systému je, že najlepšie dokáže garantovať, že starobné dôchodky sa budú vyplácať spoľahlivo a predvídateľne, pretože miera rastu miezd môže byť nižšia ako miera výnosov z kapitálu, ale kapitálové výnosy sú 5- až 10-krát nestabilnejšie v porovnaní so mzdovými výnosmi. Táto skutočnosť bude platiť aj v 21. storočí a starobné dôchodky z priebežného systému budú preto v budúcnosti aj naďalej súčasťou ideálneho sociálneho štátu kdekoľvek na svete.*<sup>76</sup> Zároveň nezabúdajme, že priebežný systém bol zavedený po 2. svetovej vojne, pretože ľudia, ktorí si sporili na starobný dôchodok, investovali na finančných trhoch počas rokov 1920 – 1930, skončili zruinovaní a už nikto netúžil po opakovaní tohto experimentu prostredníctvom povinného kapitalizovaného dôchodkového systému, ktorý mnohé krajiny vyskúšali ešte pred vypuknutím vojny".<sup>77</sup>

---

<sup>74</sup>BARINKOVÁ, M.: *Európska dimenzia podnikovej sociálnej zodpovednosti a jej vplyv na reguláciu pracovnoprávných vzťahov*. In: Košice 2009: Zborník príspevkov účastníkov sympózia s medzinárodnou účasťou, konaného dňa 12. mája 2009 na Právnickej fakulte UPJŠ v Košiciach, ISBN 978-80-7097-780-4. s.7.

<sup>75</sup>ŠIMÁČKOVÁ, K., 2009. *Nový welfare model ? Sociální ochrana ve střední a východní Evropě 20 let po demokratizaci*. Časopis pro právní vědu a praxi 4/2009. s. 328 – 329.

<sup>76</sup>PIKETTY, T.: *KAPITÁL v 21. storočí*. Ikar, 2015, s. 535.

<sup>77</sup>Op. cit. v pozn. 71. s. 710.

Európsky sociálny model ochrany a boja proti sociálnemu vylúčeniu, nie je záťažou, ale predstavuje reálny základ prosperity a sociálnej súdržnosti (kohézie) a v súčasnosti inšpiroval aj krajiny Ázie, ako Japonsko a Čínu.<sup>78</sup>

V čase europeizácie, globalizácie a najmä v čase finančnej, ekonomickej krízy nemožno znižovať význam sociálneho pôsobenia štátu, pretože prirodzené práva človeka a občana vrátane práva na ľudskú dôstojnosť priznal človeku až sociálny štát, ktorý sa začal formovať najmä po druhej svetovej vojne na princípe spravodlivosti, sociálnej solidarity a sociálnej súdržnosti. Práve naopak. Je nevyhnutne potrebné jeho pôsobenie v nových dimenziách, s novými prostriedkami a intenzitou, najmä v oblasti vyrovnávania a stabilizácie sociálnych podmienok.

Zdá sa, že sa zabúda, že zrodenie sociálnych štátov nebolo výsledkom žiadneho altruizmu, ale uvedomenia si, že bez vzdelanej, zdravej a kvalifikovanej pracovnej sily nie je možné dosiahnuť výkonnú ekonomiku a že sociálne práva predstavujú nevyhnutný predpoklad pre zdravý, udržateľný hospodársky a sociálny rozvoj a udržanie pokoja a mieru.<sup>79</sup>

### Zoznam použitej literatúry

1. BARINKOVÁ, M.: *Európska dimenzia podnikovej sociálnej zodpovednosti a jej vplyv na reguláciu pracovnoprávných vzťahov*. In: Košice 2009: Zborník príspevkov účastníkov sympózia s medzinárodnou účasťou, konaného dňa 12. mája 2009 na Právnickej fakulte UPJŠ v Košiciach, ISBN 978-80-7097-780-4. s.7.
2. FUKUYAMA, F.: *Konec dějin a poslední člověk*. RYBKA PUBLISHERS 2002, ISBN 80-86182-27-4. s. 9.
3. HOLLÄNDER, P.: *Paradox právného jazyka*. In: Kultura slova, 1995, roč. 29, č. 5, ISSN 0023-5202. s 328 - 331.
4. HRVOL, M.: *Vývoj sociálneho zabezpečenia zamestnancov verejnej služby*. Právny obzor číslo 4/1997, ročník 80, s. 452.
5. KUSÁ, Z.: *Tieňová správa o chudobe a sociálnom vylúčení v Slovenskej republike za rok 2013*. Sociologický ústav SAV, Vydavateľstvo Iris, 2013. ISBN 978-80-8914-934-6.

---

<sup>78</sup> TOMÁŠEK, M.: *Výzkum evropského práva v Japonsku*. Právnik 9/2009, s. 1007 – 1008.

<sup>79</sup> MACKOVÁ, Z.: *Reformy v sociálnej oblasti – (ne)rešpektovanie záväzkov vyplývajúcich z medzinárodných a európskych dokumentov*. In: Finančné a sociálne aspekty dlhovej krízy z pohľadu ekonómie a práva. Bratislava: Ekonomický ústav SAV. 2014. ISBN 978-80-89608-18-8.

6. MACKOVÁ, Z.: *Právo sociálneho zabezpečenia, Všeobecná časť. 2. aktualizované a prepracované vydanie.* Šamorín : Heuréka, 2017, ISBN 978-80-8173-048-1. 184s.
7. MACKOVÁ, Z.: *Právo sociálneho zabezpečenia. Osobitná časť. Poistný systém v Slovenskej republike s príkladmi.* Šamorín : Heuréka, 2012, ISBN 978-80-89122-77-6. 420s.
8. MACKOVÁ, Z.: *Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky.* Bratislava 2001, ISBN 80-7160-141-1. 144s.
9. PIKETTY, T.: *KAPITÁL v 21. storočí.* Ikar, 2015, s. 535.
10. ŠIKULA, M.: *Globálne vládnutie bez globálnej vlády – hľadanie nového inštitucionálneho rámca,* In: Finančné a sociálne aspekty dlhovej krízy z pohľadu ekonómie a práva. Zborník vedeckých statí z konferencie 18. septembra 2014 v Bratislave. EÚ SAV Bratislava 2014, ISBN 978-80-89608-18-8 (printová verzia). s. 21.
11. ŠIMÁČKOVÁ, K., 2009. *Nový welfare model ? Sociální ochrana ve střední a východní Evropě 20 let po demokratizaci.* Časopis pro právní vědu a praxi 4/2009. s. 328 – 329.
12. ŠVIHLÍKOVÁ, I.: *Globalizace a krize. Souvislosti a scénáře.* GRIMMUS, 2010, ISBN 978-80-87461-01-3, str. 56.
13. TOMÁŠEK, M.: *Výzkum evropského práva v Japonsku.* Právník 9/2009, s. 1007 – 1008.
14. TOMEŠ, I. a kolektiv: *Právo sociálního zabezpečení.* Praha, Všehrad 1993, s. 23.
15. TRÖSTER, P. a kolektiv: *Právo sociálního zabezpečení.* Praha, C. H. Beck 2005, s. 30.

## Kontaktné údaje

doc. JUDr. Zuzana Macková, PhD.

[zuzana.mackova@flaw.uniba.sk](mailto:zuzana.mackova@flaw.uniba.sk)

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

# HOME OFFICE A S NÍM SPOJENÉ „NEDUHY“

## HOME OFFICE AND RELATED „AILMENTS“

Vladimír Minčíč<sup>1</sup>

**Abstrakt:** Ako následok krízy spojenej so šírením koronavírusu sa v moderných spoločenských a pracovnoprávných vzťahoch udomácnili inštitúty, ktoré ešte pred niekoľkými rokmi zamestnávateľa a zamestnanci považovali skôr za benefity a nie za samozrejmosť. Pozornosť odbornej ale aj laickej verejnosti púta najmä Home Office, teda „príležitostná“ práca z domácnosti zamestnanca alebo z iného miesta. Home Office sa v pracovnom práve nielenže udomácnil, ale výrazne začal ovplyvňovať aj úvahy k bezprostrednej zmene právnej úpravy, nakoľko sú pri jeho aplikácii v praxi spojené viaceré otázky / problémy a na ktoré právna úprava nepozná riešenia, resp. je veľmi ťažké sa dostať k riešeniam. Autor sa v článku bude zaoberať niektorými z tzv. „neduhov“ Home Office-ov v praxi ako napríklad (ne)povinnosť zamestnávateľov preplácať náklady spojené s prácou z domu, či otázkou kedy ešte ide o Home Office a kedy už o Teleprácu?

**Kľúčové slová:** Home Office, Telepráca, Náklady spojené s výkonom práce z domu, Kolektívna zmluva, Zástupcovia zamestnancov

**Abstract:** As a result of the crisis associated with the spread of the coronavirus, institutes have become established in modern social and labor relations, which even a few years ago employers and employees considered benefits rather than a matter of course. Home Office, i.e. "occasional" work from the employee's home or from another place, attracts the attention of the professional as well as the lay public. Home Office has not only established itself in labor law, but it has also significantly started to influence considerations regarding the immediate change of legislation, as its application in practice involves several questions/problems for which the legislation does not know the solutions, or it is very difficult to arrive at solutions. In the article, the author will deal with some of the so-called "illnesses" of Home Offices in practice, such as the (non)obligation of employers to reimburse costs

---

<sup>1</sup> Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

associated with working from home, or the question of when it is still a Home Office and when it is Telework?

**Key words:** Home Office, Telework, Costs associated with working from home, Collective agreement, Employee representatives

## Úvod

Pracovné právo je právnym odvetvím, ktoré síce patrí medzi tzv. súkromnoprávne odvetvia, avšak zároveň vykazuje mnoho znakov verejnoprávných odvetví, ako sú napr. obmedzená zmluvná sloboda, prevalencia kogentných právnych noriem ale aj uplatňovanie právnych zásad, ktoré nekorešpondujú s pravidlami súkromného práva. Jednou z takýchto zásad je zásada zvýšenej ochrany slabšej strany (zamestnanca) v pracovnoprávných vzťahov. Tak ako aj ostatné zásady Zákonníka práce a pracovného práva celkovo, sa táto zásada používa ako výstavbový element celého pracovného práva, ako výkladové pravidlo, ktorého uplatnenie má význam najmä v situáciách, v ktorých pracovnoprávne normy neposkytujú účastníkom pracovnoprávných vzťahov dostatočne odpovede na položené otázky, resp. vyvstané problémy.

Home Office ako „relatívne“ nový pracovnoprávny nástroj používaný pri rozvrhovaní pracovného času, resp. pri určovaní miesta výkonu práce sa počas a najmä po odznení „koronakrízy“ stal súčasťou zavedených normatífov mnohých spoločností. Ide najmä o zamestnávateľov, ktorí využívajú prácu zamestnancov skôr na práce, ktoré sú administratívneho charakteru, resp. práce spojené s výpočtovou technikou. Home Office je teda charakteristickým nástrojom najmä pre zamestnávateľov, pre ktorých je možné prácu vykonať aj z iného miesta ako je pracovisko zamestnávateľa (Home Office je prakticky nevyužívaný v priemyselnej a výrobnjej podnikateľskej sfére).

S výkonom práce z domácnosti, či už pravidelným alebo nepravidelným je však spojených viacero otázok, na ktoré prax len ťažko hľadá odpovede. Ide najmä o otázku preplácania nákladov spojených s využívaním vlastného náradia / zariadenia v domácnosti pri práci zo strany zamestnávateľa zamestnancovi. Nakoľko podľa §52 ods. 8 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) tento explicitne ukladá zamestnávateľovi povinnosť uhrádzať preukázateľne zvýšené výdavky zamestnanca spojené s používaním vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon domáckej práce alebo telepráce len pri domáckej a telepráci.

S ohľadom nato, že Home Office už dávno nie je len zamestnaneckým benefitom, ktorý zamestnávateľia poskytujú zamestnancom napríklad na

jeden deň v týždni, ale stáva sa stabilnou súčasťou pracovného prostredia a podmienok výkonu práce u zamestnávateľov, je veľmi dôležité správne posúdiť, kedy pri umožnení výkonu práce z domácnosti zamestnanca ide ešte stále o Home Office a kedy už o teleprácu.

### **Home Office vs. Telepráca**

V zmysle §52 ods. 1 ZP sa za domácku prácu alebo teleprácu považuje práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, avšak sa vykonáva pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti z domácnosti zamestnanca.

ZP neobsahuje legálnu definíciu pojmu Home office, avšak s ohľadom na praktické reálie je možné za Home office považovať prácu, ktorú zamestnanec vykonáva občasne - príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca. Najbližšie je tak k definícii Home Office negatívne vymedzenie domáckej práce a telepráce podľa §52 ods. 2 ZP. Zároveň treba ale upozorniť nato, že toto negatívne vymedzenie pojmov domácka práca a telepráca nie je legálnou definíciou pojmu Home Office.

Ak sa práca zamestnanca vykonáva z domácnosti len výnimočne, nepravidelne alebo za iných mimoriadnych okolností, podľa znenia § 52 ZP nejde o domácku prácu, resp. teleprácu. Napriek tomu však zákonodarca usúdil, že aj na takú prácu, ktorá nie je v zmysle § 52 ods. 1 domáckou prácou či telepracou, sa majú primerane uplatniť niektoré z výnimiek zakotvených v § 52 ods. 8 ZP, ktoré Zákonník práce predvída pre domácku prácu alebo teleprácu.

Súčasne ZP počíta s tým, že zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu vzájomne dohodnúť aj inak, napr. môžu sa dohodnúť aj na takom modeli práce, ktorá sa síce nevykonáva pravidelne, ale účastníci si dohodnú širší než Zákonníkom práce predvídaný počet odchýlok v porovnaní s prácou, ktorá sa vykonáva pravidelne v domácnosti zamestnanca.<sup>2</sup>

Zo znenia §52 ods. 2 ZP možno vyvodiť pozitívnu definíciu Home Office, keď zaň budeme považovať prácu z domácnosti na príležitostnej báze, resp. v mimoriadnych situáciách. Pojmy ako „príležitostne“ a „mimoriadne okolnosti“ však ZP následne už v žiadnom inom ustanovení nevysvetľuje, a tak v praxi nastáva problém v tom, kedy (pri odpracovaní koľkých dní mimo pracoviska) sa ešte práca z domácnosti bude považovať za príležitostnú a kedy už za pravidelnú?

---

<sup>2</sup> BARANCOVÁ, Helena. § 52 [Domácka práca a telepráca]. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 581–582, marg. č. 5.



Podľa toho či pôjde o teleprácu alebo Home Office totiž následne ZP rozlišuje a diferencuje povinnosti zamestnávateľa a práva zamestnanca pri práci z domu. Tak napríklad v prípade, že ide o Teleprácu, ZP predpokladá zamestnávateľovi povinnosť uhrádzať spomínané zvýšené výdavky zamestnanca, avšak pri Home Office túto povinnosť zamestnávateľa explicitne neuvádza. Rovnako to platí aj pri povinnosti zamestnávateľa zabezpečiť, nainštalovať a pravidelne udržiavať technické vybavenie a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce v domácnosti zamestnanca.

Pri Home Office tak ide v každom prípade o prácu, ktorá je vykonávaná z domácnosti zamestnanca, na ktorej výkon je potrebný súhlas zamestnávateľa, resp. dohoda s ním. V prípade, že zamestnávateľ umožní zamestnancom vykonávať prácu v rámci Home Office prostredníctvom dohody so zamestnancom alebo dohody s odborovou organizáciou v kolektívnej zmluve ako pracovný benefit, máme za to, že tým teda došlo k dohode medzi zamestnancami a zamestnávateľom na vykonávaní práce z domácnosti zamestnancov v rámci Home Office.

*Práca z domácnosti „zvyčajne zahŕňa aj element pružného pracovného času podľa § 88 Zákonníka práce, prípadne až v jeho ultimatívnej podobe – vo forme samorozvrhovania pracovného času zamestnancom podľa § 52 ods. 6 Zákonníka práce. Zamestnanec si tak (aj v rozpore s jedným z definičných znakov závislej práce podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce) rozvrhuje pracovný čas sám, nezávisle od vôle zamestnávateľa. Výmenou za flexibilnejší časový výkon práce je strata niektorých práv, ako sú napríklad nároky spojené s prekážkami v práci na strane zamestnanca, pokiaľ tieto spadajú do voliteľného pracovného času v režime pružného pracovného času alebo ak sa práca vykonáva úplne v režime samorozvrhovania pracovného času.“<sup>3</sup>*

Zároveň je potrebné poznamenať, že minimálne v čase od 11.3.2020 do 15.9.2023 bola Uznesením Vlády SR vyhlásená mimoriadna situácia na prijatie opatrení na zamedzenie a zmiernenie následkov mimoriadnej udalosti v súvislosti s ohrozením verejného zdravia z dôvodu ochorenia COVID-19 spôsobeným koronavírusom SARS-CoV-2 (ďalej len „mimoriadna situácia“). V dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie tak mali zamestnanci ako aj zamestnávateľ podľa § 250b ods. 2 ZP právo vykonávať prácu z domácnosti, resp. ju zamestnancom nariadiť a v určitých momentoch počas mimoriadnej situácie to bola jediná možnosť pre zamestnávateľov zabezpečiť riadny chod

---

<sup>3</sup> RAK, Pavol. Benefity a úskalia internetu ako pracoviska. Míľniky práva v stredoeurópskom priestore 2022 [elektronický dokument] : Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov. - : 1. vyd. ISBN 978-80-7160-668-0. - Bratislava : Právnická fakulta UK, 2022. - s. 278.

spoločnosti. Home Office, resp. domácka práca alebo telepráca boli v tomto zmysle nevyhnutnosťou a nepovažovali sa za zamestnanecký „benefit“.

### **Príležitostný výkon práce z domu vs. Pravidelný výkon práce z domu**

Čo sa považuje za pravidelný a čo za príležitostný výkon práce z domácnosti ZP nevymedzuje, avšak na tomto rozlišovaní stavia celý rad povinností zamestnávateľa a zamestnanca, čo sa vzájomne vylučuje.

Pokiaľ v praxi nastane prípad, že zamestnávateľ ako pracovný benefit zamestnancom umožní vykonávať prácu v rámci Home Office viac pracovných dní v týždni, avšak táto práca z domu bude označená ako Home Office, ale aj napriek jej označeniu, pôjde o pravidelný výkon práce, nie je možné aby sa zamestnávateľ vyhol niektorým z povinností zakotvených v §52 ZP a platiacich len pre domácku prácu alebo teleprácu. A naopak, označenie výkonu práce z domu ako Telepráca / Domácka práca, pričom nepôjde o pravidelnú prácu z domu má svoje dôsledky tiež.

Všeobecne sa má zato, že vymedzenie rozdielu medzi krátkodobým a dlhodobým výkonom práce z domu a to s ohľadom na maximálny možný počet dní „homeoffice“ v kalendárnom mesiaci, tak aby bola stále dodržaná zákonom stanovená podmienka nepravidelnosti je relatívne jednoduché. V prípade, že zamestnanec odpracuje v danom mesiaci z domácnosti pri Home Office viac ako polovicu pracovného času, nemôže sa daná situácia považovať za nepravidelný výkon práce z domu a to aj napriek tomu, že zamestnancovi bude zamestnávateľom určený iba maximálny počet dní „homeoffice“ a ponechaná možnosť rozhodnúť sa, ktoré dni v kalendárnom mesiaci bude vykonávať prácu v rámci „homeoffice“.

Pri DP/TP ZP ukladá zamestnávateľovi ale aj zamestnancovi väčší rozsah povinností, pretože sa má zato, že prácu z domu bude vykonávať.

O tom, či sa v praxi použije §52 ods. 1 alebo 2 ZP podľa nášho názoru nerozhoduje to, či zamestnávateľ označil benefit práce z domu ako Home Office alebo sa so zamestnancom dohodol na výkone práce z domu, ale to, či práca z domu je pravidelnou alebo príležitostnou. Otázkou tak zostáva, čo je tzv. „horný limit“ počtu dní v mesiaci odpracovaných z domácnosti zamestnanca. Napríklad ak má kalendárny mesiac 19 pracovných dní a zamestnanec z neho odpracuje povedzme 10 dní z domu, nepôjde už o nepravidelný výkon práce z domu, pretože odpracoval viac ako 50% pracovného času v mesiaci z domácnosti. Zamestnávateľ tak nemôže odvodzovať použitie §52 ods. 2 ZP z toho, že medzi ním a zamestnancom neexistovala dohoda o práci z domácnosti a že o práci z domácnosti rozhodoval samotný zamestnanec, nakoľko mu zamestnávateľ dal iba možnosť

vykonávať prácu z domácnosti a neuložil mu ju ako povinnosť. O tom, koľko dní v mesiaci odpracoval zamestnanec z domácnosti sa ale zamestnávateľ má možnosť dozvedieť pri Home Office až na konci kalendárneho mesiaca a v prípade, že dôjde k vyššie opísanej situácii, t.j. odpracovaní väčšieho počtu dní v mesiaci z domácnosti si musí všetky povinnosti vyplývajúce mu z § 52 ods. 1 splniť dopredu a nie so spätnou platnosťou. Ide tak o nezákonný postup zamestnávateľa, začo by mu hrozili postihy zo strany Inšpekcie práce v prípade vykonanej kontroly.

V uvedenom prípade tak nemôže ísť o situáciu podľa § 52 ods. 2 ZP, teda výnimku z DP/TP, pretože takýto postup nielenže nie je príležitostný ale ani za mimoriadnych okolností, ale vykazuje znaky štandardnej práce z domácnosti, t.j. DP / TP, teda situácia by tak spadala nie pod §52 ods. 2 ZP alebo pod § 52 ods. 1 ZP, a to znamená, že na zamestnávateľa by sa vzťahovali všetky povinnosti spojené s DP / TP a nie iba tie v obmedzenom režime pri Home Office.

### **Povinnosť preplácania zvýšených nákladov pri Home Office**

Z predchádzajúceho textu vyplýva, že v prípade, ak ide o výkon práce z domácnosti, ktorý je ale nepravidelný, t.j. ide (v našom ponímaní) o Home Office, nevzťahujú sa na tento režim niektoré z ustanovení §52 ZP, okrem iných aj povinnosť zamestnávateľa preplácať zamestnancovi zvýšené náklady spojené s používaním vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon domácej práce alebo telepráce. Podmienky realizácie tejto povinnosti ZP nespresňuje, avšak odkazuje pri nich na § 145 ods. 2 ZP, v zmysle ktorého poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve. Z uvedeného vyplýva, že v danom prípade ZP priamo ukladá zamestnávateľovi povinnosť dohodnúť toto preplácanie nákladov buď v pracovnej zmluve priamo so zamestnancom alebo v kolektívnej zmluve.

Otázkou však zostáva preplácanie nákladov spojených s prácou z domácnosti pri Home Office, nakoľko ZP použitie §52 ods. 8 písm. c) vylučuje. Ak sa však na problematiku pozrieme očami zamestnanca, nejde v jeho prípade pri Home Office rovnako o používanie vlastného zariadenia, náradia a predmetov a nemá zamestnanec pri Home Office rovnako zvýšené náklady na ich používanie?

Ak by bolo preplácanie zvýšených nákladov pri Home Office neuplatniteľné, t.j. výklad príslušných ustanovení ZP by smeroval k tomu, že zamestnávateľ túto povinnosť nemá, nepôjde v takom prípade o bezdôvodné obohatenie zo strany

zamestnávateľa na úkor zamestnanca? §222 ods. 1 ZP bezdôvodné obohatenie chápe ako situáciu ak sa zamestnanec bezdôvodne obohatí na úkor zamestnávateľa alebo ak sa zamestnávateľ bezdôvodne obohatí na úkor zamestnanca, pričom bezdôvodné obohatenie 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.

V prípade, že zamestnávateľ zamestnancovi neuhradí zvýšené náklady pri Home Office, tak by podľa nášho názoru malo ísť o bezdôvodné obohatenie zo strany zamestnávateľa na úkor zamestnanca a to bez právneho dôvodu. Zamestnanec má totiž pri výkone svojej práce z domácnosti pri Home Office preukázateľné zvýšené náklady (napr. zvýšená spotreba elektrickej energie, vykurovania, vody, nehovoriac o amortizácii vlastného nábytku pri výkone práce). Domnievame sa preto, že v takom prípade by zamestnávateľ mal zamestnancovi vydať všetok majetkový prospech, o ktorý sa bezdôvodne obohatil. Zamestnanec totiž na svoje náklady vykonáva prácu a vytvára hodnoty pre zamestnávateľa, ktorý zato zamestnancovi za tieto zvýšené náklady neposkytuje protihodnotu.

Akákolvek práca vykonávaná v pracovnom pomere je podľa §1 ods. 2 a 3 ZP závislou prácou a teda prácou vykonávanou vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.

V prípade závislej práce tak ide o absolútnu podriadenosť zamestnanca voči zamestnávateľovi v každom z aspektov pracovného života. Zamestnanec nielenže vykonáva prácu v podriadenosti, ale musí plniť aj pokyny zamestnávateľa a najmä všetky výsledky práce zamestnancov sú majetkom, resp. profituje na nich len zamestnávateľ. Zamestnanec za svoju prácu pre zamestnanca dostáva mzdu.

Všeobecne pre závislú prácu platí, že jej výkon sa realizuje vždy na náklady zamestnávateľa a jeho výrobnými prostriedkami. Jedine v prípade, že sa zamestnanec a zamestnávateľ navzájom dohodnú, že zamestnanec bude pri práci využívať vlastné výrobné prostriedky, začo má ale od zamestnávateľa nárok na peňažnú náhradu.

Podľa §145 ods. 1 ZP „zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi za podmienok ustanovených osobitným predpisom cestovné náhrady, náhrady sťahovacích výdavkov a iných výdavkov, ktoré mu vzniknú pri plnení pracovných povinností.“

V znení §145 ods. 1 ZP má zamestnávateľ povinnosť poskytovať zamestnancovi náhradu okrem iného aj za iné výdavky, ktoré mu vzniknú pri plnení pracovných úloh. Ide o kogentné ustanovenie, od ktorého sa nemožno odchyliť.

Podľa §145 ods. 2 ZP „za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom.“

§145 ods. 2 ZP je koncipovaný ako kogentné ustanovenie, kde je vyjadrený princíp zmluvnosti len do tej miery, že umožňuje náhrady za používanie vlastného zariadenia, náradia a predmetom a najmä ich výšku vzájomne medzi zamestnávateľom a zamestnancom dohodnúť. To ale neznamená, že zamestnávateľ túto povinnosť v prípade nedohody nemá. Rovnako platí, že túto dohodu podľa § 145 ods. 2 ZP zamestnávateľ urobiť musí.

V zmysle uvedených ustanovení § 145 ZP máme zato, že zamestnávateľ má povinnosť uhrádzať všetky zvýšené náklady zamestnanca spojené s výkonom práce pre zamestnávateľa a to v súlade so zásadou, že závislá práca je vykonávaná na náklady zamestnanca. Nie je možné, aby zamestnanec vykonával prácu na vlastné náklady, ktorých vynaloženie nebude zohľadnené minimálne v odmene zamestnancovi.

Výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa bez ohľadu na akom mieste je vykonávaná, je vykonávaná na pokyn zamestnávateľa, v jeho záujme a zamestnávateľ z nej profituje. Za tým účelom aj musí znášať náklady spojené s jej realizáciou ako sú mzdy, cestovné náhrady a pod.

V prípade, že zamestnávateľ umožní zamestnancovi vykonávať prácu v rámci Home office z domácnosti alebo na inom mieste, tak si týmto postupom sám znižuje náklady na prevádzku pracoviska, keďže zamestnanec vykonávajúci prácu z domu zamestnávateľa stojí menej nákladov. V prípade, že z tejto práce zamestnanca v rámci Home Office zamestnávateľ profituje, ale nepodieľa sa na uhrádzaní zvýšených nákladov zamestnanca spojených s výkonom práce z domu, ide o bezdôvodne obohatenie zo strany zamestnávateľa v neprospech zamestnanca podľa § 222 ZP.

Zamestnávateľ sa nepreplácaním zvýšených nákladov zamestnanca spojených s výkonom práce z domácnosti zamestnanca obohatí minimálne o

- hodnotu zvýšených nákladov na elektrickú energiu, ktorú žalobca spotreboval pri výkone práce z domácnosti počas každého dňa home office,
- zvýšené náklady na spotrebu vody v domácnosti počas práce z domácnosti,
- náklady na zavedenie a prevádzkovanie domáceho internetového pripojenia z dôvodu výkonu práce z domácnosti,
- opotrebenie / amortizácia vlastného zariadenia z dôvodu neustáleho výkonu práce z domácnosti,
- zvýšené náklady na celodenné vykurovanie domácnosti z dôvodu výkonu práce z domácnosti,

- v neposlednom rade však aj o náklady spojené s prevádzkou a údržbou pracoviska ako takého.

## **Záver**

To, kedy v prípade práce z domácnosti pôjde alebo nepôjde o Teleprácu alebo Home Office je vo svojej podstate len na subjektívnom posúdení účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, avšak pri tomto posudzovaní musia účastníci vychádzať z objektívnych kritérií, a to najmä z faktu, že v prípade, že zamestnanec odpracuje v rámci Home Office minimálne polovicu pracovného času, nie je možné danú situáciu označiť za nepravidelný výkon práce z domu. Toto subjektívne posúdenie toho, či práca z domácnosti je Home Office alebo nie, má následne (minimálne podľa § 52 ods. 8 písm. c) ZP) vplyv nato, či zamestnávateľ musí postupovať podľa §52 ods. 8 písm. c) ZP alebo bude jeho povinnosť preplácať zvýšené náklady zamestnanca kvôli práci z domácnosti vychádzať z ustanovení § 145 ods. 2 ZP a § 222 ods. 1 a 2 ZP. V každom z týchto prípadov však platí, že zamestnávateľ sa svojej povinnosti preplácať zvýšené náklady zamestnanca kvôli práci z domácnosti nemôže vyhnúť.

Predstavené úvahy sú úvahami autora, ktoré vychádzajú z praktických skúseností, avšak na ich potvrdenie bude potrebné v budúcnosti sledovať, ako sa s načrtnutou problematikou vysporiada súdna prax.

## **Zoznam použitej literatúry**

1. BARANCOVÁ, Helena. § 52 [Domácka práca a telepráca]. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 581–582, marg. č. 5.
2. RAK, Pavol. Benefity a úskalia internetu ako pracoviska. Míľniky práva v stredoeurópskom priestore 2022 [elektronický dokument] : Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov. - : 1. vyd. ISBN 978-80-7160-668-0. - Bratislava : Právnická fakulta UK, 2022. - s. 277-281 [online]

## **Právne predpisy a Judikatúra**

1. Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce

## **Kontaktné údaje**

JUDr. Vladimír Minčíč, PhD.

mincic1@uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

# ZNEUŽITIE PRÁVA V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

## ABUSE OF LAW IN LABOR RELATIONS

Jozef Greguš<sup>1</sup>

**Abstrakt:** Autor sa v predkladanom článku zameriava na analýzu zneužitia práva v pracovnoprávných vzťahoch. V úvode svojho vedeckého článku poukazuje na zneužitie práva v pracovnoprávných vzťahoch. Následne poukazuje na konkrétne situácie v rámci pracovnoprávneho vzťahu, kedy môže dochádzať k zneužitiu práva v pracovnoprávných vzťahoch. V záverečnej časti autor poukazuje na právne prostriedky ochrany pred zneužitím práva a formuluje návrhy *de lege ferenda*, ktoré z hľadiska ich obsahu možno pre aplikačnú prax považovať za inšpiratívne.

**Kľúčové slová:** Zneužitie práva, pracovnoprávne vzťahy, právna ochrana

**Abstract:** In the presented article, the author focuses on the analysis of the abuse of law in labor relations. In the introduction of his scientific article, he points out the abuse of law in labor relations. Subsequently, it points to specific situations within the employment relationship, when there may be abuse of the law in employment relationships. In the final part, the author points out the legal means of protection against the abuse of law and formulates *de lege ferenda* proposals, which in terms of their content can be considered inspiring for application practice.

**Key words:** Abuse of law, labor relations, legal protection

### Úvod

V súčasnej dobe môžeme byť svedkami doby, ktorá okrem iného prináša so sebou množstvo sociálnych a ekonomických neistôt, ktoré sú spôsobené značnou mierou inflácie peňažných prostriedkov. Sociálna neistota obyvateľstva so stále znižujúcou sa kúpnu silou obyvateľstva sa prejavuje aj

---

<sup>1</sup> Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

v pracovnoprávných vzťahoch. V rámci pracovnoprávných vzťahoch sa uvedené skutočnosti prejavujú zvýšeným tlakom odborových organizácií na zamestnávateľov pri vyjednávaní lepších pracovných a mzdových podmienok zamestnancov alebo optimalizáciou výrobných a pracovných postupov s následnými konzekvenciami v oblasti personálnych kapacít zamestnancov v rámci zamestnávateľov. Súčasťou takýchto procesov bývajú veľmi často situácie, kedy si jedna zmluvná strana pracovnoprávneho vzťahu uplatňuje svoje práva voči druhej zmluvnej strane takým spôsobom, ktorým dochádza k zneužitiu konkrétneho pracovnoprávneho inštitútu, a to s cieľom prisvojiť si neoprávnený prospech alebo výhodu v rámci pracovnoprávneho vzťahu, resp. spôsobiť druhému zmluvnému partnerovi pracovnoprávneho vzťahu škodu alebo inú ujmu. V takomto prípade môžeme hovoriť o zneužití práva v pracovnoprávnom vzťahu.

### **Zneužitie práva v pracovnoprávných vzťahoch**

Zákaz zneužitie práva vo všeobecnosti v rámci súkromnoprávných vzťahov predstavuje zásadu súkromného práva, ktorá reguluje a koriguje neobmedzený výkon subjektívnych práv. Pokiaľ konkrétna práva norma adresuje jej adresátovi výkon subjektívneho práva, tento adresát musí výkon svojho subjektívneho práva vykonávať v súlade s účelom, ktorý bol danému právu pridelený. Tento adresát tohto práva musí akceptovať právny stav, že jeho subjektívne právo končí tam, kde začína výkon subjektívneho práva iného nositeľa tohto subjektívneho práva. K zneužitiu práva dochádza vtedy, keď subjekt, ktorý svoje právo realizuje, zasahuje do práv alebo právom chránených záujmov iných subjektov bez právneho dôvodu.<sup>2</sup> Inštitút zneužitia práva v pracovnoprávných vzťahoch predstavuje špecifický inštitút spojený s realizáciou subjektívneho práva.

Vo svojej podstate môže ísť o uplatnenie subjektívneho práva zamestnávateľa, zamestnanca alebo iných subjektov pracovného práva, ako napríklad odborovej organizácie. Zneužitie práva sa spája s procesom jeho výkonu oprávneným subjektom. Zatiaľ čo subjektívne právo samo o sebe predstavuje v právnej norme mieru možnosti správať sa určitým, v medziach zákona dovoleným spôsobom, v etape výkonu subjektívneho práva dochádza k jeho transformácii vyjadrenej ako možnosť do reálnej skutočnosti. A práve v momente jeho uskutočňovania môže nastať situácia, pri ktorej sa síce subjekt bude kontinuálne nachádzať v mantineloch právom dovoleného správania sa, avšak realizáciou svojho práva presiahne jeho samotnú podstatu a naruší tak

---

<sup>2</sup> VALÚŠEK, L. Inštitút zneužitia práva v súkromnom práve vo vybraných štátoch a v Slovenskej republike. In: Justičná revue. Roč. 56, 2004, č. 4, s. 442.



práva iného. Ak by subjekt prekročil hranice toho, čo právna norma dovoľuje, pôjde o konanie v rozpore v objektívnom právom a pôjde o protiprávne konanie. Ak však jeho konanie bude v súlade s tým, čo zakotvuje právna norma, ale jeho primárnym cieľom bude zasiahnuť do práv tretej osoby, pôjde o zneužitie práva. K zneužitiu práva v pracovnoprávných vzťahoch môže dôjsť na základe právnych noriem hmotného práva, ale aj na základe právnych noriem procesnoprávneho charakteru.

O zneužitie práva v pracovnoprávných vzťahoch sa jedná vtedy, ak výkon práva a povinností bez právneho dôvodu zasahuje do výkonu práv a právom chránených záujmov iného subjektu. Podľa článku 2 základných zásad uvedených v zákone č. 311/2003 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len: „Zákonník práce“) platí, že: *„výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.“*

Uvedené potvrdzuje aj judikatúra najvyšších súdnych autorít zameraná na zneužitie práva v pracovnoprávných vzťahoch. Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn.: 21 Cdo 1815/2018 zo dňa 31.10.2019, podľa ktorého neexistujú dôvody ku zmene právneho názoru, podľa ktorého v pracovnoprávných vzťahoch je zneužitím práva také konanie, ktoré je vedené priamym úmyslom spôsobiť inému účastníkovi ujmu. Tento právny názor bol formulovaný v Českej republike za účinnosti iného zákonníku práce ešte v roku 2000, avšak súčasná právna úprava je v porovnaní s minulou právnou úpravou v podstate nezmenená a preto uvedený právny názor je naďalej platný.<sup>3</sup>

Zneužitie práva v pracovnoprávných vzťahoch je z hľadiska svojho obsahu, cieľov a právnych následkov veľmi podobné inštitútu obchádzania zákona. Medzi obidvomi inštitútmi sú však podľa nášho názoru viaceré právne rozdiely, a to napríklad:

- a) Výkon subjektívneho práva v rozpore s jeho všeobecnými alebo individuálnymi cieľmi je znakom zneužitia práva. Výkon objektívneho práva v rozpore s jeho cieľmi je znakom najmä obchádzania zákona;
- b) Zneužitie práva je zamerané na ovplyvnenie vzťahov medzi subjektami pracovnoprávneho vzťahu a prejavuje priamym dopadom v rámci tohto pracovnoprávneho vzťahu. Obchádzanie zákona je zamerané na zmarenie jeho účelu vo všeobecnosti, pričom cieľom je ovplyvnenie fungovania pracovnoprávných vzťahov v danom konkrétnom prípade. Obchádzanie zákona narušuje verejný poriadok, dobré mravy a pod.;

---

<sup>3</sup> Rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky, sp. zn.: 21 Cdo 1815/2018 zo dňa 31.10.2019.

c) Zneužitie práva v pracovnoprávných vzťahoch môže mať za právny následok najmä neplatnosť právneho úkonu, zatiaľ čo obchádzanie zákona je spojené s ďalšími sankčnými mechanizmami podľa osobitných právnych predpisov.<sup>4</sup>

Zásadný rozdiel medzi obchádzaním zákona a zneužitím práva spočíva v tom, že pri obchádzaní zákona si konkrétny subjekt zo zákonom dovolených spôsobov správania síce vyberie spôsob právnym poriadkom dovolený, avšak jeho primárnym účelom bude obídenie účinkov iného, právnou normou dovoleného správania, ktoré by v danej situácii v zmysle „*ducha*“ právnej úpravy mali nastať. Napríklad vystavenie zmenky zamestnávateľom zamestnancovi, ktorá síce predstavuje Občianskym zákonníkom dovolený inštitút, avšak s ohľadom na právny stav *de lege lata* je v pracovnoprávných vzťahoch neuplatniteľný.<sup>5</sup>

### **Príklady zneužitia práva v pracovnoprávných vzťahoch**

Zákonník práce vo svojich ustanoveniach upravuje veľké množstvo pracovnoprávných inštitútov, ktoré v sebe zakotvujú rôzne práva a povinnosti pre rôzne subjekty pracovného práva. K zneužitiu práva v pracovnoprávných vzťahoch sa najčastejšie uchýľujú zamestnávatelia, avšak nie je vylúčené zneužitie práva zo strany zamestnancov alebo zástupcov zamestnancov. Zväčša dochádza k zneužitiu práv hmotnoprávneho charakteru, avšak v aplikačnej praxi sa vyskytuje zneužitie práv procesnoprávneho charakteru. V nasledujúcej časti sa budeme zaoberať vybranými príkladmi zneužitia práva v kombinácii s formami zneužitia práva v pracovnoprávných vzťahoch.

### **Sťažnosť zamestnanca zamestnávateľovi**

Podľa § 13 ods. 6 Zákonníka práce 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

---

<sup>4</sup> Bližšie pozri: HURDÍK, J.: Zneužití práva - z nicoty univerzální zásada ? Str. 1077-1090. In: Právnik, ročník 12/2019.

<sup>5</sup> SEILEROVÁ, M.: (Ne)zneužitie práva v kontexte skončenia pracovného pomeru. Str. 270. In: POPOVIČ, A., ROMÁNOVÁ, A., STRAKOVÁ, I. (eds.): Zneužitie a iné formy obchádzania práva. Recenzovaný zborník vedeckých prác. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Právnická fakulta. Košice, 2016, 338 s., ISBN: 978-80-8152-431-8.

písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. Súčasne podľa § 13 ods. 7 Zákonníka práce platí, že zamestnanec nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľa sťažnosť, podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania alebo že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu.

Právo zamestnanca na podanie sťažnosti zamestnávateľovi je upravené najmä v § 13 Zákonníka práce. Podľa § 13 ods. 7 Zákonníka práce má zamestnanec právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v prípade:

- a) porušenia zásady rovnakého zaobchádzania (§ 13 ods. 1 Zákonníka práce),
- b) porušenia zákazu diskriminácie (§ 13 ods. 2 Zákonníka práce),
- c) výkonu práva a povinností v rozpore s dobrými mravmi (§ 13 ods. 3 Zákonníka práce),
- d) neoprávneného narušenia súkromia zamestnanca (§ 13 ods. 4 Zákonníka práce),
- e) neoprávnenému uloženiu povinnosti zachovávať mlčanlivosť (§ 13 ods. 5 Zákonníka práce),
- f) neoprávnený zákaz výkonu inej zárobkovej činnosti (§ 13 ods. 6 Zákonníka práce),
- g) porušenia práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu.

Z uvedeného ustanovenia § 13 ods. 7 Zákonníka práce vyplýva, že zamestnanec je oprávnený podať zamestnávateľovi sťažnosť v prípade ohrozeného alebo porušeného práva na rovnaké zaobchádzanie, zákazu diskriminácie v pracovnoprávnych vzťahoch, výkonu práv a povinností v rozpore s dobrými mravmi, pri porušení práva na ochranu súkromia zamestnanca, pri neoprávnenom uložení povinnosti zachovávať mlčanlivosť, pri porušení práva zamestnanca na prácu alebo výkon inej zárobkovej činnosti, ako aj v prípade akéhokoľvek iného porušenia práva alebo povinnosti vyplývajúceho z pracovnoprávneho vzťahu. Je nutné podotknúť, že takého porušenie práva zamestnanca alebo povinnosti zamestnávateľa nemusí nutne vyplývať len zo Zákonníka práce, ale môže vyplývať aj z osobitných právnych predpisov upravujúcich práva a povinnosti v rámci pracovnoprávnych vzťahov. Na aktiváciu práva podať sťažnosť zamestnávateľovi stačí domnienka zamestnanca o porušovaní zásady rovnakého zaobchádzania, resp. práv uvedených v § 13 ods. 3 až ods. 6 Zákonníka práce, pričom zamestnávateľ je povinný odpovedať na takúto sťažnosť bezodkladne.

Adresátom sťažnosti je samotný zamestnávateľ. Z hľadiska obsahu môže sťažnosť zamestnanca smerovať voči konkrétnemu subjektu alebo konkrétnej veci. Sťažnosť môže smerovať voči samotnému zamestnávateľovi alebo inému zamestnancovi zamestnávateľa. Sťažnosť zamestnanca môže smerovať aj voči tretím osobám, ktoré ohrozujú alebo porušujú práva zamestnanca na pracovisku. Zákonník práce neupravuje formou sťažnosti alebo jej podstatné náležitosti. Sťažnosť zamestnanec môže podať ústne alebo písomne zamestnávateľovi. Z hľadiska právnej istoty a garancie jej správneho vyriešenia možno odporučiť jej podanie v písomnej forme a jej zaslanie takým spôsobom, ktorý hodnoverným spôsobom bude preukazovať jej odoslanie a doručenie zamestnávateľovi. Z hľadiska obsahu je vhodné, aby zo sťažnosti vyplývalo:

- a) kto ju podáva,
- b) komu je sťažnosť určená,
- c) identifikácia ohrozeného alebo porušeného práva zamestnanca,
- d) čoho sa zamestnanec domáha,
- e) dátum a podpis zamestnanca,
- e) prípadné pripojenie príloh na preukázanie tvrdení zamestnanca.

Nakoľko však Zákonník práce neobsahuje výpočet náležitostí takejto sťažnosti. Absencia niektorej z nich nebude mať za následok neplatnosť sťažnosti alebo jej nevybavenie zo strany zamestnávateľa. Nie je vylúčené podanie ani anonymnej sťažnosti zamestnávateľovi. V takomto prípade však na účely jej vybavenia v zmysle § 13 ods. 7 Zákonníka práce zamestnávateľ by mal mať za preukázané, že sťažnosť podal jeho zamestnanec. V prípade, že bola podaná zamestnávateľovi taká anonymná sťažnosť, z ktorej vôbec nevyplýva ani to, či ju podal jeho zamestnanec, zastávame právny názor, že zamestnávateľ by mal informácie v nej prešetriť, avšak nemusí striktnie dodržať ustanovenie § 13 ods. 7 Zákonníka práce, napríklad v prípade písomnej odpovede zamestnancovi, keďže jeho totožnosť nie je zamestnávateľovi známa.

Podľa § 13 ods. 7 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. Z uvedeného vyplýva, že Zákonník práce stanovuje pre odpoveď zamestnávateľa na sťažnosť zamestnanca písomnú formu. Písomná odpoveď zamestnávateľa je jeho právnym úkonom a keďže v zmysle § 17 ods. 2 Zákonníka práce chýba pri tomto ustanovení Zákonníka práce tzv. doložka neplatnosti, ústna odpoveď zamestnávateľa zamestnancovi na pracovisku bude platným právnym úkonom. Zamestnávateľ je povinný vykonať nápravu, pokiaľ stále pretrváva ohrozenie alebo porušenie práv zamestnanca, je zamestnávateľ povinný upustiť od takéhoto konania a odstrániť jeho následky.

Podľa § 13 ods. 8 Zákonníka práce zamestnanec nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľa sťažnosť, podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania alebo že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu. Zákonník práce neupravuje problematiku opakovanej sťažnosti zamestnanca voči zamestnávateľovi alebo inému zamestnancovi v tej istej veci bez doplnenia nových skutočností. Na problematiku šikanózneho výkonu práva zamestnanca voči zamestnávateľovi alebo inému zamestnancovi je potrebné nazerať optikou článku 2 a § 13 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Výkon práv a povinností v rozpore s dobrými mravmi nepožíva právnu ochranu.

Sme toho názoru, že pri inštitúte sťažnosti v dôsledku absencie jej precíznej právnej úpravy, môže dochádzať zo strany zamestnancov k šikanóznemu výkonu práva tým, že budú zamestnávateľovi opakovane podávať neodôvodnené alebo ničím podložené sťažnosti, resp. opakované sťažnosti bez uvedenia nových skutočností, na ktoré musí zamestnávateľ odpovedať bez zbytočného odkladu, pričom Zákonník práce právo zamestnanca na podanie takýchto sťažností ničím nelimituje. Sme toho názoru, že Zákonník práce by mal v prípade práva zamestnanca podať sťažnosť zamestnancovi upravovať kvalitatívne alebo kvantitatívne mantinely na podanie sťažnosti, aby si zamestnanci z tohto inštitútu nespravili legislatívny nástroj na šikanu zamestnávateľa.

### **Dohoda o zvyšovaní a prehlbovaní kvalifikácie**

Dohoda o zvyšovaní kvalifikácie a prehlbovaní kvalifikácie je súčasťou sociálnej politiky zamestnávateľov. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie. Podľa § 154 ods. 1 až ods. 3 Zákonníka práce platí, že zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si

kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda, nie náhrada mzdy.<sup>6</sup>

Podľa § 155 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom, a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná. Súčasne platí, že dohoda podľa musí obsahovať

- a) druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia,
- b) študijný odbor a označenie školy,
- c) dobu, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere,
- d) druhy nákladov a ich celkovú sumu, ktorú bude zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi, ak nesplní svoj záväzok zotrvať u neho v pracovnom pomere počas dohodnutej doby.

Celková dohodnutá doba zotrvania v pracovnom pomere nesmie prekročiť päť rokov. Ak zamestnanec splní svoj záväzok iba sčasti, povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži. Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu podľa odseku 2 aj pri prehlbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady dosahujú aspoň 1700 eur. V týchto prípadoch nemožno zamestnancovi uložiť povinnosť prehlbovať si kvalifikáciu.

V dôsledku vyššie uvedenej právnej úpravy je možné v aplikačnej praxi sa stretnúť s praktikami zamestnávateľov, ktorí si cez dohodu o prehlbovaní kvalifikácie uzatvorenú podľa § 155 ods. 5 Zákonníka práce zabezpečujú kvalifikovanú pracovnú silu v oblastiach práce, kde dochádza k veľmi častej fluktuácii zamestnancov. Je tomu tak preto, pretože zamestnávatelia veľmi často dávajú do pracovných zmlúv ustanovenia, že zamestnanec je povinný si prehlbovať svoju kvalifikáciu v zmysle § 154 ods. 3 Zákonníka práce, a to za podmienok uvedených v dohode o zvyšovaní kvalifikácie uzatvorenej podľa § 155 ods. 5 Zákonníka práce. Obsahom takejto dohody o zvyšovaní kvalifikácie bývajú úvodné ustanovenia o povinnosti zamestnanca si prehlbovať svoju kvalifikáciu, čím sa u zamestnanca vyvoláva dojem, že zamestnanec je povinný si neustále počas pracovného pomeru prehlbovať svoju kvalifikáciu tým, že sa zúčastňuje na vzdelávacích aktivitách organizovaných zamestnávateľom.

---

<sup>6</sup> BARANCOVÁ, H.: Pracovnoprávne vzťahy a digitalizácia práce. Požiadavky, šance a riziká. Praha: Leges, 2019, str. 78, ISBN: 978-80-7502-368-1.

V zmysle aktuálnej právnej úpravy to však pravda nie je, pretože takúto povinnosť má zamestnanec len vtedy, pokiaľ predpokladané náklady nepresiahnu 1700 Eur. Podľa § 155 ods. 5 Zákonníka práce takúto povinnosť prehlbovať si následne svoju kvalifikáciu nemožno zamestnancovi uložiť. Keďže však je už zamestnanca dojem povinného prehlbovania kvalifikácie vytvorený a zamestnancom jej počas účasti na prehlbovaní si kvalifikácie poskytovaná mzda, zamestnanci zväčša nemajú dôvod neabsolvovať vzdelávanie organizované zamestnávateľom.

Aplikačným problémom je však ustanovenie § 155 ods. 3 Zákonníka práce v spojení s § 155 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce. Zväčša takého dohody o prehlbovaní si kvalifikácie obsahujú ustanovenia, obsahom ktorých je vyšpecifikovanie nákladov, ktoré je zamestnanec povinný nahradiť zamestnávateľovi v prípade, ak sa po zamestnanec nesplní svoj záväzok zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere počas dohodnutej doby. Podľa § 155 ods. 3 Zákonníka práce celková dohodnutá doba zotrvania v pracovnom pomere nesmie prekročiť päť rokov. Ak zamestnanec splní svoj záväzok iba sčasti, povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži.

Keďže je zamestnanec slabšou zmluvnou stranou v pracovnoprávnom vzťahu a zväčša nedisponuje právnickým vzdelaním, v aplikačnej praxi sa možno stretnúť s prípadmi, kedy zamestnávateľa naviažu plynutie doby 5 rokov od posledného absolvovania vzdelávania titulom prehlbovania si kvalifikácie. Takouto zmluvnou právnou konštrukciou zamestnávateľ dosiahne, že čím viac vzdelávaní za účelom prehlbovania kvalifikácie zamestnanec absolvuje, tým viac sa mu vždy od posledného absolvovania predĺži maximálna doba na skončenie pracovného pomeru bez príslušnej peňažnej sankcie v podobe zmluvného nahradenia nákladov za absolvovanie prehlbovania kvalifikácie. Je síce pravdou, že ustanovenie § 155 ods. 3 Zákonníka nestanovuje exaktne, od kedy začína plynúť maximálna doba piatich rokov pre zotrvanie v pracovnom pomere. Sme toho názoru, že táto doba by mala byť maximálne päť rokov od platnosti a účinnosti dohody o prehlbovaní kvalifikácie. Možno sa však stretnúť aj s takým právnym výkladom, že táto doba začína plynúť až vtedy, keď zamestnanec prekročí taký počet vzdelávacích aktivít, ktorých celková suma prevyšuje 1700 Eur a účasť na nich je v zmysle § 155 ods. 5 druhá veta Zákonníka práce dobrovoľná.

Dohoda o prehlbovaní kvalifikácie môže zamestnávateľom slúžiť ako právny nástroj zmiernenia veľkej a častej fluktuácie zamestnancov na pracovisku zamestnávateľa pod hrozbou zrážok zo mzdy uzatvorených v takejto dohode podľa § 131 ods. 3 Zákonníka práce, čím nepochybne dochádza k zneužívaniu tohto pracovnoprávneho inštitútu na účel, na ktorý nie je vôbec určený.

## Vymenovanie do funkcie a výpoveď z pracovného pomeru

Podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce ak vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.<sup>7</sup> Súčasne podľa § 63 ods. 1 písm. d) bodu 2. Zákonníka práce platí, že zamestnancovi možno dať výpoveď, ak prestal spĺňať požiadavky uvedené v § 42 ods. 2 Zákonníka práce. To znamená, že zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak bol zo svojej pracovnej pozície odvolaný. Uvedené ustanovenie § 42 ods. 2 Zákonníka práce v sebe skrýva tzv. „neprijemné čaro“ vymenovávania do svojich funkcií vedúcich zamestnancov v podobe možnosti udelenia výpovede z pracovného pomeru na základe ich odvolania z dôvodov, ktoré ale bližšie Zákonník práce nedefinuje. Dôsledkom odvolania zamestnanca nie je automaticky skončenie pracovného pomeru zamestnanca, ale len vznik výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2. Zákonníka práce.<sup>8</sup>

Pri skončení pracovného pomeru zamestnávateľ bude postupovať tak, že vedúceho zamestnanca v riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu z jeho funkcie v súlade s postupom stanoveným vo vnútornom predpise zamestnávateľa. Následne zamestnávateľ prerokuje výpoveď so zástupcami zamestnancov v súlade s ustanovením § 74 Zákonníka práce, pokiaľ u neho zástupcovia zamestnancov pôsobia. Po prerokovaní výpovede so zástupcami zamestnancov alebo po márnom uplynutí lehoty na prerokovanie výpovede môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď z výpovedného dôvodu podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) bod 2. Zákonníka práce. Pokiaľ vnútorný predpis zamestnávateľa bližšie nedefinuje dôvody na odvolanie zamestnanca, resp. ustanovuje možnosť jeho odvolania aj bez uvedenia dôvodov, je potrebné sa zamyslieť nad účelom a cieľom vymenovania takýchto zamestnancov do svojich pracovných pozícií, pretože skutočným cieľom ich vymenovania môže byť možnosť zamestnávateľa ľahšie a efektívnejšie skončiť s nimi pracovný pomer výpoveďou, pričom overenie takýchto skutočností prináleží

---

<sup>7</sup> RAK, P.: Vnútorné predpisy. str. 189. In: Zborník z príspevkov z medzinárodnej online konferencie konanej

07. mája 2021 s názvom Právne rozpravy on- screen III. Banská Bystrica: Belianum. Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici Právnická fakulta UMB, 2021, 351 s., ISBN: 978-80-557-1933-7.

<sup>8</sup> OLŠOVSKÁ, A.: Skončenie pracovného pomeru. Bratislava: Wolters Kluwer. 2015, str. 74, ISBN: 978-80-

7552-001-2.



v potencionálnom súdnom spore všeobecnému súdu v spore o neplatné skončenie pracovného pomeru.

### **Ďalšie formy zneužitia práva a obchádzania práva**

Spomedzi ďalších foriem zneužívania práva, resp. obchádzania práva v pracovnoprávných vzťahoch možno zaradiť napríklad problematiku úmyselného zrušenia pracovného miesta zamestnanca pred návratom z rodičovskej dovolenky, pričom účelom takéhoto konania zamestnávateľa je zbavenie sa zamestnanca, ktorý sa aktuálne vrátil z rodičovskej dovolenky. Zamestnávateľa veľmi často takýmto spôsobom donútia zamestnancov, aby podpísali dohodu o zmene pracovných podmienok podľa § 55 Zákonníka práce, pričom im ponúknu menej lukratívnu pracovnú pozíciu z hľadiska ich mesačného zárobku s vidinou, že po krátkom čase samotný zamestnanec u tohto zamestnávateľa sa rozhodne skončiť pracovný pomer dohodou, resp. dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnanec podpíše hneď po návrate z rodičovskej dovolenky. V tejto situácii je evidentné, že zamestnávateľ koná vedome s úmyslom porušenia ustanovenia § 157 ods. 2 Zákonníka práce a doslova zneužije systém vytvorenia a zrušenia pracovných miest v zmysle Zákonníka práce, pretože pokiaľ sa zamestnávateľ rozhodne zrušiť pôvodné pracovné miesto zamestnanca na rodičovskej dovolenke s následnou možnosťou skončenia pracovného pomeru dohodou s takýmto zamestnancom, maximálne bude nútený znova vytvoriť takého pracovné miesto pre tohto zamestnanca, pričom takúto povinnosť *ex lege* aj tak má v zmysle § 157 ods. 2 Zákonníka práce.

Ďalej sem môžeme zaradiť problematiku vedúcich zamestnancov a dohodnutie skúšobnej doby. Podľa § 45 ods. 1 Zákonníka práce u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, možno skúšobnú dobu dohodnúť najviac na šesť mesiacov. V aplikačnej praxi sa možno stretnúť s organizačnou štruktúrou malých a stredných zamestnávateľov, kedy sú pod štatutárnym orgánom zamestnávateľa vytvorené dva riadiace stupne zamestnancov, na ktorých zamestnávateľ uzatvára pracovné pomery na dobu určitú so skúšobnou dobou 6 mesiacov, aby si vytvoril tzv. „*zadné dierka*“ v prípade, že bude chcieť skončiť so zamestnanom pracovný pomer. V aplikačnej praxi zamestnanec pracuje na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú, zväčša na jeden rok s dohodnutou skúšobnou dobou 6 mesiacov. Nezriedka sa stáva, že zamestnanci pracujú pod tlakom v podobe obavy pred skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe po prvých 6 mesiacoch, pred skončením pracovného pomeru na dobu určitú po

1 roku, pred skončením pracovného pomeru na dobu určitú po 1 a pol roku, pričom následne je tomuto zamestnancovi zrušené pracovné miesto po tomto období do dvoch rokov s následným udelením výpovede postupom podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pričom ak to zamestnávateľ stihne do dvoch rokov od vzniku pracovného pomeru, zamestnanec nemá podľa § 76 ods. 1 písm. a) nárok ani na odstupné v sume jeho jedného priemerného mesačného platu zamestnanca.

Medzi ďalšie spôsoby zneužitia práva možno zaradiť prenesenie dôkazného bremena na zamestnávateľa v pracovnoprávných sporoch tvrdením o existencii diskriminačných dôvodov, problematiku ústnych pracovnoprávných úkonov bez doložky neplatnosti v zmysle § 17 ods. 2 Zákonníka práce optikou ich následného preukazovania, skončenie pracovnoprávneho vzťahu s chráneným oznamovateľom protispoločenskej činnosti úmyselne a vedome bez súhlasu Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti spôsobom, ktorý osobitný predpis vyslovene nerieši, ako napríklad skončenie pracovnoprávneho vzťahu na základe zmeny zákona alebo v dôsledku okamžitého skončenia pracovnoprávneho vzťahu.

### **Neprijateľné pracovné podmienky**

Neprijateľné pracovné podmienky Zákonník práce neupravuje. Neprijateľné pracovné podmienky nepredstavujú legislatívny pojem. Vo všeobecnosti možno povedať, že neprijateľné pracovné podmienky sú pracovné podmienky, ktoré boli dohodnuté priamo v rozpore so Zákonníkom práce alebo inými osobitnými pracovnoprávnymi predpismi. Sme toho názoru, že za neprijateľné pracovné podmienky by bolo možné považovať aj pracovné podmienky, ktoré boli dohodnuté v rozpore s dobrými mravmi a sú výsledkom zneužitia práva alebo obchádzania zákona v pracovnoprávných vzťahoch. V tejto súvislosti dávame do pozornosti myšlienku legislatívneho zakotvenia neprijateľných pracovných podmienok v pracovných zmluvách po vzore neprijateľných zmluvných podmienok v spotrebiteľských zmluvách, ktoré sú upravené v § 52 a nasl. Občianskeho zákonníka.

Pokiaľ by sa slovenský zákonodarca vybral cestou legislatívneho uchopenia neprijateľných pracovných podmienok v pracovných zmluvách a kolektívnych zmluvách, rozhodne by v Zákonníku práce nemala absentovať generálna klauzula neprijateľných zmluvných pracovných podmienok s následným demonštratívnym výpočtom neprijateľných pracovných podmienok s pomenovaním právneho následku, keby všeobecný súd vo výroku rozhodnutia rozhodol, že konkrétna pracovná podmienka v pracovnej zmluve je neprijateľná. V tejto súvislosti možno podľa nášho názoru uvažovať nad

zákonnou povinnosťou zamestnávateľa zdržať sa používania takýchto pracovných podmienok, ktoré vo výroku všeobecný súd označil za neprijateľné. Súčasne je možné sa zamyslieť nad možnosťou súdneho prieskumu neprijateľných pracovných podmienok v rámci nového typu konania podľa Civilného sporového poriadku s názvom abstraktná kontrola neprijateľných pracovných podmienok, na ktorú by boli kauzálne príslušné pracovnoprávne súdy.

## Záver

S postupným rozvojom postcovidových pracovnoprávných vzťahov optikou súčasných ekonomických a sociálnych neistôt aplikačná prax ukazuje význam zásady zákazu zneužitia práva v pracovnoprávných vzťahoch. Jedným z dôsledkov dopadu pandemickej krízy je, že počas jej trvania sa začali hľadať právne nástroje a inštitúty, ktoré mali rôznymi spôsobmi pomôcť zflexibilniť pracovnoprávnu úpravu.<sup>9</sup> Pokiaľ sa však zamestnávateľa uchýlia k využitiu iných pracovnoprávných inštitútov s cieľom poškodiť zamestnanca ako druhú zmluvnú stranu pracovnoprávneho vzťahu, dochádza k zneužitiu práva v prospech zamestnávateľa.

Zásada zákazu zneužitia práva spolu s ochrannou funkciou pracovného práva v oblasti pracovnoprávných vzťahoch sa jednoznačne stala indikátorom stability pracovnoprávných vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancom<sup>10</sup>, ktorá stráži výkon subjektívnych práv zmluvných strán pracovnoprávneho vzťahu v súlade s ich legislatívnym cieľom tak, aby ich výkon navzájom nezasahoval do práv a právom chránených záujmov druhej zmluvnej strany.

Je zrejmé, že zneužitie práva v pracovnoprávných vzťahoch nepožíva právnu ochranu. V prípade súdneho sporu je úlohou súdu náležite zistiť, či strana pracovnoprávneho sporu nekonala v úmysle poškodiť druhú stranu sporu v rámci pracovnoprávneho vzťahu. Za týmto účelom zákonodarca dal do Zákonníka práce ustanovenia, ktoré rôznymi spôsobmi vyvažujú nerovnaké postavenie zamestnávateľa a zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch. Typickým príkladom môže byť ustanovenie § 13 ods. 9 Zákonníka práce, podľa

---

<sup>9</sup> MINČIČ, V.: Nové možnosti zamestnávania vo svetle súčasných kríz. Str. 274. In.: Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie 19. mája 2023 s názvom Míľniky práva v stredoeurópskom priestore 2023, Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta. Sekcia pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. ISBN: 978-80-7160-690-1.

<sup>10</sup> HAMULÁK, J.: Ochranná funkcia pracovného práva a jej význam v krízových časoch. str. 54. In.: Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie 22. a 23. apríla 2021 s názvom Bratislavské právnické fórum 2021, Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta. Sekcia pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. ISBN: 978-80-7160-608-6.

ktorého ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, zamestnávateľ musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov.

Legislatívna možnosť zamestnávateľa vymenovať a odvolať zamestnancov z pracovných pozícií priamo podriadených vrcholovému manažmentu je v súčasnej dobe už nevyhnutnosťou. Pokiaľ sa však zamestnávateľ rozhodne tento inštitút zneužiť za iným účelom, ako napríklad vynucovanie lojality zamestnanca voči zamestnávateľovi pod hrozbou výpovede<sup>11</sup>, resp. ako nástroj na šikanu zamestnancov v pracovnoprávnych vzťahoch<sup>12</sup>, dochádza podľa nášho názoru k zneužitiu tohto inštitútu v pracovnoprávnych vzťahoch.

Poukázali sme na absenciu legislatívneho vymedzenia neprijateľných pracovných podmienok po vzore neprijateľných zmluvných podmienok v spotrebiteľských zmluvách. Sme toho názoru, že legislatívne zakotvenie definície neprijateľných pracovných podmienok a následného procesu ich posudzovania, spolu s nekompromisným právnym následkom výroku súdu v podobe ich neprijateľnosti, a následnej povinnosti zamestnávateľa sa zdržania ich používania v pracovných zmluvách, by mala za následok plošné odstránenie neprijateľných zmluvných podmienok na trhu práce. Sme presvedčení, že legislatívnym vymedzením tohto pojmu by nedochádzalo okrem iného aj k zneužívaniu pracovnoprávnych inštitútov na iný účel, na aký boli prijaté a legislatívne zakomponované do Zákonníka práce.

## Zoznam literatúry

1. BARANCOVÁ, H.: Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká). Praha: Leges, 2016, str. 151, ISBN: 978-80-7502-176-2.
2. BARANCOVÁ, H.: Pracovnoprávne vzťahy a digitalizácia práce. Požiadavky, šance a riziká. Praha: Leges, 2019, str. 78, ISBN: 978-80-7502-368-1.

---

<sup>11</sup> RAK, P.: Lojalita zamestnanca, str. 120. In: Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie 12. a 13. septembra 2022 s názvom Bratislavské právnické fórum 2022, Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta. Sekcia pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. ISBN: 978-80-7160-664-2.

<sup>12</sup> BARANCOVÁ, H.: Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká). Praha: Leges, 2016, str. 151, ISBN: 978-80-7502-176-2.

3. HAMULÁK, J.: Ochranná funkcia pracovného práva a jej význam v krízových časoch. str. 54. In: Bratislavské právnické fórum 2021, Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta. Sekcia pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. ISBN: 978-80-7160-608-6.
4. HURDÍK, J.: Zneužití práva - z nicoty univerzální zásada ? Str. 1077-1090. In: Právnik, ročník 12/2019.
5. MINČIČ, V.: Nové možnosti zamestnávania vo svetle súčasných kríz. Str. 274. In.: Míľniky práva v stredoeurópskom priestore 2023, Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta. Sekcia pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. ISBN: 978-80-7160-690-1.
6. OLŠOVSKÁ, A.: Skončenie pracovného pomeru. Bratislava: Wolters Kluwer. 2015, 199s., ISBN: 978-80-7552-001-2.
7. RAK, P.: Lojalita zamestnanca, str. 120. In: Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie 12. a 13. septembra 2022 s názvom Bratislavské právnické fórum 2022, Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta. Sekcia pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. ISBN: 978-80-7160-664-2.
8. RAK, P.: Vnútorne predpisy. str. 189. In: Zborník z príspevkov z medzinárodnej online konferencie konanej 07. mája 2021 s názvom Právne rozpravy on- screen III. Banská Bystrica: Belianum. Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici Právnická fakulta UMB, 2021, 351 s., ISBN: 978-80-557-1933-7.
9. SEILEROVÁ, M.: (Ne)zneužitie práva v kontexte skončenia pracovného pomeru. Str. 270. In: POPOVIČ, A., ROMÁNOVÁ, A., STRAKOVÁ, I. (eds.): Zneužitie a iné formy obchádzania práva. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Právnická fakulta. Košice, 2016, 338 s., ISBN: 978-80-8152-431-8.
10. VALÚŠEK, L. Inštitút zneužitia práva v súkromnom práve vo vybraných štátoch a v Slovenskej republike. In: Justičná revue. Roč. 56, 2004, č. 4, s. 442.

### **Súdne rozhodnutia**

1. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky, sp. zn.: 21 Cdo 1815/2018 zo dňa 31.10.2019.

### **Kontaktné údaje**

JUDr. Jozef Greguš, PhD., LL.M.

jozef.gregus@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

# MIESTO VÝKONU PRÁCE: NOVÉ ETICKÉ VÝZVY PRE PRACOVNÉ PRÁVO

## PLACE OF WORK: NEW ETHIC CHALLENGES FOR EMPLOYMENT LAW

Ida Budayová Kuklišová<sup>1</sup>

**Abstrakt:** Dohoda o mieste výkonu práce ako jedna z podstatných náležitostí pracovnej zmluvy vždy predstavovala základný kameň úpravy pracovného práva - dohodnuté miesto výkonu práce má priamy dopad na rozsah oprávnení zamestnávateľa voči zamestnancovi, ako aj na jeho možnosť skončiť zamestnancov pracovný pomer. Technologický vývoj a zmeny v organizácii práce však narušili tradičné chápanie, ako aj úlohu tohto konceptu. V tomto článku skúmame, ako zmeny zasahujú do efektívnej ochrany zamestnanca a zamýšľame sa, v akom rozsahu súčasná právna úprava miesta výkonu práce stále plní svoju pôvodnú funkciu.

**Kľúčové slová:** miesto výkonu práce, ochrana zamestnanca, ponuková povinnosť, preradenie na inú prácu

**Abstract:** The agreement on the "place of work" as one of the essentials of an employment contract, has always served as a cornerstone of employment regulation. The agreed "place of work" holds direct consequences for the extent of the employer's authority over an employee, as well as the employer's right to terminate the employee's employment. However, technological advancements and shifts in work organization have disrupted the traditional understanding and function of this concept. This article explores the impact of these changes on effective employee protection and reflects on the extent to which the current regulation of the place of work still serves its intended purpose.

**Key words:** Place of work, employee protection, offer obligation, transfer to another work

---

<sup>1</sup> Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

## Úvod

Dohoda o mieste výkonu práce ako jedna z podstatných náležitostí pracovnej zmluvy vždy predstavovala základný kameň úpravy pracovného práva – dohodnuté miesto výkonu práce má priamy dopad na rozsah oprávnení zamestnávateľa voči zamestnancovi, ako aj na jeho možnosť skončiť zamestnancov pracovný pomer.

Chápanie miesta výkonu práce sa však v ostatných rokoch zmenilo. Pracovná pozícia zamestnanca už nemusí byť striktné spätá s určitým miestom – moderná doba priniesla prácu na diaľku či domácku prácu. Rozvoj technológií umožnil, aby sa pracovné pozície mohli flexibilne vykonávať na rôznych miestach (v rôznych štátoch) či dokonca formálne pre rôznych zamestnávateľov v rámci skupiny. Technologický vývoj a zmeny v organizácii práce tak narušili tradičné vymedzenie, ako aj úlohu konceptu miesta výkonu práce.

V prvej časti tohto článku sa zaoberáme vymedzením miesta výkonu práce a to s ohľadom na jeho rozsah, určitosť, ako aj väzbu na druh resp. povahu vykonávanej práce. V ďalšej časti na podklade odbornej literatúry a rozhodovacej praxe súdov skúmame funkcie, ktoré úprava miesta výkonu práce plní. V rámci tejto časti sa podrobne venujeme organizačnej aj ochrannej funkcii vymedzenia miesta výkonu práce. V závere tohto článku zhodnotíme, ako zmeny v technologickom vývoji a v organizácii práce vplývajú na účel a plnenie funkcie vymedzenia miesta výkonu prácu.

## Pojem miesta výkonu práce

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, v znení neskorších predpisov („**Zákonník práce**“) označuje miesto výkonu práce za jednu z obligatórnych náležitostí pracovnej zmluvy.

Podľa § 43 ods. 1 Zákonníka práce: „[...] V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú: [...] c) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto) alebo miesta výkonu práce, ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec.“

Zákonník práce neobsahuje priamu definíciu miesta výkonu práce, miesto výkonu práce upravuje príkladmo cez spôsob jeho vymedzenia.

Odborná literatúra, ako aj súdna prax definuje miesto výkonu práce cez jeho účel – ako vymedzenie rozsahu dispozičného oprávnenia zamestnávateľa. Napríklad, podľa Tomana: „Dohodnuté miesto výkonu práce určuje **rozsah dispozičného oprávnenia zamestnávateľa** voči zamestnancovi z územného hľadiska (kde sa má práca vykonávať). Zamestnávateľ môže zamestnancovi

*prikázať vykonávať prácu len na mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce s určitými výnimkami § 57 [Zákonníka práce].<sup>2</sup> Aj Barancová uvádza: „Obdobne ako druh práce, aj miesto výkonu práce je ako ďalšia z podstatných obsahových náležitostí pracovnej zmluvy veľmi dôležitá, lebo priamo determinuje šírku **dispozičného oprávnenia zamestnávateľa** voči zamestnancovi.“<sup>3</sup>*

## Limity pre dohodu o mieste výkonu práce

Vo vzťahu k vymedzeniu miesta výkonu práce v pracovnej zmluve Zákonník práce nedáva žiadne explicitné obmedzenia. Vo všeobecnosti je akceptované, že zamestnávateľ a zamestnanec majú pri dohadovaní miesta výkonu práce **širokú zmluvnú voľnosť**. Podľa Barancovej Zákonník práce presne „*nedefinuje, akým spôsobom si má zamestnanec so zamestnávateľom dohodnúť miesto výkonu práce. Vo vyššie uvedenom smere majú zmluvné strany širokú zmluvnú voľnosť.*“<sup>4</sup> Obdobne sa na zmluvnú voľnosť odvoláva aj napr. Križan<sup>5</sup> a vo vzťahu k českej právnej úprave<sup>6</sup> Bělina<sup>7</sup>. Širokú zmluvnú voľnosť pri dohadovaní miesta výkonu práce potvrdzuje aj súdna rozhodovacia prax.<sup>8</sup>

Súdy opakovane potvrdili, že zamestnanec a zamestnávateľ si môžu miesto výkonu práce dohodnúť **akokoľvek úzko** – nie je vylúčené, aby miesto výkonu

---

<sup>2</sup> ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I. 2. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s. r. o., 2023, str. 431.

<sup>3</sup> BARANCOVÁ, Helena. § 43 [Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy]. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 501, marg. č. 8.

<sup>4</sup> BARANCOVÁ, Helena. § 43 [Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy]. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 501, marg. č. 8.

<sup>5</sup> „Pre určenie miesta výkonu práce sa aplikuje princíp zmluvnej voľnosti.“ In: KRIŽAN, V. Obsahové náležitosti pracovnej zmluvy. In: Zmluvná autonómia v súkromnom/ pracovnom práve: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie „Právna politika a legislatíva“, ako súčasť medzinárodného vedeckého online vedeckého kongresu Trnavské právnické dni, 24. - 25. septembra 2020. Bratislava: Wolters Kluwer, 2020.

<sup>6</sup> Vo vzťahu k právnej úprave miesta výkonu práce český Zákonník práce (z. č. 262/2006 Sb.) vychádza rovnako ako slovenský Zákonník práce z pôvodného zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce. Vo vzťahu k obsahu pojmu miesto výkonu práce preto pokladáme českú odbornú literatúru, ako aj českú súdnu rozhodovaciu prax za relevantnú aj v slovenskom právnom kontexte.

<sup>7</sup> „Zákonník práce neurčuje, akým spôsobom má byť miesto výkonu práce vymedzené a necháva to na zmluvnej dohode strán pracovného pomeru.“ BĚLINA, M. a kol.: Zákonník práce. Komentář. 3. vydanie. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0, str. 209.

<sup>8</sup> napr. rozhodnutie Ústavného súdu SR III., sp. zn. ÚS 583/2022, rozhodnutie Ústavného súdu ČR, sp. zn. III. ÚS 3616/10, Rozhodnutie Krajského súdu Bratislava, sp. zn. 16CoPr/4/2018



práce bolo dohodnuté napr. ako konkrétne pracovisko<sup>9</sup>. V rozhodovacej praxi súdov bolo uznané ako miesto výkonu práce napr. konkrétna adresa sídla zamestnávateľa<sup>10</sup>, jeho prevádzky či pracoviska<sup>11</sup>, konkrétna katedra vysokej školy<sup>12</sup>, atď..

Problematickejším sa však javí **široké vymedzenie** miesta výkonu práce. Ako bolo uvedené vyššie, Zákonník práce neurčuje explicitne pre vymedzenie rozsahu miesta výkonu práce žiadne hranice. Na základe prísneho jazykového výkladu ustanovenia § 43 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, podľa ktorého môže byť miestom výkonu práce (okrem iného) obec, časť obce alebo **inak určené miesto**, sa dá vyvodiť, že miesto výkonu práce môže byť **akékoľvek široko určené miesto** vrátane celého sveta.

Generálna akceptácia pravidiel, podľa ktorého miesto výkonu práce môže byť určené akokoľvek široko, by však zjavne mala negatívny dopad na postavenie zamestnanca a jeho ochranu. Je teda prirodzené, že odborná aj súdna prax má hľadať (a hľadá) hranice pre šírku vymedzenia miesta výkonu práce. Limitácia možnosti dohody o mieste výkonu práce by však nemala neprimerane zasahovať do oprávnených potrieb zamestnávateľa ani zmluvnej voľnosti strán. V otázke prípustnosti širokého vymedzenia miesta výkonu práce zaujal najstriktnější postoj Národný inšpektorát práce, podľa ktorého miesto výkonu práce nemôže byť určené širšie ako obec.<sup>13</sup> Vychádza zrejme z argumentu, podľa ktorého príkladné vymedzenie miesta výkonu práce v Zákonníku práce – obec, časť obce alebo inak určené miesto – ide od najširšieho možného vymedzenia k užšiemu. Širšie určenie miesta výkonu práce pokladá za nesúladne s ustanovením § 43 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce a za neurčité.<sup>14</sup>

---

<sup>9</sup> Napr. podľa Bělinu: „Miesto výkonu práce môže byť určené veľmi úzko (napríklad konkrétne pracovisko)[...].“ BĚLINA, M. a kol.: Zákonník práce. Komentář. 3. vydanie. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0, str. 209

<sup>10</sup> Napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 5Cdo/81/2010, rozhodnutie Krajského súdu Trenčín, sp. zn. 17CoPr/6/2013, rozhodnutie Krajského súdu Bratislava, sp. zn. 16CoPr/4/2018

<sup>11</sup> Napr. Centrálna laboratóriá Stavebnej fakulty STU na Technickej 5 v Bratislave - rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 7Cdo/17/2022

<sup>12</sup> Katedra morfológie vysokej školy – rozhodnutie Najvyššieho súdu ČSR, sp. zn. 6 CZ 29/82

<sup>13</sup> „Najširšie prípustné vymedzenie miesta výkonu práce je obcou (napr. Kežmarok, Skalica). Miesto výkonu práce sa nemôže dohodnúť širším určením (napr. Slovenská republika, Žilinský kraj) [...]“ In: <https://www.ip.gov.sk/pracovna-zmluva/>. Obdobne SKIČKOVÁ, Miroslava: Najčastejšie priestupky zamestnávateľov. Praktické využitie Zákonníka práce pre zamestnancov a zamestnávateľov. Bratislava: Addecco Slovakia, s.r.o., 2014. ISBN 978-80-971726-0-2; str. 13.

<sup>14</sup> SKIČKOVÁ, Miroslava: Najčastejšie priestupky zamestnávateľov. Praktické využitie Zákonníka práce pre zamestnancov a zamestnávateľov. Bratislava: Addecco Slovakia, s.r.o., 2014. ISBN 978-80-971726-0-2; str. 13.

Uvedený názor je však v právnej praxi ojedinelý. Ako uvádza Švec: „S týmto názorom [o postupnosti od najväčšieho celku (obce) cez menší celok (časť obce) po najmenší celok (napr. adresa sídla, bydliska)] možno sčasti polemizovať.“<sup>15</sup> Potreba širšieho vymedzenia miesta výkonu práce ako obec nepochybné existuje pri viacerých štandardných typoch pracovných pozícií vrátane pozícií v doprave, obchodnom zastúpení, manažérskych pozíciách zodpovedných za širšie územie a pod.. Možnosť širšieho vymedzenia miesta výkonu práce pripúšťa aj Barancová: „Na druhej strane nemožno vylúčiť, že pri určitých druhoch prác (montážne, stavebné práce) si účastníci dohodnú ako miesto výkonu práce celé územie Slovenskej republiky.“<sup>16</sup>

K širokému vymedzeniu miesta výkonu práce sa vyjadruje aj judikatúra. Najvyšší súd SR vo svojom rozhodnutí v konaní vedenom pod sp. zn. 5 Cdo 81/2010 uvádza, že miesto výkonu práce môže byť vymedzené aj „iným spôsobom – vymedzenie okresu, kraja, regiónu a pod.“ Jednoznačne teda potvrdzuje aj možnosť širšieho vymedzenia miesta výkonu práce ako je obec. Diskusiu o šírke vymedzenia miesta výkonu práce riešil aj Ústavný súd SR, ktorý v svojom nedávnom rozhodnutí, sp. zn. II. ÚS 583/2022, potvrdil, že v rámci zmluvnej voľnosti môže byť aj Slovenská a Česká republika platne dohodnutým miestom výkonu práce.

Hoci stanovisko Národného inšpektorátu práce v odbornej ani súdnej praxi nebolo akceptované, je nepochybné, že za účelom ochrany zamestnanca je potrebné sformulovať limity pre šírku vymedzenia miesta výkonu práce. Pracovná zmluva je v praxi predkladaná zo strany zamestnávateľa a zamestnanec zväčša nie je v pozícii reálne ovplyvniť, ako bude miesto výkonu práce v pracovnej zmluve vymedzené (prípadne si neuvedomuje dôsledky širokého vymedzenia miesta výkonu práce).

V odbornej literatúre sa tak pri limitácii šírky vymedzenia miesta výkonu práce stretávame s požiadavkou určitosti a s požiadavkou korelácie miesta výkonu práce s druhom resp. povahou práce.

### Určitosť miesta výkonu práce

Limity vymedzenia miesta výkonu práce hľadá odborná literatúra, okrem iného, v požiadavke **určitosti právneho úkonu**. Ako uvádza Sučanská: „Miesto

---

<sup>15</sup> ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I. 2. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s. r. o., 2023, str. 432.

<sup>16</sup> BARANCOVÁ, Helena. § 43 [Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy]. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákoník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 502, marg. č. 8.

výkonu práce je potrebné vymedziť určito a zrozumiteľne.<sup>17</sup> Podľa Barancovej: „priveľmi široko dohodnuté miesto výkonu práce by bolo možné považovať za neurčité, resp. za obchádzanie zákona [...]“.<sup>18</sup>

Požiadavka určitosti vyplýva z § 37 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka, v znení neskorších predpisov („**Občiansky zákonník**“). Z nej vyplýva, že miesto výkonu práce musí byť dohodnuté tak, aby v každom momente bolo zrejmé, aké miesto predstavuje dohodnuté miesto výkonu práce. Podľa nášho názoru však vymedzenie miesta výkonu práce širším územím (ako napr. Slovenská republika) jednoznačne spĺňa znaky určitosti (nieť pochybností o tom, aké miesto predstavuje Slovenská republika). Uvedené napokon potvrdil aj Ústavný súd SR, ktorý vo svojom rozhodnutí, sp. zn. II. ÚS 583/2022, uznal ako platne dohodnuté miesto výkonu práce územie Slovenskej a Českej republiky.

Vo vzťahu k určitosti vymedzenia miesta výkonu práce treba poukázať aj na zaujímavé rozhodnutia českých súdov, ktoré uznali ako dostatočne určité vymedzenie miesta výkonu práce ako „výrobné a obchodné prevádzky spoločnosti“, ako aj „prevádzky spoločnosti na území Českej republiky“. Uvedené vymedzenie pokladali za dostatočne určité napriek tomu, že sa počet aj umiestnenie prevádzok v čase trvania pracovného pomeru zamestnanca menili.

Najvyšší súd ČR v rozhodnutí, sp. zn. 21 Cdo 4213/2009, konštatoval, že: „vzhľadom na to, že pojem výrobné a obchodné prevádzky jasne definuje, ktoré časti zamestnávateľa (jeho prevádzky) a akého druhu (výrobné a obchodné) môžu byť miestom výkonu práce, je možné súhlasiť s odvolacím súdom, že miesto výkonu práce bolo určené úplne jednoznačne, zrozumiteľne a určite a logicky sa môže meniť podľa toho, či a kakým zmenám v organizačnej štruktúre zamestnávateľa dochádza. Povedané inak, zamestnanec sa dohodol, že bude vykonávať práce v tých miestach, kde bude mať zamestnávateľ aj kedykoľvek v budúcnosti svoje výrobné alebo obchodné prevádzky.“

Obdobný prípad riešil aj Ústavný súd ČR v konaní pod spisovou značkou III. ÚS 3616/10, v ktorom posudzoval určitosť vymedzenia miesta výkonu práce ako

---

<sup>17</sup> SUČANSKÁ, D. – PREISINGER, M. – KRAJČO, J. Zákonník práce – komentár. Bratislava: Iura Edition, 2003. Obdobne napr. GALANDOVÁ, M. – OLŠOVSKÁ, A. Pracovná cesta, vysielanie a vzdelávanie zamestnancov – pracovnoprávne a daňové aspekty. In: Kultúra sveta práce. Aplikačné nedostatky právnej úpravy pracovnej cesty. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2013.

<sup>18</sup> BARANCOVÁ, Helena. § 43 [Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy]. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 502, marg. č. 8.

„prevádzky zamestnávateľa v Českej republike“. Ústavný súd ČR považoval takéto vymedzenie za platné.<sup>19</sup>

Z uvedeného vyplýva, že požiadavka určitosti rieši dôsledky prípustnosti širokého vymedzenia miesta výkonu práce na ochranu zamestnanca iba čiastočne.

### Väzba miesta výkonu práce na druh/povahu práce

Komplexnejším riešením limitácie prípustnej šírky miesta výkonu práce predstavuje obmedzenie zmluvnej voľnosti pri dohadovaní miesta výkonu práce **druhom práce resp. jej povahou**. Druh a povaha práce determinuje jednak aké široké dispozičné oprávnenie zamestnávateľa je pre výkon práce naozaj potrebné, ako aj očakávanie zamestnanca vo vzťahu k miestam, kde bude prácu vykonávať. Druh resp. povaha práce totiž diktuje užšie vymedzenie miesta výkonu práce napr. pre administratívneho pracovníka a zároveň umožňuje širšie vymedzenie miesta výkonu práce pre pozície, kde je to potrebné (stavebníctvo, doprava, manažérske pozície, obchodné zastúpenie a pod.).

Odkaz na relevanciu druhu a povahy práce pre prípustnú šírku vymedzenia miesta výkonu práce nachádzame v odborných textoch Šveca<sup>20</sup> a (nepriamo) aj u Barancovej<sup>21</sup>. Uvedené kritérium obmedzenia šírky miesta výkonu práce „odobril“ aj Ústavný súd SR. Vo svojom rozhodnutí, sp. zn. II. ÚS 583/2022, uviedol: *„Zákonník práce nevylučuje, že pri určitých prácach montážnych stavebných a podobne si môžu zmluvné strany dohodnúť ako miesto výkonu práce celé územie Slovenskej republiky; hľadiskom pre určenie miesta výkonu práce je povaha vykonávanej práce.“*

Z uvedeného vyplýva, že hoci Zákonník práce nevylučuje, aby miestom výkonu práce bolo určené akékoľvek široko určené miesto (aj napr. Slovenská

---

<sup>19</sup> Citované rozhodnutia sú v českej odbornej obci považované za kontroverzné a to najmä s ohľadom na popretie ochrany zamestnanca. V spore rozhodovanom Ústavným súdom ČR (sp. zn. III. ÚS 3616/10) sa navyše posudzovalo porušenie pracovnej disciplíny zo strany osamelej zamestnankyne, ktorá sa starala o dieťa. Porušenie pracovnej disciplíny spočívalo v tom, že sa zamestnankyňa nedostavila na výkon práce do novourčenej prevádzky zamestnávateľa, ktorá sa nachádzala 400 km od jej bydliska. K rozhodnutiu Ústavného súdu ČR vo tejto veci vydal sudca Jan Musil odlišné stanovisko práve s poukazom na sociálny aspekt prípadu a pre popretie ochrannej úlohy pracovného práva, ku ktorému rozhodnutie podľa neho viedlo.

<sup>20</sup> „Dojednanie šírky miesta výkonu práce by malo zodpovedať povahe (druhu) práce, ktorá sa má vykonávať.“ ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I. 2. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s. r. o., 2023, str. 432.

<sup>21</sup> „Hľadiskom relevantným pre určenie miesta výkonu práce je teda aj povaha vykonávanej práce.“ BARANCOVÁ, Helena. § 43 [Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy]. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 502, marg. č. 8.

republika), šírka tohto vymedzenia musí byť **odôvodnená druhom resp. povahou práce.**

### **Viacere miesta výkonu práce**

Otázku, či je možné dohodnúť viaceré miesta výkonu práce riešili sudy už za účinnosti zrušeného zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce („**Pôvodný Zákonník práce**“). Najvyšší súd SSR vo svojom rozhodnutí, sp. zn. 6 Cz 30/70, judikoval, že: „*V pracovnej zmluve možno dohodnúť viac než jedno miesto výkonu práce; z hľadiska nároku na náhradu pri pracovných cestách (§ 3 až § 9 vyhl. č. 96/1967 Zb.) je však nutné za pravidelné pracovisko považovať vždy len jedno miesto výkonu práce.*“

Zákomom č. 350/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony („**Novela Zákonníka práce**“) bolo zmenené ustanovenie § 43 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce tak, že možnosť dohodnúť si viacero miest výkonu práce v súčasnosti vyplýva už priamo z textu Zákonníka práce.

### **Funkcie miesta výkonu práce**

Pri hodnotení vhodnosti a dostatočnosti právnej úpravy je potrebné vždy vychádzať z jej účelu. Účel dohody o mieste výkonu práce v pracovnej zmluve determinujú primárne jeho **organizačná funkcia a ochranná funkcia.**

### **Organizačná funkcia miesta výkonu práce**

**Organizačná funkcia** vymedzenia miesta výkonu práce spočíva v určení šírky dispozičného oprávnenia zamestnávateľa. Dohodnuté miesto výkonu práce určuje (s určitými výnimkami), kde môže zamestnávateľ požadovať od zamestnanca výkon práce. Ako uvádza Baranová: „*[M]iesto výkonu práce [...] priamo determinuje šírku dispozičného oprávnenia zamestnávateľa voči zamestnancovi. Zamestnávateľ nie je oprávnený jednostranne zmeniť v pracovnej zmluve dohodnuté miesto výkonu práce a dočasne alebo natrvalo zamestnanca preložiť na iné miesto výkonu práce, než ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve.*“<sup>22</sup> Obdobne vymedzuje organizačnú funkciu miesta výkonu práce

---

<sup>22</sup> BARANOVÁ, Helena. § 43 [Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy]. In: BARANOVÁ, Helena a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 501, marg. č. 8.

Toman<sup>23</sup>, Švec<sup>24</sup> aj Bělina<sup>25</sup>.

Pluralita miest výkonu práce z hľadiska organizačnej funkcie dohody o mieste výkonu práce v praxi nespôsobuje nejasnosti. Dohodnuté miesta výkonu práce determinujú dispozičné oprávnenie zamestnávateľa vo vzťahu k miestu výkonu práce zamestnanca. Preto miesto, v ktorom má zamestnanec v konkrétny čas vykonávať prácu **určuje zamestnávateľ** (ak nie sú dohodnuté iné pravidlá, resp. pravidlo, že miesto výkonu práce si zamestnanec určuje sám).

Uvedené potvrdil aj Najvyšší súd ČR vo svojom rozhodnutí, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015, keď uviedol, že: „Podľa judikatúry je to výhradne zamestnávateľ, ktorý rozhoduje v medziach pracovnoprávných predpisov a pracovnej zmluvy o mieste konkrétneho výkonu práce zamestnanca (ak je dohodnutých viac pracovísk alebo je miesto výkonu práce určené širšie).“

### **Ochranná funkcia miesta výkonu práce**

Na druhej strane, dohoda o mieste výkonu práce spĺňa aj **ochrannú funkciu**. Okrem toho, že limituje dispozičné oprávnenie zamestnávateľa vo vzťahu k miestu, kde je zamestnanec povinný vykonávať prácu, zároveň determinuje rozsah ochrany zamestnanca pri skončení pracovného pomeru prostredníctvom inštitútu **ponukovej povinnosti**.

Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce môže zamestnávateľ „*dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, alebo o výpoveď podľa odseku 1 písm. f), iba vtedy, ak (a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako **miesto výkonu práce**, (b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol **v mieste, ktoré***

---

<sup>23</sup> „Miesto výkonu práce predstavuje šírku dispozičného oprávnenia zamestnávateľa vo vymedzení miesta výkonu práce v pracovnej zmluve.“ TOMAN, J. Pracovná cesta z pohľadu legislatívca. In: Kultúra sveta práce. Aplikáčné nedostatky právnej úpravy pracovnej cesty. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2013.

<sup>24</sup> „Dohodnuté miesto výkonu práce určuje rozsah dispozičného oprávnenia zamestnávateľa voči zamestnancovi z územného hľadiska (kde sa má práca vykonávať).“ ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I. 2. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s. r. o., 2023, str. 431.

<sup>25</sup> „Najmä určuje rozsah dispozičného oprávnenia zamestnávateľa voči zamestnancom z hľadiska miesta výkonu práce.“ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydanie. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0, str. 209.

***bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.***“

Za splnenia podmienok je teda zamestnávateľ povinný ponúknuť zamestnancovi, s ktorým chce skončiť pracovný pomer z vymedzených dôvodov, inú vhodnú prácu, ktorú má k dispozícii **v mieste výkonu práce**. Ponuková povinnosť chráni zamestnanca pred skončením pracovného pomeru v prípadoch, kde je možné, aby jeho pracovný pomer napriek existencie výpovedného dôvodu pokračoval.

### **Ponuková povinnosť pri pluralite miest výkonu práce**

Na prvý pohľad sa vymedzenie ponukovej povinnosti pri pluralite dohodnutých miest výkonu práce môže zdať bezproblémové. Zdá sa nesporné, že ak bolo dohodnutých viacero miest výkonu práce, ponuková povinnosť sa vzťahuje na pozície, ktoré má zamestnávateľ voľné na ktoromkoľvek dohodnutom mieste výkonu práce.

Problematické však môže byť určenie inej vhodnej práce, ktorú má zamestnávateľ povinnosť zamestnancovi ponúknuť, ak má zamestnávateľ voľných viacero pracovných miest s rôznymi miestami výkonu práce.

V zmysle rozhodovacej praxe súdov zamestnávateľ nie je povinný zamestnancovi ponúknuť všetky voľné pozície predstavujúce vhodnú prácu. Ak však neponúkne všetky takéto pozície, vystavuje sa riziku, že súd v následnom súdnom konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru vyhodnotí ponúknutú pozíciu ako nie vhodnú prácu (resp. bude považovať inú voľnú pracovnú pozíciu za vhodnú). Pluralita miest výkonu práce zaťažuje posúdenie vhodnosti pracovnej pozície (inej práce) pre zamestnanca.

Pre zamestnanca totiž môže byť akceptovateľné napr. vycestovať raz do týždňa do druhého miesta výkonu práce. Avšak pracovné miesto výhradne v tomto druhom mieste výkonu práce by pre neho mohlo byť neakceptovateľné (mohlo by znamenať potrebu zmeny bydliska zamestnanca). Je otázne, ako by súd hodnotil vhodnosť ponúknutého pracovného miesta v takomto druhom mieste výkonu práce v kontexte ponukovej povinnosti. Nemáme vedomosť o tom, že by uvedený problém riešila odborná literatúra alebo súdna rozhodovacia prax. Nateraz ostáva pre zamestnávateľov riešením pri plnení ponukovej povinnosti zamestnancovi s viacerými miestami výkonu práce ponúknutie všetkých vhodných miest vo všetkých dohodnutých miestach výkonu práce.

## Ponuková povinnosť pri mieste výkonu práce, ktoré si určuje zamestnanec sám

Možnosť zamestnanca určovať si miesto výkonu práce sám bola zaradená do Zákonníka práce až Novelou Zákonníka práce s účinnosťou od 01.11.2022. Otázka ponukovej povinnosti vo vzťahu k takémuto zamestnancovi zatiaľ nebola podľa našich vedomostí riešená v žiadnom právoplatnom súdnom rozhodnutí.

V odbornej obci sa k danému problému okrajovo vyjadrila Olšovská, ktorá uviedla, že: „*Osobitný problém tvorí zamestnanec bez fixného miesta výkonu práce (napr. § 52 ods. 5 Zákonníka práce, po novele Zákonníka práce účinnej od 1. novembra 2022 aj §43 ods. 1 Zákonníka práce), keď si zamestnanec miesto výkonu práce určuje sám, pretože v takom prípade **neexistuje miesto výkonu práce v tradičnom zmysle, voči ktorému by sa realizovala ponuková povinnosť.***“<sup>26</sup>

Podľa nás však netradičné ustanovenie, že miesto výkonu práce si zamestnanec určuje sám, bez ďalšieho nevedie k popretiu ponukovej povinnosti zamestnávateľa. Aj uvedený citát považujeme skôr na upozornenie na nedostatočnosť právnej úpravy vo vzťahu k ponukovej povinnosti a nie za potvrdenie toho, že ponuková povinnosť sa v takomto prípade neaplikuje.

Je zrejmé, že ponuková povinnosť by sa mala vzťahovať minimálne na voľné pracovné pozície, pre ktoré zamestnávateľ predpokladá, že si miesto výkonu práce určuje zamestnanec sám. To, či zamestnancovi má byť ponúknuté aj iné pracovné miesto (s fixným miestom výkonu práce, či hybridným určením miesta výkonu práce), je už otázkou hodnotovou, ktorú by však musel zrejme riešiť zákonodarca novelizáciou Zákonníka práce.

## Ponuková povinnosť pri „netradičnej“ organizácii práce

V ostatných rokoch sme boli svedkami výrazných zmien spôsobu organizácie práce. Kým pri prijímaní Pôvodného Zákonníka práce bol výkon práce pevne zviazaný s určitým miestom, najmä v dôsledku rozvoja informačných technológií sa dnes vo vybraných profesiách väzba na určité miesto výkonu práce vytráca. Ako uvádza Seilerová, „*fyzická osoba môže v súčasnosti pracovať z akéhokoľvek miesta vo svete ako tzv. virtuálny zamestnanec, čím dochádza k narušeniu tradičného modelu obsahu pracovnej zmluvy vo vzťahu k miestu výkonu práce.*“<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I. 2. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s. r. o., 2023, str. 709.

<sup>27</sup> SEILEROVÁ, M.: Formy a spôsoby výkonu práce pri používaní informačno-komunikačných technológií a ochrana zdravia pri práci. In: ŠVEC, M. - BULLA, M.: Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2018, s. 70.



Nie je nezvyčajné, že organizačná štruktúra zahŕňa pracovné pozície, ktoré môžu byť vykonávané z viacerých miest (z viacerých štátov) a dokonca, ktoré môžu byť vykonávané formálne pre rôznych zamestnávateľov. V praxi sa môže stať, že vedúci IT pre strednú Európu určitej skupiny spoločností bude zamestnanec slovenskej spoločnosti s miestom výkonu práce Bratislava, pričom po skončení jeho pracovného pomeru sa vedúcim IT pre strednú Európu stane zamestnanec maďarskej spoločnosti s miestom výkonu práce Budapešť. Prax v súčasnosti pozná pracovné pozície, ktoré nie sú „ukotvené“ v konkrétnom mieste výkonu práce a, dokonca, ani u konkrétneho zamestnávateľa.

Otvára sa tak otázka, či dohoda o mieste výkonu práce **stále plní svoju pôvodnú ochrannú funkciu**.

V rozhodovacej praxi súdov prevláda v súčasnosti formalistický prístup k chápaniu miesta výkonu práce aj rozsahu ponukovej povinnosti. Súdny v temer všetkých prípadoch interpretujú miesto výkonu práce tak, ako bolo formálne dohodnuté v pracovnej zmluve.<sup>28</sup> Špecifikami organizácie práce zamestnávateľa či dokonca skupiny spoločností sa súdny zväčša nezaoberajú.<sup>29</sup> Ochrana zamestnancov v moderných korporáčnych organizačných štruktúrach vyplývajúca z ponukovej povinnosti je tak limitovaná.

Objavujú sa však aj rozhodnutia, v ktorých súdny v záujme ochrany zamestnanca prekonali formalistické chápanie miesta výkonu práce. Krajský súd v Bratislave napr. posúdil ako porušenie ponukovej povinnosti, keď zamestnávateľ neponúkol zamestnancovi (s miestom výkonu práce obec Rohožník) pracovné miesto s rovnakou pracovnou náplňou ale s iným miestom výkonu práce (obec Bratislava), pričom však práca bola aj naďalej vykonávaná v Rohožníku.<sup>30</sup> Rovnako Krajský súd Bratislava konštatoval neplatnosť skončenia pracovného pomeru zamestnanca z organizačných dôvodov, keď mu nebola ponúknutá pozícia s rovnakou pracovnou náplňou otvorená v inom mieste výkonu práce (detašovanom pracovisku).<sup>31</sup> V právnej veci vedenej pod sp. zn. 14 CoPr/9/2016

---

<sup>28</sup> Napr. rozhodnutie Najvyššieho sudu SR 5 Cdo/81/2010, rozhodnutie Krajského súdu Trenčín, sp. zn. 17CoPr/6/2013, rozhodnutie Krajského súdu Bratislava 16CoPr/4/2018, atď.

<sup>29</sup> Súdny pristupujú ku každému zamestnávateľovi ako separátnemu subjektu pracovného práva; s výnimkou partikulárnych rozhodnutí Súdneho dvora EÚ (napr. C-610/18 *AFMB*, C-44/08 *Akavan (Fujitsu)*, C-61/17 *Bichat*, C-62/17 *Chlubna*, C-72/17 *Walkner*) sme sa zatiaľ nestretli s rozhodnutím, ktoré by nazeralo na splnenie povinností zamestnávateľa v kontexte celej jeho koncernovej skupiny. Ponukovú povinnosť v rámci skupiny spoločností riešil napr. Krajský súd Bratislava vo veci vedenej pod sp. zn. 8CoPr/13/2015, v ktorej deklaroval, že zamestnávateľ nie je povinný ponúkať voľnú pracovnú pozíciu, ak je táto pozícia otvorená u inej spoločnosti v skupine (aj keď v dohodnutom mieste výkonu práce).

<sup>30</sup> Rozhodnutie Krajského súdu Bratislava, sp. zn. 4Copr/2/2017.

<sup>31</sup> Rozhodnutie Krajského súdu Bratislava, sp. zn. 2CoPr/9/2013.

Krajský súd Bratislava nepovažoval formálne určené miesto výkonu práce ponúkajúcej práce ošetrovateľa (určené ako sídlo zamestnávateľa) za smerodajné, ale posúdil miesto výkonu práce podľa charakteru práce (domácnosti ošetrovaných osôb).

Z uvedeného vyplýva, že v hraničných prípadoch by sudy mohli slúžiť ako korektív pre absentujúcu ochranu zamestnanca vyplývajúcu z určenia miesta výkonu práce. Takýto korektív by však mal byť aplikovaný výnimočne v prípadoch zjavnej nespravodlivosti. Ak sa má zaručiť funkčná ochrana zamestnanca prostredníctvom ponukovej povinnosti aj v novom kontexte organizácie práce, bude potrebné prehodnotiť jej zákonnú právnu úpravu.

## **Záver**

Miesto výkonu práce predstavuje v našom právnom poriadku jednu zo základných náležitostí pracovnej zmluvy už od prvej kodifikácie pracovného práva. Môžeme konštatovať, že za desaťročia odbornej debaty a súdnej rozhodovacej činnosti sa právna úprava s tradičným chápaním miesta výkonu práce vysporiadala dostatočne. Odborná literatúra aj súdna prax postupne uspokojujúco vyriešila otázky spojené s úzkou aj širokou limitáciou vymedzenia miesta výkonu práce.

Určenie miesta výkonu práce sa však stáva problematickým, ak pracovnoprávne vzťahy vznikajú v menej tradičnom organizačnom usporiadaní. V súčasnej dobe nie je výnimočné, ak pracovná pozícia nie je „ukotvená“ v konkrétnom mieste výkonu práce, dokonca ani u konkrétneho zamestnávateľa.

Hoci miesto výkonu práce aj v týchto nových podmienkach plní svoju organizačnú funkciu, jeho ochranná funkcia (premietnutá do ponukovej povinnosti) je oslabená. Súdna prax len vo výnimočných prípadoch prekračuje formálny rámec ochrany zamestnanca určený Zákoníkom práce a ako taká nesanuje (a podľa nášho názoru ani nemá sanovať) aktualizáciu zákonnej právnej úpravy.

Nateraz ostáva pre odbornú obec a zákonodarcu úloha posúdiť, či je v novom kontexte pracovnoprávných vzťahov ochranná funkcia miesta výkonu práce ešte žiaduca, a ak áno, navrhnúť zmenu zákonnej úpravy, ktorá by zabezpečila ochranu aj zamestnancom pracujúcim v moderne usporiadaných (netradičných) organizačných štruktúrach.

## Zoznam použitej literatúry

1. BARANCOVÁ, Helena. § 43 [Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy]. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022
2. BĚLINA, M. a kol.: Zákonník práce. Komentář. 3. vydanie. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0
3. GALANDOVÁ, M. – OLŠOVSKÁ, A. Pracovná cesta, vysielanie a vzdelávanie zamestnancov – pracovnoprávne a daňové aspekty. In: Kultúra sveta práce. Aplikačné nedostatky právnej úpravy pracovnej cesty. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2013.
4. KRIŽAN, V. Obsahové náležitosti pracovnej zmluvy. In: Zmluvná autonómia v súkromnom/ pracovnom práve: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie „Právna politika a legislatíva“, ako súčasť medzinárodného vedeckého online vedeckého kongresu Trnavské právnické dni, 24. - 25. septembra 2020. Bratislava: Wolters Kluwer, 2020.
5. SEILEROVÁ, M.: Formy a spôsoby výkonu práce pri používaní informačno–komunikačných technológií a ochrana zdravia pri práci. In: ŠVEC, M. - BULLA, M.: Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2018.
6. SKIČKOVÁ, Miroslava: Najčastejšie priestupky zamestnávateľov. Praktické využitie Zákonníka práce pre zamestnancov a zamestnávateľov. Bratislava: Addecco Slovakia, s.r.o., 2014. ISBN 978-80-971726-0-2.
7. SUČANSKÁ, D. – PREISINGER, M. – KRAJČO, J. Zákonník práce – komentár. Bratislava: Iura Edition, 2003.
8. ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I. 2. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s. r. o., 2023.
9. TOMAN, J. Pracovná cesta z pohľadu legislatívca. In: Kultúra sveta práce. Aplikačné nedostatky právnej úpravy pracovnej cesty. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2013.

## Kontaktné údaje

Mgr. Ida Budayová Kuklišová

ida.budayova@akbuday.sk

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

# NÁHRADA MZDY VS. PRÍJEM PLYNÚCI V SÚVISLOSTI S MINULÝM VÝKONOM ZÁVISLEJ ČINNOSTI Z POHĽADU PLATENIA ODVODOV

## WAGE COMPENSATION VS. INCOME ARISING IN CONNECTION WITH PAST EMPLOYMENT FROM THE POINT OF VIEW OF LEVIES

Nikola Bezáková<sup>1</sup>

**Abstrakt:** Podá či nepodá (zamestnanec) žalobu o neplatné skončenie pracovného pomeru? Zamestnávateľa by si pri tejto otázke mali vopred vyhodnotiť zákonné alternatívy riešenia pracovnoprávneho sporu a vybrať tú najefektívnejšiu najmä z pohľadu platenia odvodov. Napriek jednostrannému právnomu úkonu zo strany zamestnávateľa smerujúcemu k ukončeniu pracovného pomeru so zamestnancom, zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá naďalej na tom, aby ho zamestnával. Avšak, zamestnávateľ netuší, čo to pre neho môže z finančného pohľadu znamenať. Je výhodnejšie sa so zamestnancom dohodnúť mimosúdne alebo trvať na svojom až do právoplatnosti rozsudku? Má aj časové hľadisko nejaký špecifický vplyv na určenie subjektu hradenia odvodových povinností? V tomto príspevku upriamime pozornosť na to, aký dôležitý faktor predstavuje právoplatné rozhodnutie súdu z titulu určenia neplatného skončenia pracovného pomeru či mimosúdne urovanie a v nadväznosti na to späťvzatie žaloby. Rovnako poukážeme na návrhy *de lege ferenda*, ktorých účelom je vyriešiť aktuálnu právnu disproporciu a stanoviť právne normy týkajúce sa náhrady ušlého zisku zamestnanca.

**Kľúčové slová:** náhrada mzdy, príjem, pracovnoprávny spor, mimosúdne urovanie, právoplatné rozhodnutie

**Abstract:** Whether or not he (the employee) will bring an action for invalid termination of employment? Employers should evaluate the legal alternatives for resolving an employment dispute in advance and choose the most effective one, especially from the perspective of

---

<sup>1</sup> Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta (Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia)

paying contributions. Despite the employer's unilateral legal action to terminate the employee's employment, the employee has notified the employer that he insists on continuing to employ him. However, the employer has no idea what this may mean for him financially. Is it preferable to settle out of court with the employee or to stand your ground until the judgment becomes final? Also, does the timing aspect have any specific impact on the determination of the subject of the payment of the levy obligations? In this article, we will draw attention to the importance of a final court decision on the grounds of a declaration of invalid termination of employment or an out-of-court settlement and the consequent withdrawal of the action. We will also refer to *de lege ferenda* proposals aimed at resolving the current legal disparity and setting out the legal standards relating to compensation for loss of profits for employee.

**Key words:** wage compensation, income, employment dispute, out-of-court settlement, final decision

## Úvod

Problematika neplatného skončenia pracovného pomeru spolu s jeho dôsledkami v sebe skrýva oveľa viac právnych otázok, ako sa na prvý pohľad zdá. Vzniknutá právna neistota sa nedotýka iba nestabilného pracovného miesta či absencie výkonu práce, ale má vplyv najmä na finančnú stránku samotného zamestnávateľa a rovnako aj na zamestnanca<sup>2</sup>. Od právnej skutočnosti, či sa v konečnom dôsledku zmluvné strany pracovnoprávneho vzťahu dohodnú na platnom skončení, resp. právoplatným rozsudkom bude rozhodnuté o jeho skončení, závisia pracovnoprávne nároky zamestnanca a v spojitosti s nimi aj odvodové povinnosti. Právna úprava skromne upravuje zákonný postup zamestnávateľa s ohľadom na rôznorodosť možností ustálenia platného skončenia pracovného pomeru a v nadväznosti na to jemu či zamestnancovi prislúchajúce odvodové povinnosti. Podobne pracovnoprávne predpisy exaktne nedeterminujú časové ohraničenie poskytnutia pracovnoprávnych nárokov a túto neurčitosť zákonodarca prenechal „do rúk“ príslušným súdom. Otázka znie, či tie svojou rozhodovacou činnosťou dostatočne vymedzili postup pre zamestnávateľov a zamestnancov tak, aby bolo zrejmé, čo je a čo nie je v súlade so zákonom. Právna prax nám totiž ukazuje, že na alternatívy ukončenia právnej neistoty platného skončenia

---

<sup>2</sup> Pre účely tohto príspevku používame pojem „zamestnávateľ“ a „zamestnanec“ aj v prípade, že fakticky ide o bývalého zamestnávateľa, resp. bývalého zamestnanca.

pracovného pomeru v súčasnosti nenájdeme jasný a zreteľný legitímny postup odvodových povinností určený v závislosti od jednotlivých pracovnoprávných nárokov daného zamestnanca. Faktorom hodným osobitného zreteľa v rámci legislatívnej úpravy pracovnoprávných nárokov by podľa nášho názoru pre zákonodarcu nemal byť iba samotný nárok na náhradu mzdy, ale aj ušlý zisk zamestnanca za finančný príspevok zamestnávateľa na stravovanie či náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku a ďalšie.

### **Teoretické vymedzenie pojmov náhrada mzdy a príjmu plynúceho v súvislosti s minulým výkonom závislej činnosti**

Pri určovaní výšky pracovnoprávneho nároku vyplývajúceho zo skončenia pracovného pomeru je z právneho hľadiska nevyhnutné určiť, či ide o náhradu mzdy alebo inú formu odmeny či kompenzácie vzhľadom na skutkový stav. V nadväznosti na to nižšie uvádzame jednotlivé pojmy.

### **Pojem „náhrada mzdy“, jej výška a časové ohraničenie jej poskytnutia zo strany zamestnávateľa**

Explicitnú definíciu pojmu „náhrada mzdy“ v právnom poriadku Slovenskej republiky nenájdeme, avšak Zákonník práce<sup>3</sup> tento pojem používa v ust. § 79 v kontexte neplatného skončenia pracovného pomeru. Konkrétne: *„Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.“*<sup>4</sup>

V spojitosti s vyššie citovaným ustanovením, je teda možné hovoriť o náhrade mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru ako o určitej forme finančnej náhrady absencie príjmu zamestnanca zo závislej činnosti zo strany zamestnávateľa v prípade právnej neistoty postavenia zamestnanca vyplývajúceho z pracovnej zmluvy. Zákonník práce jasne stanovuje, že akonáhle zamestnanec dal na vedomie zamestnávateľovi, že má záujem naďalej u neho pracovať a neboli splnené zákonné predpoklady na skončenie

<sup>3</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

<sup>4</sup> Ust. § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

pracovného pomeru, existuje prezumpcia, že nedošlo k legálnemu spôsobu skončenia. Preto zamestnancovi za toto obdobie patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku až do doby, kým mu zamestnávateľ neumožní znovu vykonávať jeho prácu, resp. príslušný súd rozsudkom určí neplatné skončenie pracovného pomeru. Umožnenie výkonu práce síce neznamená súhlas zamestnávateľa s názorom zamestnanca o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, v prípadoch skončenia pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien by však mohlo predstavovať napr. dôkaz o nesplnení ponukovej povinnosti.<sup>5</sup>

Samozrejme, náhrada mzdy nemá byť poskytnutá zamestnancovi bez časového vymedzenia. Zákonník práce stanovuje, že náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za obdobie 36 mesiacov.<sup>6</sup> V tejto súvislosti zdôrazňujeme, že existujú aj okolnosti vplývajúce nielen na primerané zníženie výšky náhrady mzdy, ale dokonca aj na nepriznanie náhrady mzdy vôbec. Táto skutočnosť je zrejmä nielen po teoretickej stránke zo Zákonníka práce<sup>7</sup>, ale rovnako aj z rozhodovacej praxe Najvyššieho súdu Slovenskej republiky<sup>8</sup>. Osobitnou kategóriou je výška náhrady mzdy v prípade oznamovateľa kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, s ktorým bol v čase poskytnutej ochrany podľa osobitného predpisu<sup>9</sup> ukončený pracovný pomer. Pri ňom Zákonník práce *expressis verbis* nepriznáva možnosť súdnej modifikácie výšky náhrady mzdy na žiadosť zamestnávateľa<sup>10</sup>. S ohľadom na vek zamestnanca a z toho vyplývajúcu eventualitu poberania starobného dôchodku, poukazujeme na názor Ústavného súdu Slovenskej republiky, ktorý uviedol, že na nárok na náhradu mzdy nemá vplyv, že zamestnanec je starobným dôchodcom a poberá starobný dôchodok.<sup>11</sup> Inými slovami, poberateľ starobného dôchodku má súčasne nárok aj na náhradu mzdy. Za okolností, že zamestnanec nie je reálne schopný vykonávať svoju prácu napr. v dôsledku pracovnej neschopnosti, resp. nemá záujem vykonávať pridelenú prácu v zmysle pracovnej zmluvy, nemá žiadny nárok na poskytnutie náhrady mzdy.<sup>12</sup>

---

<sup>5</sup> TOMAN, J., ŠVEC, M., RAK, P. : Pracovné právo v súvislostiach. - 1. vyd. - Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2020. s. 57

<sup>6</sup> Ust. § 79 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

<sup>7</sup> Prvá veta ust. § 79 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

<sup>8</sup> Pozri napr. Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 6 Cdo 157/2010, zo dňa 14.09.2011.

<sup>9</sup> Zákon č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

<sup>10</sup> Ust. § 79 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

<sup>11</sup> Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. I. ÚS 331/2019, zo dňa 19.11.2019.

<sup>12</sup> Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČSSR, sp. zn. 6 Cz 72/69, zo dňa 22.12.1969.

Pri špecifických vzniknutých situáciách tu však vyvstáva otázka, odkedy dokedy má byť presne priznaná? Je možné toto obdobie opakovať? Z tohto uhla pohľadu nám právny predpis nedáva jednoznačnú odpoveď. Judikatúra sa v tejto súvislosti vyjadruje zreteľne, čím dopĺňa pracovnoprávny predpis. Ústavný súd Slovenskej republiky vymedzil, že prisúdenie nároku na náhradu mzdy nie je možné uskutočniť skôr, ako príslušný súd najprv rozhodne o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Právoplatné rozhodnutie o neplatnosti skončenia pracovného pomeru predstavuje nevyhnutnú podmienku, bez splnenia ktorej súd nemôže rozhodnúť o priznaní nároku na náhrady mzdy.<sup>13</sup> Najvyšší súd Slovenskej republiky vo svojom rozhodnutí tiež poukázal na to, že nárok na náhradu mzdy nemusí byť uplatňovaný zamestnancom súčasne so žalobou o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, ale aj následne. Vtedy je však nutné brať do úvahy riziko spojené s potenciálnym premlčaním nároku na náhradu mzdy namietané zamestnávateľom. Najvyšší súd Slovenskej republiky dodáva, že samotné uplatnenie nároku na náhradu mzdy vo všeobecnosti nie je obmedzené skutočnosťou, že ešte nebolo právoplatne rozhodnuté o neplatnom skončení pracovného pomeru.<sup>14</sup>

Čo sa týka premlčacej doby na uplatnenie nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, podľa právneho názoru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky začína plynúť odo dňa splatnosti každej jednotlivkej náhrady mzdy za príslušný mesiac, za ktorý sa požaduje.<sup>15</sup>

Čo však v prípade, ak zamestnanec má po ukončení trojročnom spore k dispozícii právoplatný rozsudok o neplatnom skončení pracovného pomeru, ale neuplatnil si svoj vymáhateľný nárok na náhradu mzdy? Je možné, aby sa doba 36 mesiacov, najdlhšia možná doba priznania nároku na náhradu mzdy, posúvala v čase v závislosti od uplatnenia nároku na náhradu mzdy zamestnancom? V nadväznosti na premlčanie by bolo totiž pre zamestnanca výhodnejšie, keby si postupne uplatňoval svoje nároky na náhradu mzdy. K otázke priznania nároku na náhradu mzdy, ktorá v čase vyhlásenia rozsudku<sup>16</sup> ešte nie je splatná, sa vyjadril Najvyšší súd Slovenskej republiky. Ten uviedol: *„Súd v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru nemôže zamestnancovi priznať náhradu mzdy, ktorá v čase vyhlásenia rozsudku ešte nie je splatná.*

---

<sup>13</sup> Ústavný súd SR vo svojom rozhodnutí - náleze, sp. zn. III. ÚS 271/2011-33, zo dňa 27.09.2011, poukázal na Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 Cdo 116/2008, zo dňa 17.12.2009.

<sup>14</sup> Tamže.

<sup>15</sup> Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 Cdo 180/2009, zo dňa 27.10.2009.

<sup>16</sup> Myslí sa rozsudok o určení výšky náhrady mzdy.



*Náhradu mzdy zásadne nemožno priznať ako opakujúcu sa dávku do budúcnosti – pre rozsudok je totiž určujúci stav v čase jeho vyhlásenia.*<sup>17</sup>

K ďalšej otázke náhrady mzdy týkajúcej sa nepridelenia práce po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, Krajský súd v Nitre svojou rozhodovacou činnosťou založil aplikačnú prax vyplňajúcu medzeru v Zákonníku práce. Stanovil, že v prípade uplynutia maximálneho obdobia 36 mesiacov vyplývajúceho z neplatného skončenia pracovného pomeru, a následného nepridelenia práce zo strany zamestnávateľa zamestnancovi, zamestnancovi vzniká nárok na náhradu mzdy z titulu prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa ust. § 142 ods. 3 Zákonníka práce a nie podľa ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce.<sup>18</sup>

Berúc do úvahy vyššie uvedené, zamestnancovi ex lege patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, kedy oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci. V zmysle judikatúry pod umožnením pokračovať v práci na strane zamestnávateľa sa rozumie vyzvať zamestnanca, aby nastúpil do zamestnania a pridelenia mu prácu v zmysle pracovnej zmluvy, pretože vtedy sa prezumuje vôľa zamestnanca vykonávať prácu.<sup>19</sup> Zároveň platí, že súd môže priznať nárok na náhradu mzdy iba za obdobie 36 mesiacov nasledujúcich po neplatnom skončení pracovného pomeru. Nie teda za obdobie 36 mesiacov v akomkoľvek období po neplatnom skončení pracovného pomeru. Na základe judikatúrou stanovených právnych názorov je možné konštatovať, že priznanie opakujúcich sa dávok do budúcnosti by nebolo v súlade s účelom a obsahom Zákonníka práce, a to napriek jeho dominujúcej ochrannej funkcii vo vzťahu k zamestnancovi. Práve naopak, v prípade teoretického umožnenia opakujúceho sa nároku na náhradu mzdy by bolo možné hovoriť až o zvyšovaní postavenia zamestnanca ako slabšieho subjektu. To by v konečnom dôsledku mohlo potenciálne vplývať na faktické zníženie postavenia zamestnávateľa ako účastníka individuálneho pracovnoprávneho sporu patriaceho do kategórie sporov s ochranou slabšej strany. S fenoménom faktického znižovania postavenia zamestnávateľa v individuálnych pracovnoprávných sporoch sa pre krátkosť tohto príspevku nebudeme zaoberať.

### **Pojem „príjem plynúci v súvislosti s minulým výkonom závislej činnosti“**

---

<sup>17</sup> Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3 Cdo/36/2019, zo dňa 23.05.2019.

<sup>18</sup> Rozsudok Krajského súdu v Nitre, sp. zn. 8 Co/34/2021, zo dňa 17.03.2022.

<sup>19</sup> Tamže.

Na rozdiel od náhrady mzdy pojem „príjem plynúci v súvislosti s minulým výkonom závislej činnosti“ vyplýva zo Zákona o dani z príjmov<sup>20</sup>, nie teda z pracovnoprávneho predpisu. Konkrétne ust. § 5 ods. 1 písm. g) definuje tento pojem ako príjem zo závislej činnosti, ktorý plynie bez ohľadu na to, či daňovník<sup>21</sup> pre platiteľa príjmu<sup>22</sup> skutočne vykonával túto závislú činnosť. Doplňujúci výklad ponúka nasledujúci odsek, ktorý uvádza, že takýmito príjmami sú bez ohľadu na ich právny dôvod pravidelné, nepravidelné alebo jednorazové príjmy, ktoré sa vyplácajú, poukazujú alebo pripisujú k dobru, alebo spočívajú v inej forme plnenia zamestnancovi od zamestnávateľa alebo v súvislosti s výkonom závislej činnosti. Takýmito príjmami sú aj príjmy, ktoré poberá osoba, na ktorú prešlo zo zamestnanca právo na tieto príjmy.<sup>23</sup> Vzhľadom na vyššie uvedené je zreteľné, že ak by v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru došlo medzi sporovými stranami napríklad k uzavretiu dohody o sporných nárokoch, súčasťou ktorej by bola dohodnutá výška jednorazovej kompenzácie za späťvzatie žaloby pokrývajúca vynaložené náklady zamestnanca, nešlo by v skutočnosti z právneho hľadiska o náhradu mzdy ale o jednorazový príjem plynúci v súvislosti s minulým výkonom závislej činnosti, ktorý by bol pripísaný k dobru zamestnanca od zamestnávateľa. Náhrada mzdy predstavuje podľa Zákona o dani z príjmov príjem z predchádzajúceho pracovnoprávneho vzťahu.<sup>24</sup>

### Rozdiely medzi náhradou mzdy a príjmom plynúcim v súvislosti s minulým výkonom závislej činnosti<sup>25</sup>

<b>NÁHRADA MZDY</b>	<b>PRÍJEM PLYNÚCI V SÚVISLOSTI S MINULÝM VÝKONOM ZÁVISLEJ ČINNOSTI</b>
1) vzniká pri neplatnom skončení pracovného pomeru;	1) fakticky vzniká pri dohode <sup>26</sup> zahŕňajúcej ustanovenie o platnom skončení pracovného pomeru;

<sup>20</sup> Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

<sup>21</sup> Podľa ust. § 2 písm. a) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov sa daňovníkom myslí fyzická osoba alebo právnická osoba. V kontexte nášho príspevku sa myslí fyzická osoba – zamestnanec.

<sup>22</sup> Pre účely tohto príspevku zamestnávateľ.

<sup>23</sup> Ust. § 5 ods. 2 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

<sup>24</sup> Ust. § 5 ods. 1 písm. a) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

<sup>25</sup> Rozdiely sú spracované autorkou na základe analýzy predmetnej témy príspevku.

<sup>26</sup> Pre účely tohto príspevku sa má na mysli dohoda o sporných nárokoch podľa ust. § 32 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

2) vzniká na ňu vymáhateľný nárok na základe súdneho rozhodnutia o neplatnom skončení pracovného pomeru alebo v prípade mimosúdnej dohody;	2) nie je potrebné súdne rozhodnutie;
3) ide o pravidelný mesačný príjem;	3) ide o pravidelný či jednorazový príjem pripísaný k dobru zamestnanca;
4) výška náhrady mzdy sa posudzuje odo dňa, keď zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru alebo od momentu doručenia žaloby na súd <sup>27</sup> .	4) výška tohto príjmu je stanovená na základe dohody bývalého zamestnávateľa a bývalého zamestnanca.

### Plnenie odvodových povinností

Ako už bolo vyššie zmienené, neplatné skončenie pracovného pomeru ako také má jednoznačne vplyv na platenie odvodov zamestnanca, ktorými sú: odvody na sociálne poistenie, odvody na zdravotné poistenie a daň z príjmov zo závislej činnosti. Nižšie si rozoberieme možné alternatívy ich uhradenia v závislosti od toho, či sa jedná o náhradu mzdy alebo príjem plynúci v súvislosti s minulým výkonom závislej činnosti.

### Spôsob určenia vymeriavacieho základu na účel úhrady odvodov na sociálne poistenie pri náhrade mzdy

Úhrada odvodov pri náhrade mzdy závisí od skutočnosti, či zamestnávateľ vyplatil zamestnancovi náhradu mzdy na základe súdneho rozhodnutia alebo mimosúdnej dohody spojenej so späťvzatím žaloby s potenciálnym následným pokračovaním v práci u totožného zamestnávateľa.

<sup>27</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 4 Cdo 42/95, zo dňa 23.11.1995, uverejnený v Zbierke rozhodnutí a stanovísk súdov Slovenskej republiky č. 5 - 6, ročník: 1997, pod č. 48.

V prípade rozsudku o výške náhrady mzdy, sa aplikuje vymeriavací základ podľa ust. § 139a zákona o sociálnom poistení<sup>28</sup> a v nadväznosti na to bude pre určenie výšky pripadajúcej na platenie odvodov uplatnená výška náhrady mzdy pripadajúca na každý kalendárny mesiac. Spomínaný spôsob určenia vymeriavacieho základu sa dotýka nielen zamestnanca, ale aj zamestnávateľa a bez ohľadu na to, či k vyplateniu náhrady mzdy došlo počas trvania poistného vzťahu alebo po jeho skončení. Čo sa týka súm jednotlivých sadzieb za sociálne poistenie, aplikujú sa sadzby platné v období, za ktoré sa platí poistné.<sup>29</sup>

V druhom prípade, t. j. pri mimosúdnej dohode, sa postup odlišuje v závislosti od skutočnosti, či bola náhrada mzdy uhradená až po skončení pracovného pomeru. Vtedy aplikujeme vymeriavací základ v zmysle ust. § 139b Zákona o sociálnom poistení<sup>30</sup>. To znamená, že ak náhrada mzdy (príjem) bola zaplatená až po zániku nemocenského, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti, ako vymeriavací základ sa použije pomerná časť tohto

---

<sup>28</sup> Ust. § 139a zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov: „Ak súd rozhodol o neplatnosti skončenia právneho vzťahu zamestnanca k zamestnávateľovi, vymeriavací základ za každý kalendárny mesiac neplatne skončeného právneho vzťahu zamestnanca k zamestnávateľovi je časť príjmu plynúceho z neplatne skončeného právneho vzťahu zamestnanca k zamestnávateľovi pripadajúca na každý taký kalendárny mesiac; § 138 ods. 1, 5, 6, 10, 11, 13 až 15 platí rovnako.“

<sup>29</sup> DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ, S. : *Neplatné skončenie pracovného pomeru*. 1. vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., 2021. ISBN 978-80-571-0443-8, s. 61 – 62.

<sup>30</sup> Ust. § 139b zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov: „(1) Vymeriavací základ zamestnanca uvedeného v

a) [§ 4 ods. 1](#) a [§ 4b](#), ktorému bol príjem podľa [§ 3 ods. 1 písm. a\)](#) a [ods. 2 a 3](#) zúčtovaný na výplatu po zániku povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti, a zamestnanca uvedeného v [§ 4 ods. 2](#), ktorému bol príjem podľa [§ 3 ods. 1 písm. a\)](#) a [ods. 2 a 3](#) zúčtovaný na výplatu po zániku povinného dôchodkového poistenia, je pomerná časť tohto príjmu pripadajúca na každý kalendárny mesiac trvania tohto poistenia v poslednom kalendárnom roku,

b) [§ 4 ods. 2 písm. a\)](#), ktorému bol príjem podľa [§ 3 ods. 1 písm. a\)](#) a [ods. 2 a 3](#) zúčtovaný na výplatu počas trvania povinného dôchodkového poistenia, je pomerná časť tohto príjmu pripadajúca na každý kalendárny mesiac trvania tohto poistenia v kalendárnom roku, v ktorom bol tento príjem zúčtovaný na výplatu,

c) [§ 4 ods. 2 písm. a\)](#) a [b\)](#), ktorému bol príjem podľa [§ 3 ods. 1 písm. a\)](#) a [ods. 2 a 3](#) plynúci z ním určenej dohody podľa [§ 227a](#) zúčtovaný na výplatu po zániku povinného dôchodkového poistenia, je rozdiel medzi súčtom vymeriavacieho základu neznižovaného o odvodovú odpočítateľnú položku za kalendárny mesiac trvania tohto poistenia a vymeriavacieho základu zisteného z pomernej časti príjmu zúčtovaného na výplatu po zániku povinného dôchodkového poistenia pripadajúcej na každý kalendárny mesiac trvania tohto poistenia v poslednom kalendárnom roku a odvodovou odpočítateľnou položkou.

(2) Pri určení pomernej časti podľa odseku 1 sa neprihliada na obdobie, za ktoré bolo zaplatené poistné z maximálneho vymeriavacieho základu.

(3) Na odsek 1 sa [§ 138 ods. 1, 5, 6, 10, 11, 13 až 15](#) vzťahujú rovnako.“

príjmu pripadajúca na každý kalendárny mesiac trvania tohto poistného vzťahu v poslednom kalendárnom roku. Ak dôjde k úhrade ešte počas trvania pracovného pomeru, pričom následne zamestnávateľ umožní zamestnancovi ďalej u neho pracovať, použije sa vymeriavací základ upravený v ust. § 138 Zákona o sociálnom poistení. Inými slovami, postupuje sa ako pri ostatných príjmoch počas trvania tohto typu pracovnoprávneho vzťahu.<sup>31</sup> Čo sa týka Výkazu poistného a príspevkov, Dušeková Schuszteková uvádza: „Údaje o vymeriavacom základe a poistnom za jednotlivý kalendárny mesiac zamestnávateľ uvedie v samostatnom riadku, pričom vo výkaze zamestnávateľ vykáže len tie kalendárne mesiace, za ktoré zamestnancovi príjem poskytuje. Z vymeriavacích základov určených z príjmu (náhrady mzdy) plynúceho z neplatne skončeného právneho vzťahu zamestnanca k zamestnávateľovi sa vypočítajú jednotlivé sumy poistného podľa sadzieb platných v obdobiach, za ktoré sa platí poistné.“<sup>32</sup>

### **Spôsob určenia vymeriavacieho základu na účel úhrady odvodov na sociálne poistenie pri príjme plynúcom v súvislosti s minulým výkonom závislej činnosti**

V praxi sa stáva, že pri mimosúdnom riešení spornej otázky neplatnosti skončenia pracovného pomeru, je súčasťou dohody aj tzv. kompenzácia či odmena, ktorá má pokrývať vynaložené náklady zamestnanca v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru. Takúto formu príjmu nemožno podriaďiť pod náhradu mzdy či plnenie, ktoré by bolo zamestnancovi vyplatené z dôvodu výkonu práce či prekážkou v práci na strane zamestnanca či zamestnávateľa. Pri takýchto prípadoch sa zvyčajne postupuje dvomi spôsobmi. Zamestnávateľ uhradí zamestnancovi dohodnutú výšku kompenzácie priamo na jeho bankový účet s tým, že túto sumu nezdaní a ani z nej neodvedie odvody na sociálne a zdravotné poistenie. Kompenzácia sa nezúčtuje cez výplatnú pásku. Druhý prístup spočíva v úhrade preddavku na daň z príjmov a odvodov na zdravotné a sociálne poistenie. Vtedy sa aplikuje maximálny vymeriavací základ<sup>33</sup> podľa § 138 zákona o sociálnom poistení. Pretože ide o jednorazové plnenie, nerozpočítava sa na jednotlivé kalendárne mesiace. Ani pri tomto druhom type prístupu k poukázanej kompenzácii by zamestnávateľ nemal vykázať predmetnú sumu cez výplatnú pásku.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ, S.: *Neplatné skončenie pracovného pomeru*. 1. vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., 2021. ISBN 978-80-571-0443-8, s. 64 – 65.

<sup>32</sup> Tamže, s. 65.

<sup>33</sup> Maximálny vymeriavací základ pre rok 2023 predstavuje 8 477 EUR.

<sup>34</sup> DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ, S.: *Neplatné skončenie pracovného pomeru*. 1. vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., 2021. ISBN 978-80-571-0443-8, s. 68.

## Úhrada odvodov na zdravotné poistenie

Zákon o zdravotnom poistení<sup>35</sup> v § 13 ods. 15 jasne upravuje, ako postupovať v prípade rozhodnutia súdu o nároku na náhradu mzdy vyplývajúceho z neplatného skončenia pracovného pomeru. Toto ustanovenie sa rovnako vzťahuje aj na mimosúdne riešenie sporu. V tomto prípade bude náhrada mzdy vymeriavacím základom zamestnanca v kalendárnom mesiaci, v ktorom bola zúčtovaná. Ustanovenia o ročnom zúčtovaní poistného sa budú aplikovať rovnako aj na uhradené odvody na zdravotnom poistení z náhrady mzdy.

## Preddavok na daň z príjmov z náhrady mzdy vs. príjmu plynúceho v súvislosti s minulým výkonom závislej činnosti

Zdaniteľnú mzdu predstavuje úhrn zdaniteľných príjmov zo závislej činnosti zúčtovaných a vyplatených zamestnancovi za kalendárny mesiac alebo zdaňovacie obdobie (vrátane celej sumy zúčtovanej náhrady mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru<sup>36</sup>), znížený o sumy zrazené na poistné a príspevky, ktoré je povinný platiť zamestnanec, a o nezdaniiteľnú časť základu dane na daňovníka; základ dane na výpočet preddavku na daň za kalendárny mesiac sa zníži o sumu zodpovedajúcu 1/12 nezdaniiteľnej časti základu dane na daňovníka; na nezdaniiteľné časti základu dane podľa [§ 11 ods. 2 písm. b\)](#), [ods. 3](#), [6](#) a [8](#) zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane, prihladne až pri ročnom zúčtovaní za zdaňovacie obdobie.<sup>37</sup> Rovnako ako samotná mzda spolu s náhradou mzdy (príjem zo súčasného alebo z predchádzajúceho pracovnoprávneho vzťahu) aj príjem plynúci v súvislosti s minulým výkonom zo závislej činnosti zaraďujeme pod príjmy zo závislej činnosti, ktoré sú predmetom dane.

Zákon o dani z príjmov definuje zamestnávateľa ako platiteľa príjmov zo závislej činnosti daňovníka, ktorým je zamestnanec<sup>38</sup>, a zároveň ho viackrát zmieňuje ako platiteľa dane<sup>39</sup>. Faktom hodným osobitného zreteľa podľa nášho názoru je, že Zákon o dani z príjmov nepočíta s možnosťou (v nadväznosti na poskytnutú náhradu mzdy, resp. príjem, vyplývajúci z neplatného skončenia pracovného pomeru), že zamestnávateľ a zamestnanec stratia svoje

---

<sup>35</sup> Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

<sup>36</sup> DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ, S. 2021. *Neplatné skončenie pracovného pomeru*. 1. vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., 2021. ISBN 978-80-571-0443-8, s. 70.

<sup>37</sup> Ust. § 35 ods. 1 druhá veta zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

<sup>38</sup> Ust. § 2 písm. aa) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

<sup>39</sup> Pozri ust. § 32 ods. 2 písm. d) alebo ust. § 35 ods. 1 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

postavenie vyplývajúce z pracovnej zmluvy. Síce sa zmieňuje o príjme plynúcom v súvislosti s minulým výkonom závislej činnosti, avšak explicitne sa nezmieňuje o subjekte platiteľa dane z príjmu zo závislej činnosti za situácie, že zamestnanec a zamestnávateľ sa dohodli na zákonom skončení pracovného pomeru spätne (alternatívne súd rozhodol), čo automaticky predpokladá zánik povinnosti platiť dane zo strany zamestnávateľa v nadväznosti na objektívnu nemožnosť splnenia legálnej definície pojmu zamestnávateľa v zmysle Zákona o dani z príjmov a rovnako aj Zákonníka práce. Inými slovami, **tvrdenie „zamestnávateľ je platiteľom príjmov zo závislej činnosti, pod ktoré sa zaraďuje aj náhrada mzdy a príjem plynúci v súvislosti s minulým výkonom závislej činnosti“**, pričom v čase ich úhrady zamestnanec a zamestnávateľ už sú v postavení bývalého zamestnanca a bývalého zamestnávateľa, je právne **disproporčné**. Sme zástancom, že cieľom zákonodarcu by malo byť túto právnu disproporciu napraviť. Ako možný návrh *de lege ferenda* uvádzame novelizáciu Zákona o dani z príjmov doplnením definície pojmov „bývalý zamestnávateľ“ a „bývalý zamestnanec“ a ďalej ustanovením vymedzujúcim, že v takýchto životných situáciách sa buď ponechá rozhodnutie - kto bude platiteľom dane z tohto príjmu na dohode zmluvných strán alebo sa priamo určí ako platiteľ dane bývalý zamestnanec. Nevidíme dôvod, prečo by mal zamestnávateľ naďalej zostať povinným subjektom na úhradu daní z príjmu bývalého zamestnanca. Ich pracovný pomer skončil, a preto by mu aj povinnosti z neho vyplývajúce mali zaniknúť.

### Úroky z omeškania pri náhrade mzdy ako predmet úhrady dane

Ústavný súd stanovil, že ak sa zamestnávateľ dostane do omeškania s plnením mzdy, náhrady mzdy a obdobných záväzkov voči zamestnancovi, zamestnancovi vzniká nárok na úroky z omeškania.<sup>40</sup> To znamená, že v prípade vzniku zákonného nároku na úroky z omeškania z jednotlivých náhrad mzdy, zamestnanec získava ďalší príjem, ktorý je nutné identifikovať z hľadiska daňovej povinnosti. V tomto prípade ide o príjem oslobodený od dane, keďže ide o formu prijatej náhrady škody v zmysle ust. § 9 ods. 2 písm. i) Zákona o dani z príjmov.<sup>41</sup>

Zaujímavosťou je, že Najvyšší súd Českej republiky zastáva opačný názor, že úroky z omeškania sú predmetom dane: „*Oslobodené príjmy sú uvedené v § 4 a § 6 ods. 9 zákona č. 586/1992 Zb. v znení účinnom do 31. decembra 2005, pričom úroky z omeškania, ktoré zamestnávateľ vyplatil zamestnancovi (a bývalému*

<sup>40</sup> Uznesenie Ústavného súdu SR, sp. zn. III.ÚS 460/2017, zo dňa 04.07.2017.

<sup>41</sup> DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ, S.: *Neplatné skončenie pracovného pomeru*. 1. vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., 2021. ISBN 978-80-571-0443-8, s. 71.

*zamestnancovi) v súvislosti s pracovným pomerom, medzi nimi uvedené nie sú. Z vyššie uvedenej právnej úpravy vyplýva, že medzi príjmy plynúce zamestnancovi v súvislosti s výkonom závislej činnosti alebo funkcie patrí okrem iného aj náhrada za stratu na príjme zo závislej činnosti [v prípade sporu medzi zamestnancom (aj bývalým) a zamestnávateľom, vyplácaná až na základe rozhodnutia súdu ako náhrada mzdy] vrátane úrokov z omeškania. Úroky z omeškania sa teda zdaňujú rovnako ako príjmy zo závislej činnosti spolu s ostatnými mzdami (resp. náhradami mzdy), keďže ide o príjem, ktorý zamestnanec poberá v súvislosti s výkonom závislej činnosti. Mzda je splatná za výkon závislej činnosti, a ak dôjde k omeškaniu výplaty mzdy a v dôsledku toho k priznaniu úrokov z omeškania, t. j. ďalšieho príjmu, je nesporné, že dochádza k zvýšeniu príjmu zo závislej činnosti.*<sup>42</sup> S uvedeným názorom sa nestotožňujeme. Podľa nášho názoru úroky z omeškania nepredstavujú súčasť príjmu zo závislej činnosti. Ide o formu sankcie, ktorá vznikla ako dôsledok neplnenia si zákonných povinností zo strany (bývalého) zamestnávateľa.

### **Návrhy de lege ferenda**

Berúc do úvahy vyššie uvedené, je zrejmé, že v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru vznikajú zamestnancovi viaceré nároky. Medzi ne patrí s určitosťou spomínaná náhrada mzdy. Čo však s ušlým ziskom zamestnanca? Najvyšší súd Slovenskej republiky definoval ušlý zisk ako ujmu spočívajúcu v tom, že u poškodenej osoby nedošlo v dôsledku škodnej udalosti k rozmnoženiu majetkových hodnôt, hoci sa to s ohľadom na pravidelný beh vecí dalo očakávať.<sup>43</sup> V spojitosti s judikatúrou stanoveným pojmom ušlý zisk máme za to, že je relevantné zaradiť sem niektoré nároky zamestnanca. Najmä finančný príspevok zamestnávateľa na stravovanie, náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku, odstupné, odchodné, odmena na základe pracovného jubilea či iné benefity, ktoré by zamestnanec nadobudol v prípade jeho skutočného výkonu práce počas doby neplatného skončenia pracovného pomeru. Zdôrazňujeme, že zo strany zamestnanca nedošlo k žiadnej prekážke, ktorá by spôsobovala jeho objektívnu nemožnosť výkonu práce, akou je napr. dočasná práceneschopnosť, za ktorú nie je možné priznať ani nárok na náhradu mzdy<sup>44</sup>. Pri posudzovaní týchto nárokov je nevyhnutné mať na zreteli, že aj samotná náhrada mzdy ako taká počíta s predpokladanou možnosťou výkonu práce a nie jej faktickým výkonom. Rovnako aj v prípade ušlého zisku zamestnanca, by mal preto zákon upravovať jeho nárok na náhradu škody

---

<sup>42</sup> Uznesenie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 20 Cdo/2006/2011, zo dňa 24.04.2012.

<sup>43</sup> Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4 Cdo 319/2008, zo dňa 28.04.2010.

<sup>44</sup> Myslí sa náhrada mzdy vyplývajúca z neplatného rozviazania pracovného pomeru.



v podobe finančnej náhrady ušlého zisku vyplývajúceho z neplatného skončenia pracovného pomeru. Ako ďalší návrh *de lege ferenda* odporúčame v rámci Zákona o dani z príjmov zakomponovanie pojmov bývalý zamestnávateľ a bývalý zamestnanec a v nadväznosti na to upraviť subjekt platiteľa preddavkovej dane z príjmu vyplývajúceho z mimosúdneho vyriešenia pracovnoprávneho sporu, prostredníctvom ktorého sa strany dohodli na spätnom platnom skončení pracovného pomeru.

## Záver

Vo všeobecnosti neplatné skončenie pracovného pomeru ako také nepredstavuje pre zamestnávateľa významné prevádzkové komplikácie. Absenciu výkonu práce dokáže v závislosti od okolností dočasne zvládnuť, prípadne niekoho nového zamestnať. Najväčším problémom je z finančného hľadiska neplánované zvýšenie výdavkov zamestnávateľa vo vzťahu k určaniu výšky náhrady mzdy, na ktorú má zamestnanec v zmysle Zákonníka práce a vyššie zmienenej judikatúry nárok. Iba príslušný súd je na žiadosť zamestnávateľa oprávnený výšku tohto nároku modifikovať znížením náhrady mzdy alebo ju dokonca nemusí ani priznať. Na druhej strane pri mimosúdnom vyrovnaní, zákonná modifikácia nie je možná. Môže byť však predmetom dohody strán. Dohodnutá výška náhrady mzdy nemôže byť znížená v neprospech zamestnanca. Mimo náhrady mzdy môže byť súčasťou dohody aj ďalší príjem, konkrétne plynúci v súvislosti s minulým výkonom závislej činnosti ako forma kompenzácie vzniknutých nákladov zamestnancovi. Pri náhrade mzdy priznanej súdom alebo v prípade mimosúdneho vyrovnania a pokračovania v zamestnaní zamestnávateľ odvádza jednotlivé odvodové povinnosti. Avšak, právna neistota povinného subjektu v prípade preddavku na daň z príjmu nastáva práve pri príjme plynúceho v súvislosti s minulým výkonom závislej činnosti a príjme z predchádzajúceho pracovnoprávneho vzťahu (dohodnutá alebo súdom priznaná náhrada mzdy bez možnosti pokračovať ďalej v zamestnaní). Vo všeobecnosti problém vzniká práve z dôvodu zániku individuálneho pracovnoprávneho vzťahu a v nadväznosti na to aj pracovnoprávne postavenie zmluvných strán. Pre elimináciu právnej neistoty a právnej disproporcie by malo byť cieľom zákonodarcu doplniť Zákon o dani z príjmov o spomínané návrhy *de lege ferenda*. Zároveň by bolo podľa nášho názoru relevantné a vhodné doplniť Zákonník práce o možnosť domáhania sa popri nároku na náhradu mzdy aj náhrady ušlého zisku zamestnanca v podobe poskytovaného finančného príspevku zo strany zamestnávateľa, náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku, odstupné, odchodné či získanie finančnej odmeny v prípade pracovného jubilea a iné.

## Zoznam použitej literatúry

1. DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ, S.: *Neplatné skončenie pracovného pomeru*. 1. vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., 2021. ISBN 978-80-571-0443-8, 76 s.
2. TOMAN, J., ŠVEC, M., RAK, P. : *Pracovné právo v súvislostiach*. 1. vydanie. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2020. ISBN 978-80-89149-91-9, 217 s.

## Právne predpisy Slovenskej republiky

1. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
2. Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
3. Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.
4. Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
5. Zákon č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

## Súdne rozhodnutia

1. Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČSSR, sp. zn. 6 Cz 72/69, zo dňa 22.12.1969.
2. Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 4 Cdo 42/95, zo dňa 23.11.1995, uverejnený v Zbierke rozhodnutí a stanovísk súdov Slovenskej republiky č. 5 - 6, ročník: 1997, pod č. 48.
3. Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 Cdo 180/2009, zo dňa 27.10.2009.
4. Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4 Cdo 319/2008, zo dňa 28.04.2010.
5. Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 6 Cdo 157/2010, zo dňa 14.09.2011.
6. Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. III. ÚS 271/2011-33, zo dňa 27.09.2011, v ktorom poukázal na Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 Cdo 116/2008, zo dňa 17.12.2009.
7. Uznesenie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 20 Cdo/2006/2011, zo dňa 24.04.2012.
8. Uznesenie Ústavného súdu SR, sp. zn. III. ÚS 460/2017, zo dňa 04.07.2017.
9. Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3 Cdo/36/2019, zo dňa 23.05.2019.
10. Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. I. ÚS 331/2019, zo dňa 19.11.2019.
11. Rozsudok Krajského súdu v Nitre, sp. zn. 8 Co/34/2021, zo dňa 17.03.2022.

## Kontaktné údaje

Mgr. Nikola Bezáková

[nikola.bezakova@flaw.uniba.sk](mailto:nikola.bezakova@flaw.uniba.sk)

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

# PRÁVO NA DIGITÁLNY DETOX - REGULÁCIA PRACOVNÉHO ČASU A SÚKROMIA ZAMESTNANCA

## THE RIGHT TO DIGITAL DETOX - THE REGULATION OF WORKING TIME AND EMPLOYEE PRIVACY

Ádám Sípos<sup>1</sup>

**Abstrakt:** Príspevok sa zaoberá s problematikou nového inštitútu práva na odpojenie v kontexte slovenského pracovného práva, ktorý bol zavedený do Zákonníka práce v dôsledku spoločenských zmien ovplyvnených rýchlym postupom digitalizácie a pandémie COVID-19. Okrem analýzy právneho základu tohto práva sa venujeme aj otázke meniacich sa pracovných podmienok. Na záver príspevku ponúkame návrhy *de lege ferenda*, ktoré by mali napraviť určité nedostatky súčasného *stavu de lege lata* a posilniť efektívnu ochranu zamestnancov vo vzťahu k právu na odpojenie.

**Kľúčové slová:** právo na odpojenie, pracovný čas, doba odpočinku

**Abstract:** The paper deals with the issue of the new concept of the right to disconnect in the context of Slovak labour law, which was introduced into the Labour Code as a result of social changes influenced by the rapid progress of digitalization and the COVID-19 pandemic. In addition to the analysis of the legal basis of this right, we also address the issue of changing working conditions. At the end of the paper, we offer *de lege ferenda* proposals that should remedy certain shortcomings of the current *de lege lata* status and strengthen the effective protection of employees in relation to the right to disconnect.

**Key words:** the right to disconnect, working hours, rest period

### Úvod

Pandémia ochorenia COVID-19 sa nepochybne zapíše do dejín ľudstva ako jeden z najvýznamnejších prelomových momentov našej súčasnej digitálnej éry. Počas posledných troch rokov pandémia mala (najmä negatívny) vplyv na

---

<sup>1</sup> Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

všetky aspekty našich životov vrátane pracovného práva. Napriek skutočnosti, že Svetová zdravotnícka organizácia na začiatku mája tohto roka vyhlásila „začiatok konca“ ochorenia COVID-19 z dôvodu, že došlo k postupnému ustúpeniu jej priameho ohrozenia na verejné zdravie, mnohé zvyky a praktiky, ktoré sa zrodili resp. získali popularitu počas vrcholu pandémie do dnešného dňa pretrvávajú. I keď pandémia v čase písania tohto článku je na ústupe a jej prítomnosť vo forme prísnych protipandemických opatrení už nepocitujeme, popularita rôznych neštandardných foriem práce akým je platformová práca a hybridných foriem práce je stále na vzostupe. V dôsledku pandémie došlo okrem objektívnych externých skutočností k obrovskej zmene v zmýšľaní tak zamestnávateľov ako aj zamestnancov vo vzťahu k mieste výkonu práce, pracovného času a celkovej dynamike pracovných vzťahov ako takých. Kulmináciou spomínaných faktorov spolu s digitalizáciou a technologickým vývojom dochádza k čoraz väčšiemu stieraniu hraníc medzi súkromným a pracovným životom jednotlivcov. V súčasnom „post-covidovom“ období a v kontexte moderného pracovného prostredia sa stretávame s negatívnym javom, ktorý zamestnancom prináša čoraz väčšie ťažkosti pri jednoduchom odložení práce na konci pracovného dňa. Doba odpočinku ako fundamentálny inštitút pracovného práva je stále častejšie vytláčaná do úzadia zo strany zamestnávateľov a v niektorých prípadoch dokonca aj samotnými zamestnancami. V praxi je možné sa stretnúť s narastajúcim problémom stálej dostupnosti a vykonávaním pracovných úloh mimo štandardného pracovného času. Táto situácia môže byť na jednej strane ovplyvnená osobnými preferenciami zamestnanca, no na strane druhej môže vyplývať z požiadaviek pracovného prostredia a firemnej kultúry, v ktorej daný zamestnanec pracuje. V tomto príspevku sa zameriame na pracovnoprávne aspekty práva na odpojenie, ktoré nadobúda čoraz väčší význam v regióne strednej Európy.

## **Právne základy práva na odpojenie**

Moderné technológie a rýchla digitalizácia pracovných aktivít vytvorili komplexné prostredie, v ktorom sa stále viac nedodržiavajú práva garantované zamestnancom, pokiaľ ide o ich právo na súkromie a dobu odpočinku. Zavádzanie "smartfónových" aplikácií<sup>2</sup> prispelo k tomu, že veľké množstvo zamestnancov je neustále zapojených do nekonečného cyklu, kedy sú nútení udržiavať nepretržitý kontakt so svojím pracovným prostredím. Elektronická komunikácia týkajúca sa pracovných povinností medzi zamestnávateľom a zamestnancami (alebo medzi samotnými zamestnancami) aj mimo pracovného času má za následok narušenia vyváženého zosúladenia medzi

---

<sup>2</sup> Akým je napríklad Microsoft Outlook, Gmail, Microsoft Teams, Aqua Mail atd.

pracovným a súkromným životom jednotlivcov, čo v konečnom dôsledku vedie k nedostatku možností na oddych a odpočinok. Príslušné orgány Európskej únie aktuálne považujú tento nedostatok oddychu za potenciálny rizikový faktor rovnako pre fyzické ako aj psychické zdravie zamestnaných subjektov.<sup>3</sup> Chceme zdôrazniť, že právo na odpojenie (ang. *the right to disconnect*) na odvetvovej a podnikovej úrovni je ovplyvnené legislatívnym kontextom ako aj intenzitou politických diskusií v jednotlivých krajinách Európskej únie (ďalej len „EÚ“). Rôzne ekonomické vzťahy a kolektívne zmluvy na národnej, regionálnej a odvetvovej úrovni hrajú dôležitú úlohu pri implementácii práva na odpojenie ako takej. *In genere* platí, že v EÚ momentálne absentuje jednotný právny predpis, ktorý by sa explicitne venoval otázke práva na odpojenie, to však neznamená, že predmetné právo nemá svoje základy v sekundárnom práve EÚ.<sup>4</sup> Jeden zo základných európskych právnych predpisov v tejto oblasti je Smernica 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, ktorá je doplnená o relevantnú judikatúru Súdneho dvora EÚ. Hlavným zámerom tejto smernice je zabezpečiť ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov v kontexte pracovného času, a to vrátane ustanovení o dodržiavaní odpočinkových a dovolenkových intervalov. Ustanovenia smernice sa aplikujú nezávisle od toho, či sa práca vykonáva v priestoroch zamestnávateľa alebo v rámci diaľkovej formy práce. Smernica o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti je relevantná v kontexte zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu mimo priestorov zamestnávateľa. Predmetný dokument kladie dôraz na princíp prevencie, aby zamestnávateľa vyhodnocovali všetky fyzické a psychické riziká, ktorým môžu pracovníci čeliť a prijímali vhodné preventívne a ochranné opatrenia, akým je napríklad monitorovania príznakov vyhorenia (ang. *Burnout syndrome*). Vo vzťahu k právu na odpojenie zohráva dôležitú úlohu aj Smernica 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami tým, že rozširuje možnosť žiadať o flexibilnú pracovnú dobu pre všetkých pracujúcich rodičov resp. opatrovateľov starajúcich sa o detí do ôsmich rokov Zároveň

---

<sup>3</sup> WEBER, T. a LLAVE, O.V.: *Working conditions - Right to disconnect: Exploring company practices*, Eurofound. 2021, s. 45.

<sup>4</sup> **Fundamentálne piliere práva na odpojenie sú zakotvené najmä** v Smernici Rady z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci, v Smernici Európskeho Parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, v Smernici Európskeho Parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii ako aj v Smernici Európskeho Parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami.

podporuje možnosť práce na diaľku, čo pomáha lepšie zosúladiť pracovné a rodinné povinnosti. Tieto ustanovenia majú za cieľ podporovať pozitívne aspekty flexibilnej práce, ktorá prispieva k rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom zamestnancov.<sup>5</sup>

Slovenská republika pokračovala v trende zákonodarcov niektorých členských štátov EÚ, ktorí sa snažili predísť (a obmedziť) rozšíreniu spomínaného negatívneho javu prostredníctvom prijatia právnej úpravy, ktorá prináša zakotvenie relatívne nového konceptu práva na odpojenie. Predmetné právo je garanciou pred zneužívaním zamestnancov mimo ich pracovného času zo strany zamestnávateľov prostredníctvom elektronických prostriedkov, akým sú mobilné telefóny, počítače, poprípade tablety. Vychádzajúc z tohto konceptu, zamestnávatelia nedisponujú so žiadnym právnym základom pre realizáciu disciplinárnych, poprípade odvetných opatrení z dôvodu nečinnosti zamestnancov počas zákonom garantovaných časových období, akým sú napríklad nepretržitý denný odpočinok, nepretržitý odpočinok v týždni alebo počas čerpania dovolenky.<sup>6</sup> Od vrcholu druhej vlny ochorenia COVID-19 (t.j. 01.03.2021) pozná naša pracovnoprávna úprava inštitút práva na odpojenie, ktoré bolo zakotvené do Zákonníka práce novelou 76/2021 Z. z. v zmysle ktorej, zamestnanci, ktorí realizujú domácku prácu resp. teleprácu, majú právo počas ich nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni<sup>7</sup>, počas čerpania dovolenky, sviatku pre ktorý práca odpadla a prekážky v práci nepoužívať pracovné prostriedky slúžiace na vykonanie domáckej práce resp. telepráce. V prípade, ak zamestnanci odmietnu zrealizovať pokyny svojich zamestnávateľov vo vyššie spomínaných časových obdobiach, tak zamestnávatelia nemôžu posudzovať takéto kroky za nesplnenie povinností zamestnancov v zmysle zákona.<sup>8</sup> Od účinnosti vyššie spomenutej novely Zákonníka práce sa Slovenská republika stala súčasťou malého zoskupenia európskych krajín, ktoré na určitej úrovni zaručujú svojim obyvateľom právo na odpojenie. Okrem Slovenska, zamestnanci majú nárok na odpojenie v Grécku, v Španielsku, v Taliansku, vo Francúzsku, v Belgicku, v Portugalsku a po novom aj v Luxembursku.<sup>9</sup> Je však dôležité pripomenúť, že obsah a rozsah tohto práva sa môžu medzi jednotlivými krajinami líšiť.

---

<sup>5</sup> WEBER, T a LLAVE, O.V.: *Working conditions - Right to disconnect: Exploring company practices*, Eurofound. 2021, s. 12.

<sup>6</sup> HAMULÁK, J.: *Ochranná funkcia pracovného práva a jej význam v krízových časoch*. 2021, s. 57.

<sup>7</sup> V prípade, ak im nie je počas tohto obdobia nariadená alebo s nimi dohodnutá pracovná pohotovosť alebo práca nadčas.

<sup>8</sup> § 52 ods. 10 Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len ako „Zákonník práce“)

<sup>9</sup> Pozri: THIERY, N. a CLAVERIE, A.: *Disconnecting from work in Luxembourg* [online]. Dostupné na: <https://iuslaboris.com/insights/disconnecting-from-work-in-luxembourg/>

## Transformácia pracovných podmienok - pracovný čas a miesto výkonu práce

V prípade generálnej dostupnosti zamestnancov mimo ich pracovného času, bez ohľadu na skutočnosť, či táto dostupnosť je realizovaná s využívaním elektronických komunikačných zariadení, vzniká zaujímavá otázka, či v danom kontexte je možné skutočne uvažovať o inej kategórii ako o pracovnom čase a čase odpočinku. Vychádzajúc z fundamentálneho dvojdelenia času v zmysle pracovného práva možno *de facto* všetko mimo pracovného času považovať za čas odpočinku. Jednoducho povedané, dané obdobie je buď pracovným časom alebo nie. Náš právny poriadok chápe pracovný čas ako „časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.“<sup>10</sup> Navyše aj samotný Súdny dvor EÚ opakovanie judikoval, že pracovný čas sa musí chápať ako opak času odpočinku, keďže tieto dva pojmy sa navzájom vylučujú.<sup>11</sup> Významnou je predovšetkým otázka, či je možné „neoficiálnu“ resp. faktickú<sup>12</sup> disponibilitu a aktivitu zamestnanca mimo pracovného času považovať za pracovný čas. V súčasnosti je možné sa čoraz častejšie stretnúť s týmto nežiaducim javom, ktorý vedie k vytváraniu akésiho *de facto* hybridného časového systému medzi pracovným časom a dobou odpočinku, počas ktorého je zamestnanec v konštantnej pripravenosti (ang. *standby mode*). Predmetnými praktikami postupne dochádza k vytváraniu trichotómnému časového systému v rámci pracovnoprávných vzťahov. Domnievame, že posilnením spomínaného vnímania pracovného času a nerešpektovaním doby odpočinku, dochádza k zneužívaniu slabších subjektov pracovnoprávných vzťahov a fakticky k výkonu bezplatnej práce zo strany zamestnancov. Chceme zdôrazniť skutočnosť, že zamestnanec samotnou realizáciou aj banálnych pracovných úloh nemôže svoj čas odpočinku využiť spôsobom, akým sa od neho očakáva z dôvodu, že musí byť dostupný a v niektorých extrémnych prípadoch sa od neho vyžaduje aj výkon aktívnej práce.<sup>13</sup> Jednou z hlavných znakov transformácie pracovných podmienok v súčasnej rapidnej digitálnej ére je zmena klasického vnímania resp. chápania miesta výkonu práce<sup>14</sup>, ktorým spravidla bolo pracovisko

---

<sup>10</sup> § 85 ods. 1 Zákonník práce

<sup>11</sup> Pozri : Rozsudok vo veci C-266/14, bod 25 alebo Rozsudok vo veci C-151/02, bod 48.

<sup>12</sup> Ide o prípady kedy zamestnanec/zamestnávateľ sa neradia § 96 a § 97 Zákonníka práce.

<sup>13</sup> RÁCZ A., I.: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. 2022, s. 171.

<sup>14</sup> „...najčastejšie v pracovnej zmluve je účastníkmi dohodnuté jedno miesto výkonu práce, účastníci si môžu v pracovnej zmluve dohodnúť aj viac miest výkonu práce... V prípade dohodnutia viac miest výkonu práce by si mali účastníci dohodnúť, ktoré z týchto miest výkonu práce bude

zamestnávateľa. Zároveň je potrebné konštatovať, že v mnohých profesiách sa tradičný koncept pracoviska postupne stáva zastaraným. Tento jav je priamym výsledkom digitalizácie pracovných činností a používania moderných komunikačných technológií, ktoré umožňujú vykonávanie (administratívnej resp. duševnej) práce prakticky kdekoľvek, kde zamestnanec disponuje pracovným alebo aj súkromným komunikačným zariadením. Tieto prostriedky umožňujú zamestnancom pokračovať v práci aj po skončení ich „tradičnej“ pracovnej zmeny. Z dôvodu spomínaného fenoménu v praxi vznikli a stále sa vyvíjajú rôzne formy „hybridných“ resp. „dialkových“ prác, ktoré sú realizované z pohodlia domova zamestnancov. Vo väčšine prípadov zamestnávateľa využívajú tieto formy práce, ako isté formy benefitov pre svojich zamestnancov tým, že im dajú možnosť<sup>15</sup> vykonávať prácu niekoľkokrát počas pracovného týždňa mimo pracoviska zamestnávateľa. Tento nový model pracovnej činnosti je v praxi označovaný ako „Home Office“, ktorý bohužiaľ stále nie je našim právnym poriadkom regulovaný. Z dôvodu, že slovenský Zákonník práce explicitne neupravuje základné náležitosti predmetnej formy pracovnej činnosti, chýbajú právom garantované pracovnoprávne inštitúty subjektom, ktorí realizujú svoje pracovné úlohy počas Home Office-u. Na Slovensku okrem Home Office-u môže byť práca na „dialku“ vykonávaná buď ako *domácka práca*<sup>16</sup> alebo ako *telepráca*.<sup>17</sup> Náležitosti oboch spomínaných pracovnoprávných inštitútov boli jasne zakotvené Zákonodarcom do nášho právneho poriadku. Hlavný rozdiel medzi spomínanými dvomi formami práce a Home Office-om tkvie v problematike pravidelnosti realizácie pracovnej činnosti mimo pracoviska daného zamestnávateľa. Možno teda konštatovať, že v prípade, ak určitý subjekt pracuje mimo pracoviska svojho zamestnávateľa len občas t.j. v nepravidelných intervaloch<sup>18</sup> poprípade za zákonom splnených podmienok počas mimoriadnych okolností, ide o prácu v Home Office.<sup>19</sup>

## Právo na odpojenie – Papierový tiger slovenského pracovného práva?

Nie je pochýb o exponenciálnom náraste práce na dialku počas posledných rokov, o čom svedčia aj štatistické údaje EÚ. V roku 2017 bola podľa Eurostatu zaznamenaná výkon práce z domu u viac ako 3,5 % zamestnaného

---

hlavným miestom výkonu práce (pravidelným pracoviskom)“ Pozri : BARANCOVÁ, H et. al.: *Zákonník práce – Komentár*. 3. vyd., 2022. ustanovenie §43.

<sup>15</sup> Ide o neformálnu resp. konkludentnú dohodu medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

<sup>16</sup> § 52 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce

<sup>17</sup> § 52 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce

<sup>18</sup> § 52 ods. 1 Zákonníka práce

<sup>19</sup> BEZÁKOVÁ, N.: *Home Office a jeho právny základ v r. 2022*. 2022.s. 271-272.



obyvateľstva Slovenskej republiky.<sup>20</sup> Významný nárast bolo možné pozorovať počas vrcholu pandémie ochorenia COVID-19, kedy až 15 % pracujúcich Slovákov vykonávalo prácu mimo ich pracoviska. Vlni sa však tento podiel postupne zastabilizoval na hodnote tesne nad 13 %.<sup>21</sup> Napriek miernemu poklesu počtu pracujúcich subjektov na diaľku, je odôvodnené predpokladať, že popularita práce na diaľku sa (či už vo forme Home Office-u alebo *domácej a telepráce*) v budúcnosti nevráti na úroveň pred vypuknutím ochorenia COVID-19 a minimálne bude považovaná za štandardnú prax pri mimoriadnych udalostiach, akým bola práve pandémia. Je pravdepodobné, že tento trend bude pokračovať aj v dlhodobej perspektíve, pričom mnohí zamestnanci ako aj zamestnávateľi si uvedomili výhody a efektivitu tejto pracovnej formy. Preto je očakávané, že „práca z domu“ zostane pevnou súčasťou moderného pracovného života a prinesie so sebou zmeny aj v súkromnom živote mnohých jednotlivcov. Podľa alarmujúcich štatistík, ktoré vyplývajú z prieskumu *Harvard Business School*-u, sme boli svedkami celosvetového nárastu priemerného pracovného dňa počas obdobia "lock-downu" o 8,2 percenta, čo v praxi znamenalo predĺženie pracovného dňa o takmer 50 minút. Tento vývoj následne spôsobil 8,3 % nárast počtu e-mailov odoslaných mimo pracovného času.<sup>22</sup> Tieto údaje ukazujú, že pandémia a s ňou spojený prechod na „prácu z domu“ priniesli zásadné zmeny v pracovných návykoch zamestnaných osôb. Takýto vývoj má potenciál ovplyvniť pracovné prostredie aj v dlhodobom horizonte a vyžaduje dôkladnú pozornosť zo strany odborníkov a relevantných autorít. S problematikou predĺženia pracovného dňa v kontexte digitalizácie a telepráce sa vlni zaoberali aj relevantné authority EÚ a z ich správy jednoznačne vyplýva korelácia medzi zvýšením pracovného výdaja zamestnancov a prácou vykonanou na diaľku pomocou informačných technológií.<sup>23</sup>

Tento trend by mal poskytovať dostatočnú motiváciu pre dôkladnejšie preskúmanie otázky práva na odpojenie sa nielen zo strany našich vnútroštátnych príslušných orgánov, ale aj zo strany príslušných inštitúcií EÚ. Napriek tomu, že naša krajina je v stredoeurópskom priestore jedinečnou

---

<sup>20</sup> Pozri: EUROSTAT: *Working from home in the EU* [online]. 2018. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>

<sup>21</sup> Pozri : SADOVSKÁ, E.: *Podiel Slovákov pracujúcich z domu poklesol vlni na 13,1 %. Má home office perspektívu?* [online]. Finreport. 2023. Dostupné na: <https://www.finreport.sk/ekonomika/podiel-slovakov-pracujucich-z-domu-poklesol-vlni-na-13-1-ma-home-office-perspektivu/>

<sup>22</sup> Pozri: KOST, D.: *You're Right! You Are Working Longer and Attending More Meetings* [online]. Harvard Business School. 2020. Dostupné na: <https://hbswk.hbs.edu/item/you-re-right-you-are-working-longer-and-attending-more-meetings>

<sup>23</sup> Pozri: EUROFOND: *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Publications Office of the EU. 2022, s. 24-26.

v tom, že má explicitne zakotvený dôležitý pracovnoprávny inštitút práva na odpojenie, máme za to, že predmetná právna ochrana zamestnancov pred zneužívaním zo strany zamestnávateľov resp. pred príliš dlhou pracovnou expozíciou má v stave *de lege lata* len formálny charakter a nenapĺňa svoj hlavný účel. Prvým zásadným nedostatkom ustanovenia § 52 ods. 10 Zákonníka práce je skutočnosť, že garantuje právnu ochranu len špeciálnym subjektom, ktorým sú zamestnanci, ktorí vykonávajú *domácku prácu, teleprácu* alebo pracujú v režime Home-Office.<sup>24</sup> Zastávame názor odborníkov pracovného práva, ktorí túto skutočnosť hodnotia negatívne a tvrdia, že právo na odpojenie v súčasnosti by malo mať generálny charakter.<sup>25</sup> Domnievame sa, že rozhodnutie Zákonnodarcu nezabezpečiť ochranu predmetného inštitútu aj pre ostatných zamestnancov (ktorí, nevykonávajú „prácu na diaľku“), je nelogické, navyše môže byť považované ako diskriminačné voči predmetnej skupine zamestnancov. Dovolíme si tvrdiť, že v súčasnosti je väčšina „klasických“ zamestnancov rovnako zastihnuteľná ako tá skupina, ktorá „robí z domu“. Zamestnanci pracujúci na pracoviskách svojich zamestnávateľov takisto disponujú s mobilnými telefónmi, počítačmi a ďalšími technickými prostriedkami, navyše môžu taktiež využívať elektronické resp. digitálne platformy pri vykonávaní svojich pracovných úloh. Je dôležité zdôrazniť, že samotná skutočnosť, že niekto vykonáva prácu mimo svojho obydľia, neznamena, že nemôže byť svojím zamestnávateľom alebo kolegami rušený mimo svojho pracovného času. Práve z vyššie uvedených dôvodov máme za to, že spomínaná ochrana garantovaná právom na odpojenie by mala byť poskytnutá všetkým zamestnancom bez výnimky. Samotnú formuláciu ustanovenia § 52. ods. 10 Zákonníka práce tiež považujeme za nešťastnú z dôvodu, že je priveľmi široká. Na rozdiel od právnej úpravy iných členských štátov EÚ, akým je napríklad talianska, luxemburská<sup>26</sup> alebo francúzska, naša legislatíva nezakotvila konkrétny systém resp. spôsob, ktorým by bolo možné efektívne zabezpečiť garanciu realizácie materiálnej stránky práva na odpojenie. Predmetná všeobecná formulácia môže spôsobiť nejasnosti v uplatňovaní predmetného ustanovenia a nedostatočné záruky pre jeho účinnú ochranu a dodržiavanie. Absencia konkrétneho pracovnoprávneho mechanizmu v stave *de lege lata* spôsobí, že voči zamestnávateľom ako fakticky nadriadeným subjektom pracovnoprávných vzťahov, nie je možné jednoducho a účinne vyvodiť zodpovednosť za porušenie konkrétnych

---

<sup>24</sup> LADIVEROVÁ, E. a NEVICKÁ, D.: *Práca z domu a domácka práca*. 2021, s.85.

<sup>25</sup> ADAMIČKA, M. a GREGUŠ, J.: *Výkon práce v digitálnom prostredí v čase pandémie koronavírusu*. 2021, s 39.

<sup>26</sup> Pozri: Ustanovenie L. 312-9 luxemburského Zákonníka práce

ustanovení Zákonníka práce týkajúcich sa doby odpočinku a práva na odpojenie. V súvislosti s riešením práva na odpojenie je dôležité zdôrazniť, že sa jedná o interdisciplinárnu problematiku, kde okrem práva zohrávajú dôležitú úlohu aj ďalšie vedy, ako je medicína, psychológia a sociológia. Táto téma prekrýva viaceré vedné oblasti a vyžaduje komplexný prístup z rôznych perspektív. Spolupráca medzi týmito disciplínami je nevyhnutná na porozumenie a vyriešenie otázok týkajúcich sa nedodržiavania práva na odpojenie a jeho dôsledkov na jednotlivcov a spoločnosť ako celok. Okrem právnej stránky problematiky sa pri nerešpektovaní práva na odpojenie vynára aj jej morálna dimenzia, ktorá hoci nemôže byť úplne objektivizovaná, v mnohých prípadoch však môže viesť k jednotným konsenzom. Etické aspekty tejto témy môžu byť rozhodujúce pri diskusiách a rozhodnutiach týkajúcich predmetného práva. Rôzne hodnotové perspektívy môžu ovplyvňovať to, ako jednotlivci a spoločnosť ako celok vnímajú potrebu a význam oddychu a zlepšenia rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Preto je dôležité zohľadňovať aj morálny aspekt pri hľadaní komplexných riešení tejto problematiky. Máme za to, že je nespravodlivé a nemorálne, aby zamestnanci mali výlučnú zodpovednosť za ich zdravie a mentálne pohodlie v rámci práva na odpojenie. V právnom štáte nie je dostatočné očakávať od zamestnancov, aby mimo pracovného času stále stíšili notifikácie na svojich mobilných zariadeniach alebo ich úplne vypínali. Príslušné authority spolu so zamestnávateľmi by mali mať rovnaký podiel zodpovednosti za dodržiavanie tohto práva ako samotní zamestnanci.

Na to, aby právo na odpojenie nebolo papierovým tigrom slovenského pracovného práva, dovoľme si venovať našu pozornosť k potencionálnym riešeniam danej problematiky vo forme návrhov *de lege ferenda*. Jedným z prvých a možno najdôležitejším krokom je zavedenie univerzálneho práva na odpojenie pre všetkých zamestnancov, čo by umožnilo, aby každý zamestnanec mal možnosť byť počas doby odpočinku bez rušenia a bez záťaže pracovnými povinnosťami. Odporúčame, aby slovenské znenie tohto práva vychádzalo z Uznesenia Európskeho parlamentu zo dňa 21. januára 2021 s odporúčaniami pre Komisiu, pokiaľ ide o právo na odpojenie (2019/2181(INL)), ktoré definuje predmetné právo obsahovo širšie, ako slovenské právo na odpojenie *de lege lata*.<sup>27</sup> Okrem toho máme za to, že Zákonodarca by mal explicitne určiť systém, ktorý by zabezpečil garanciu dodržiavania predmetného práva zo strany dotknutých subjektov. V tejto oblasti existuje viacero potenciálnych mechanizmov, ktoré majú technologický charakter, akým je napríklad zavedenie digitálnych inštrumentov resp. aplikácií, ktoré by

---

<sup>27</sup> RAK, P.: *Benefity a úskalia internetu ako pracoviska*, 2022, s. 278.

obmedzovali výmenu informácií po určitom čase, alebo notifikovali odosielateľa informácií o skutočnosti, že ruší daného adresáta mimo pracovnej doby. Lacnejšou variantnou tohto konceptu je zavedenie povinnosti poslať e-mailu prostredníctvom už štandardnej funkcie „odoslať neskôr“ (ang. *schedule send/delay send*). Vyššie spomínané inštrumenty bolo by vhodné integrovať ďalšími edukačnými mechanizmami, medzi ktorými by mohlo byť zaradené cyklické školenie zamestnancov zamerané na problematiku syndrómu vyhorenia a práva na odpojenie. Považujeme za vhodné, aby Zákonodarca zakotvil vyššie uvedené mechanizmy buď priamo prostredníctvom podzákonného predpisu, alebo zavedením zákonnej povinnosti zamestnávateľov upravovať konkrétne mechanizmy vo svojich interných predpisoch. Za účelom posilnenia všeobecnej ochrany pred syndrómom vyhorenia, navrhujeme rozšíriť predmetné právo prostredníctvom explicitného zákazu rušenia mimo pracovného času. Týmto opatrením by bola garantovaná zvýšená ochrana a pohodlie pre zamestnancov. V stave de *lege lata* je stále nejasné, či napríklad odoslanie správ alebo telekomunikácia po pracovnom čase možno považovať za priame porušenie ustanovení Zákonníka práce. Právne ukotvený zákaz rušenia mimo pracovného času by poskytol jasný rámec a záväznosť pre povinné subjekty a prispel k zníženiu pracovného stresu a podpore lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom zamestnancov.

## Záver

Záverom tohto príspevku je vhodné konštatovať, že rýchly rozvoj globalizácie a modernizácie spolu s celosvetovou pandémiou vytvoril prostredie, v ktorom sa hranica medzi súkromným a pracovným životom mnohých zamestnancov stáva čoraz tenšou. Reakcia nášho Zákonodarcu na túto problematiku bola relatívne rýchla, avšak zďaleka nie je dokonalá kvôli jej limitovanému charakteru, nejasnostiam a obťažnej vynútitelnosti v praxi. Je nesmierne dôležité, aby právo na odpojenie bolo prispôsobené realite a to čo v najkratšom čase. Zavedenie efektívnych a presných mechanizmov by umožnilo komplexnú ochranu zamestnancov v súvislosti s ich súkromným životom a prispelo by k zlepšeniu ich celkového pracovného prostredia.

## Zoznam použitej literatúry

1. WEBER, T. a LLAVE, O.V.: *Working conditions - Right to disconnect: Exploring company practices*, Luxembourg: Eurofond, 2021. s. 45. ISBN 978-92-897-2185-1

2. HAMULÁK, J.: Ochranná funkcia pracovného práva a jej význam v krízových časoch. In: *Zborník príspevkov z medz. vedeckej online konferencie BPF 2021*, Bratislava: PRAFUK, 2021.s.57. ISBN 978-80-7160-608-6
3. RÁCZ,A.,I.: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. BP: AJK, 2022. s. 171. ISBN 978-615-5961-83-0
4. BEZÁKOVÁ, N.: Home Office a jeho právny základ v r. 2022. In: *Mílniky práva v stredoeurópskom priestore 2022: zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov*, Bratislava: PRAF UK 2022. s. 271-272. ISBN 978-80-7160-668-0
5. LADIVEROVÁ, E. a NEVICKÁ, D.: Práca z domu a domácka práca. In: *Zborník príspevkov z medzi. vedeckej online konferencie BPF 2021*, Bratislava: PRAFUK, 2021, s.85.ISBN 978-80-7160-608-6
6. ADAMIČKA, M. a GREGUŠ, J.: Výkon práce v digitálnom prostredí v čase pandémie koronavírusu.In: *Zborník príspevkov z medz. vedeckej online konferencie BPF 2021*, Bratislava: PRAF UK, 2021. s 39. ISBN 978-80-7160-608-6
7. RAK, P.: Benefity a úskalia internetu ako pracoviska. In: *Mílniky práva v stredoeurópskom priestore 2022: zborník z medz. vedeckej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov*, Bratislava: PRAF UK, 2022, s. 278. ISBN 978-80-7160-668-0

### **Kontaktné údaje**

JUDr. Ádám Sípos, BSc (Hons)

[adam.sipos@flaw.uniba.sk](mailto:adam.sipos@flaw.uniba.sk)

Univerzita Komenského v Bratislave

Právnická fakulta

# O (NE)ZODPOVEDNOSTI ZÁSTUPCOV ZAMESTNANCOV ZA VÝKON ČINNOSTI

## ON THE (IR)RESPONSABILITY OF EMPLOYEE REPRESENTATIVES FOR THE PERFORMANCE OF THEIR ACTIVITIES

Barbora Švedová<sup>1</sup>

**Abstrakt:** Právo a povinnosť obhajovať záujmy zamestnancov je neoddeliteľnou súčasťou kolektívnych pracovných vzťahov. V našom právnom poriadku túto úlohu prevzali okrem samotných zamestnancov samozrejme aj zástupcovia zamestnancov. V rámci svojej činnosti vedú akýsi pomyselný boj medzi záujmami zamestnancov a záujmami zamestnávateľa. Tento boj sa tradične odohráva v rámci podniku zamestnávateľa alebo v rámci určitého odvetvia. S rozvojom technológií a rastúcou digitalizáciou sociálnych vzťahov sa však preniesol do digitálnej sféry, a stal sa tak prístupným širokej verejnosti. Odborové organizácie často zverejňujú svoje vyhlásenia, názory alebo postrehy na svojich sociálnych sieťach. Tým sa presunuli z kancelárií, výrobných hál alebo iných priestorov zamestnávateľov na miesta, kde môžu ovplyvňovať a formovať názor širšej verejnosti na konkrétneho zamestnávateľa, často v negatívnom zmysle. Cieľom tohto článku je poukázať na nedostatočnosť mechanizmov zodpovednosti, ktoré sa vzťahujú na odbory ako zástupcov zamestnancov.

**Kľúčové slová:** zástupcovia zamestnancov, zodpovednosť, pracovné právo, odbory

**Abstract:** The right and duty to defend the interests of employees is an integral part of collective labour relations. In our legal system, this role has, of course, been assumed by employee representatives in addition to the employees themselves. In the course of their activities, they wage a kind of imaginary battle between the interests of the employees and those of the employer. This struggle traditionally takes place within the employer's undertaking or within a particular sector.

---

<sup>1</sup> Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

However, with the development of technology and the increasing digitisation of social relations, it has been transferred to the digital sphere and has thus become accessible to the general public. Trade unions often publish their statements, opinions or insights on their social networks. In doing so, they have moved from the offices, factory floor or other employers' premises to places where they can influence and shape the wider public's opinion of a particular employer, often in a negative way. The aim of this article is to highlight the inadequacy of the accountability mechanisms that apply to trade unions as representatives of employees.

**Key words:** employee representatives, liability, labour law, trade unions

## Úvod

Pracovné právo ako také sa tradične člení na individuálne pracovné právo, upravujúce vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom a kolektívne pracovné právo, ktoré upravuje vzťahy medzi orgánmi zastupujúcimi kolektívy zamestnancov na jednej strane a združenia zamestnávateľov či priamo jednotlivých zamestnávateľov na strane druhej.<sup>2</sup>

Hlavným cieľom zástupcov zamestnancov ako sociálnych partnerov je podieľať sa na tvorení a zlepšovaní pracovných podmienok zamestnancov a zároveň dbať na ich dodržiavanie. Nástrojom na dosiahnutie týchto cieľov je podľa platných právnych predpisov najmä kolektívna zmluva, ktorá je výsledkom kolektívneho vyjednávania medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Z právno-teoretického hľadiska predstavuje akýsi kompromis medzi záujmami a strategickými zámermi zamestnávateľa a zamestnancov. Pričom na jej vyjednanie je spomedzi všetkých zástupcov zamestnancov oprávnená len odborová organizácia.

Práve prostredníctvom takto nastaveného kolektívneho pracovného práva dochádza k stieraniu rozdielov a úprave „nerovnováhy“ medzi zamestnancami ako slabšou stranou a zamestnávateľom. Zástupcovia zamestnancov a najmä odborové organizácie, teda zohrávajú v tomto komplexnom svete pracovných vzťahov významné poslanie. Keďže ich hlavnou úlohou je konať v záujme zamestnancov, je len logické, že činnosť zástupcov zamestnancov môže, ale nemusí, ba v niektorých prípadoch ani nebude aj v záujme samotného zamestnávateľa. Rozvojom informačných technológií a postupnou

---

<sup>2</sup> 2. BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A., HAMULÁK, J., DOLOBÁČ, M. Slovenské pracovné právo. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2019. s. 579. ISBN 978-80-89710-48-5

digitalizáciou spoločenského života sa rozširujú aj možnosti zástupcov zamestnancov komunikovať so zamestnancami, verejnosťou a ovplyvňovať ich postoje či konanie. Z tohto dôvodu je potrebné zaoberať sa vzťahom zodpovednosti medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom pre prípady, keď bola obhajovaním protichodných záujmov spôsobená škoda.

### **Zodpovednostné vzťahy v pracovnom práve**

Vymedzenie zodpovednosti zamestnanca či zamestnávateľa za spôsobenú škodu možno nájsť v ustanoveniach § 177 a nasl. Zákonníka práce. Právna úprava zodpovednostných vzťahov nachádzajúca sa v Zákonníku práce predstavuje ucelený systém právnych vzťahov vznikajúcich zo zodpovednosti za škodu.<sup>3</sup> Z tohto dôvodu sa na zodpovednosť za škodu medzi zamestnancom a zamestnávateľom v pracovnom práve nepoužijú ustanovenia Občianskeho zákonníka. Právna úprava obsiahnutá v Zákonníku práce má kogentný charakter a možno ju systematicky rozdeliť na zodpovednosť za škodu zamestnanca a zodpovednosť za škodu zamestnávateľa.

Ustanovenia § 177 a nasl. však nie sú jedinými zodpovednostnými vzťahmi, ktoré rieši Zákonník práce. Zákonník práce v § 215 vymedzuje aj ďalšie prípady zodpovednosti za škodu v niektorých špecifických prípadoch. Ide o zodpovednosť za škodu pri výkone verejnej funkcie, zodpovednosť zamestnávateľa za škodu ktorá vznikla odborovému funkcionárovi pri plnení úloh zamestnávateľa a zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, ktorá vznikla občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou.

Na prvý pohľad by sa mohlo zdať, že tieto uvedené ustanovenia pokrývajú celú škálu možných zodpovednostných vzťahov, ktoré môžu vzniknúť v rámci pracovnoprávných vzťahov. Opak je však pravdou. Zákonník prác totiž v žiadnom zo svojich ustanovení explicitne nedefinuje zodpovednostné vzťahy medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov či zodpovednosť zamestnávateľa voči odborovej organizácii pri výkone jej funkcie.

### **Pojem zástupcovia zamestnancov**

V zmysle § 11 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, sú zástupcami zamestnancov príslušný odborový organ; zamestnanecká rada; alebo zamestnanecký dôverník. Zamestnanecká rada je ako zástupca zamestnancov založená na volebnom základe a v zmysle čl. 10 Základných zásad Zákonníka

---

<sup>3</sup> TOMAN, J., ŠVEC, M., RAK, P. Pracovné právo v súvislostiach. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike. 2020, 215s. ISBN 978-80-89149-90-20



práce sa podieľa na pracovnoprávných vzťahoch.<sup>4</sup> V zmysle § 233 Zákonníka práce zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa a má právo na spolurozhodovanie. Zákonník práce určuje, že práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sa zhodujú s právami a povinnosťami zamestnaneckej rady. Právo byť volený za člena zamestnaneckej rady alebo za zamestnaneckého dôverníka má každý zamestnanec zamestnávateľa, ktorý je starší ako 18 rokov, je bezúhonný, nie je blízkou osobou zamestnávateľa a pracuje u zamestnávateľa najmenej tri mesiace.<sup>5</sup>

Okrem zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka má právo ovplyvňovať chod podniku zamestnávateľa aj odborová organizácia. Odborová organizácia je právnická osoba zriadená na základe zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov a teda ako jediný zástupca zamestnancov nadobúda aj právnu subjektivitu.<sup>6</sup> Pričom, svoju právnu subjektivitu nadobudne dňom nasledujúcim po doručení návrhu Ministerstvu vnútra Slovenskej republiky na jej evidenciu. Neodmysliteľnou súčasťou právnej subjektivity je aj deliktuálna spôsobilosť, t.z. spôsobilosť svojim konaním či už omisívnym alebo komisívnym vytvárať odvodené právne vzťahy – teda aj vzťahy zodpovednostné.

Právo byť združený v odborovej organizácii a právo odborovej organizácie podieľať sa na každodennej prevádzke podniku zamestnávateľa je právo garantované ústavou Slovenskej republiky.<sup>7</sup> Odborová organizácia má podobne ako zamestnanecká rada či zamestnanecký dôverník právo ovplyvňovať chod podniku zamestnávateľa a to využitím práva na informácie, práva na spolurozhodovanie, práva na prerokovanie či práva na výkon kontrolnej činnosti. Navyše prináleží odborovej organizácii ako jedinému zástupcovi zamestnancov aj právo vyjednať kolektívnu zmluvu a tým ovplyvňovať prevádzku zamestnávateľa.

## Zodpovednosť odborovej organizácie

Ako uvádzame vyššie zodpovednosť za škodu je v pracovnom práve riešená komplexne v rámci ustanovení § 177 a nasl. a § 215 Zákonníka práce. Použitie právnej úpravy zodpovednostných vzťahov zakotvenej v Občianskom

---

<sup>4</sup> ŠVEC, M., TOMAN, J. a kolektív. 2023. Zákonník práce, Zákon o kolektívnom vyjednávaní, Komentár Zväzok II. 2 doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR s.r.o., 2023, 734 s. ISBN 978-80-571-0584-8

<sup>5</sup> § 234 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce

<sup>6</sup> TKÁČ, V. Odbory, zamestnávateľa, zamestnanecké rady. Košice: Eduar Szattler, PressPrint, 2004, 354 s. ISBN 80-89084-13-3

<sup>7</sup> RAK, P. Zodpovednosť odborovej organizácie pri štrajku. In Ochrana, prevencia a zodpovednosť v právnych vzťahoch. Recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie. Košice. 2020. s 414-423 ISBN 978-80-8152-871-2

zákonníku je vylúčená. Dôvodom je práve značná odlišnosť závislej práce od občianskoprávných vzťahov, a to najmä potreba chrániť zamestnanca ako podriadený subjekt - slabšiu stranu pracovnoprávneho vzťahu.<sup>8</sup> Z kogentnej povahy zodpovednosti za škodu v Zákonníku práce vyplýva, že akákoľvek dohoda, ktorou by došlo k zmene, rozšíreniu alebo zúženiu zodpovednosti subjektov by bola neplatná.<sup>9</sup> Teda nie je možná ani dohoda o použití ustanovení Občianskeho zákoníka na pracovnoprávne vzťahy. To znamená, že základným hmotnoprávnym predpokladom na aplikáciu ustanovení Zákoníka práce na zodpovednostné vzťahy bude existencia pracovnoprávneho vzťahu medzi dotknutými subjektami. V prípade absencie pracovnoprávneho vzťahu bude potrebné zodpovednosť posudzovať podľa ustanovení Občianskeho zákoníka alebo podľa ustanovení Obchodného zákoníka. Rozlíšenie, podľa ktorého zákona sa má pri posudzovaní vzniknutej škody a zodpovednosti za vzniknutú škodu postupovať je kľúčové.

V praxi sa čoraz častejšie vynára otázka zodpovednosti zástupcov zamestnancov za výkon svojej činnosti u zamestnávateľa. Samotné odborové organizácie svoju zodpovednosť za škodu spôsobenú zamestnávateľovi činnosťou ich funkcionárov častokrát popierajú. Odvolávajú sa na skutočnosť, že Zákoník práce takýto zodpovednostný vzťah nerieši. No v tomto prípade treba rozlišovať, kedy zamestnanec koná v postavení zamestnanca a kedy vykonáva činnosť člena odborového orgánu.<sup>10</sup> Následne bude možné zodpovednostné vzťahy subsumovať buď pod režim Občianskeho zákoníka alebo Zákoníka práce.

V zmysle rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky je zodpovednosť za škodu spôsobenú zamestnancom pri činnosti, ktorá vybočuje z medzí plnenia pracovných úloh a priamej súvislosti s ním, nepredstavuje nárok z pracovnoprávných vzťahov a riadi sa právnou úpravou obsiahnutou predovšetkým v Občianskom zákoníku.<sup>11</sup> Pričom relevantným rozlišovacím znakom pre posúdenie, či ide o pracovnoprávny vzťah, alebo iný právny vzťah, je výkon závislej práce podľa § 1 ods. 2 ZP.

---

<sup>8</sup> ŠVEC, M. a kol. 2021. Odborová organizácia – Postavenie a pracovnoprávne nároky. 2. doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., s 270 – 306 2021, ISBN 978-80-571-0374-5

<sup>9</sup> BARANCOVÁ, H. Zákoník práce. Komentár. 3. vydanie. Bratislava : C.H.Beck, 2022, 1264 s. ISBN 978-80-8232-024-7

<sup>10</sup> ŠVEC, M. a kol. 2021. Odborová organizácia – Postavenie a pracovnoprávne nároky. 2. doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., s 270 – 306 2021, ISBN 978-80-571-0374-5

<sup>11</sup>Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 3428/2008

V súvislosti s oslovovaním zamestnancov sa často používajú aj rôzne informácie, ktoré sú subjektívnej povahy a nezodpovedajú reálnym skutočnostiam. Takéto informácie majú schopnosť výrazne ovplyvniť činnosť zamestnávateľa. Zamestnávateľa sa čoraz viac pýšia férovými vzťahmi s verejnosťou, pričom zverejnenie nepodložených negatívnych informácií resp. názorov môže nielen formovať verejnú mienku, ale aj ovplyvniť hospodárske výsledky zamestnávateľa. V dnešnej dobe digitálnych technológií, keď sa informácie šíria rýchlosťou blesku, je takzvané zlé "PR" pre zamestnávateľov väčšou pohromou ako hrozba pokuty od inšpektorátu práce. Práve zverejňovaním informácií, ktoré nie sú založené na objektívnych skutočnostiach môže byť zamestnávateľovi spôsobená škoda alebo poškodené jeho dobré meno. "Pokiaľ bol neoprávnený zásah do osobnostných práv fyzickej alebo právnickej osoby spôsobený niekým, kto bol použitý právnickou osobou na realizáciu činnosti tejto právnickej osoby, považuje sa takýto zásah za zásah spôsobený priamo právnickou osobou"<sup>12</sup>. Ochranu osobnosti a dobrého mena právnickej osoby máme v slovenskom právnom poriadku vymedzenú v rámci ustanovení Občianskeho zákonníka. V prípade ak takéto informácie zverejnila odborová organizácia tak subjektom, voči ktorému sa má uplatňovať ochrana v podľa § 19b Občianskeho zákonníka, je príslušná odborová organizácia (príslušný odborový orgán), ktorej člen alebo osoba konajúca v jej mene zverejnila predmetnú informáciu.<sup>13</sup>

Problematické je najmä zverejňovanie informácií odborovými organizáciami na sociálnych sieťach (Facebook, Instagram, Twitter, TikTok, a pod.) zriadených na informovanie zamestnancov. V takýchto prípadoch je potrebné zverejňované informácie rozlišovať a to podľa ich povahy. Pokiaľ ide o poskytovanie informácií o bežnej činnosti odborovej organizácie, zamestnávateľ nemá dôvod ani zákonnú právomoc brániť zverejňovaniu takýchto informácií. Odborové organizácie však často zverejňujú aj subjektívne vyhlásenia o správaní zamestnávateľa, informácie o prebiehajúcich administratívnych kontrolách či inšpekciách alebo subjektívne vyhlásenia o postupoch zamestnávateľa. Neraz zamestnancov priam burcujú proti zamestnávateľovi a zverejňujú neúplné a zavádzajúce informácie.

V takomto prípade bude najprv potrebné určiť, či osoba, ktorá informácie zverejňuje, je právnickou osobou, t. j. či vystupuje ako štatutárny orgán alebo člen orgánu odborovej organizácie, alebo vystupuje ako fyzická osoba. Určenie

---

<sup>12</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3 Cdo 228/2012.

<sup>13</sup> ŠVEC, M. a kol. 2021. Odborová organizácia – Postavenie a pracovnoprávne nároky. 2. doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., s 270 – 306 2021, ISBN 978-80-571-0374-5

kto a v akej kapacite konal v danej situácii môže byť mimoriadne problematické. Pokiaľ sú odbormi poskytované informácie o vzťahoch na pracovisku, o konaní zamestnávateľa, či iné postrehy na adresu zamestnávateľa, nie je tieto možné považovať za činnosti, ktoré priamo súvisia s výkonom funkcie odborovej organizácie. Z tohto dôvodu odborová organizácia nemôže tvrdiť, že týmto spôsobom zastupuje svoje vlastné názory resp. že daný odborový funkcionár zverejňoval svoje názory, najmä ak týmito názormi bola zamestnávateľovi spôsobená škoda.

V prípade škody na majetku zamestnávateľa je otázne, či a v akom rozsahu by sa mali zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov podieľať na náhrade škody. V prípade odborovej organizácie, ktorá má právnu subjektivitu, považujeme za jasné, že zamestnávateľ môže od nej požadovať náhradu škody. Zastávame názor, že z dôvodu logickej absencie pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, by sa tento zodpovednostný vzťah mal riadiť ustanoveniami Občianskeho zákonníka. V prípade zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka, ktoré nemajú právnu subjektivitu, môže za škodu zodpovedať len zamestnanec, ktorý škodu spôsobil. Vystáva preto otázka, ktorý právny režim by sa mal na tento zodpovednostný vzťah uplatniť.

## **Záver**

Otázka aplikácie Občianskeho zákonníka alebo Zákonníka práce na zodpovednostné vzťahy medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov zostáva v právnej praxi nedoriešená a nejasná. Hoci judikatúra postupne odhaľuje určité možnosti riešenia, vzhľadom na dynamický rozvoj digitálnych technológií a ich začlenenie do každodenného života zatiaľ nie je schopná reagovať na všetky potreby aplikačnej praxe. Z tohto dôvodu považujeme za potrebné stanoviť nové, jasné a komplexné pravidlá zodpovednostných vzťahov.

## **Zoznam použitej literatúry**

1. BARANCOVÁ, H. Zákonník práce. Komentár. 3. vydanie. Bratislava : C.H.Beck, 2022, 1264 s. ISBN 978-80-8232-024-7
2. BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A., HAMULÁK, J., DOLOBÁČ, M. Slovenské pracovné právo. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2019. 663 s. ISBN 978-80-89710-48-5
3. RAK, P. Zodpovednosť odborovej organizácie pri štrajku. In Ochrana, prevencia a zodpovednosť v právnych vzťahoch. Recenzovaný zborník

príspevkov z vedeckej konferencie. Košice. 2020. s 414-423 ISBN 978-80-8152-871-2

4. ŠVEC, M. a kol. 2021. Odborová organizácia – Postavenie a pracovnoprávne nároky. 2. doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., s 270 – 306 2021, ISBN 978-80-571-0374-5

5. ŠVEC, M., TOMAN, J. a kolektív. 2023. Zákonník práce, Zákon o kolektívnom vyjednávaní, Komentár Zväzok II. 2 doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR s.r.o., 2023, 734 s. ISBN 978-80-571-0584-8

6. TKÁČ, V. Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. Košice: Eduar Szattler, PressPrint, 2004, 354 s. ISBN 80-89084-13-3

7. TOMAN, J., ŠVEC, M., RAK, P. Pracovné právo v súvislostiach. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike. 2020, 215s. ISBN 978-80-89149-90-20

### **Právne predpisy a Judikatúra**

1. Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník
2. Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce
3. Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 3428/2008
4. Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3 Cdo 228/2012

### **Kontaktné údaje**

Mgr. Barbora Švedová, LL.M.

[svedova5@uniba.sk](mailto:svedova5@uniba.sk)

Univerzita Komenského v Bratislave

Právnická fakulta

# WHISTLEBLOWING – „ÚČINNÝ“ NÁSTROJ NA PREVENCIU A ODHAĽOVANIE PORUŠOVANIA PRÁV NA PRACOVISKU

## WHISTLEBLOWING – AN "EFFECTIVE" TOOL FOR THE PREVENTION AND DETECTION OF VIOLATIONS OF RIGHTS IN THE WORKPLACE

Juraj Hamuľák<sup>1</sup>

**Abstrakt:** Vedecký príspevok sa venuje problematike ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti vo svetle aktuálnych legislatívnych zmien. Autor sa zaoberá právno-teoretickými aspektami postavenia whistleblowerov a účinnosťou nástrojov na ich ochranu.

**Kľúčové slová:** zamestnanec, zamestnávateľ, ochrana, protispoločenská činnosť, právny úkon, úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti.

**Abstract:** The scientific paper deals with the issue of protection of whistleblowers of antisocial activities in the light of current legislative changes. The author deals with the legal-theoretical aspects of the status of whistleblowers and the effectiveness of instruments for their protect

**Key words:** employee, employer, protection, antisocial activity, legal act, whistleblower protection office

### Úvod

K nezákonným činnostiam a zneužívaniu práva môže dochádzať v každej organizácii, či už súkromnej alebo verejnej, veľkej alebo malej. Môžu mať rôzne podoby ako napr. korupciu, podvody, či nesprávne postupy zamestnávateľov. A ak sa tieto problémy neriešia, môžu mať za následok vážne poškodenie verejného záujmu. Zamestnanci, ktorí v danej organizácii pracujú alebo sú s ňou v kontakte v rámci svojich pracovných činností, sa často o takýchto

---

<sup>1</sup> Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta (Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia)

udalostiach dozvedia ako prví, a preto majú výsadné postavenie, aby informovali tých, ktorí môžu daný problém riešiť.

Oznamovatelia, t. j. osoby, ktoré nahlásia (v rámci príslušnej organizácie alebo externému orgánu) alebo zverejnia (verejnosti) informácie o protiprávnom konaní získané v súvislosti s prácou, pomáhajú predchádzať škodám a odhaľovať ohrozenie alebo poškodenie verejného záujmu, ktoré by inak mohli zostať skryté.

Whistleblowing je veľmi diskutabilnou otázkou, pretože zahŕňa odhaľovanie neetických tajomstiev, na ktorých sa spoločnosť (teda aj zamestnávateľia) podieľa. Jeho podstata tkvie v tom, že zamestnanci, ktorí odhalia nekalé praktiky, resp. zistia, že ich zamestnávateľ, resp. spoločnosť alebo kolega sa podieľajú na činnostiach, ktoré porušujú ľudské práva, sú nezákonné, sú v rozpore s definovaným účelom pokynov alebo profesie, či sú inak nemorálne, informujú o týchto činnostiach nadriadených, profesijné organizácie, verejnosť alebo orgán kontroly. Samozrejme takéto informovanie o porušení zákona vytvára pre dotknutého zamestnanca dilemu, či sa vystaví riziku odhalenia a následného odvetného konania.

Účelom právnej úpravy whistleblowingu je predovšetkým ochrana osôb (zamestnancov), pred možnými odvetnými akciami.

V praxi sa objavujú prípady kedy zamestnanec poukáže napr. na prípady porušovania zásady rovnakého zaobchádzania, na nelegálne zamestnávanie, porušovanie mzdových predpisov, ale aj na nekalé praktiky, ktoré vziđu z výsledkov kontroly odborovým orgánom. S výnimkou zástupcov zamestnancov, ktorí požívajú zvýšenú ochranu v zmysle § 240 Zákonníka práce, je väčšina zamestnancov vystavená veľkému riziku skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ktoré má pohnútku v tom, že zamestnanec poukázal na nekalé praktiky. Cieľom príspevku bude poukázať aj na nedostatky, ktoré sa nachádzajú v právnej úprave a tým spôsobujú nedostatočnú ochranu zamestnancom - whistleblowerom.

Je potrebné zvýrazniť, že na európskej a vnútroštátnej úrovni bola a aj je ochrana oznamovateľov nerovnomerná a roztrieštená. V dôsledku toho sú oznamovatelia často odrádzaní od nahlasovania svojich zistení zo strachu z odvetných opatrení zo strany zamestnávateľa. Whistleblower je vlastne osoba, ktorá nahlási (v rámci dotknutej organizácie alebo externého orgánu) alebo zverejní (na verejnosti) informácie o protiprávnom konaní (či inej protispoločenskej činnosti), ktoré získala v súvislosti s pracovnou činnosťou a ktorá následne čelí alebo môže čeliť odvetným opatreniam zo strany zamestnávateľa, ktoré súvisia s jeho prácou (napríklad skončenie z pracovného pomeru).

Z týchto dôvodov Európska komisia 23. apríla 2018 predložila balík iniciatív vrátane návrhu smernice o ochrane osôb oznamujúcich porušenia práva Únie a oznámenia, ktorým sa ustanovuje komplexný právny rámec pre ochranu oznamovateľov na ochranu verejného záujmu na európskej úrovni. Vytvorili sa ľahko dostupné kanály na oznamovanie, zdôraznila sa povinnosť zachovávať dôvernosť a zákaz odvetných opatrení voči oznamovateľom a zaviedli sa ciele opatrenia na ochranu.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1937 z 23. októbra 2019 o ochrane osôb, ktoré oznamujú porušenia práva Únie - bola prijatá 23. októbra 2019 a nadobudla účinnosť 16. decembra 2019 (ďalej len „smernica“). Členské štáty boli povinné transponovať ju do svojich vnútroštátnych právnych predpisov do 17. decembra 2021. Smernica rozšírila ochranu oznamovateľov nielen na „klasických“ zamestnancov, ale aj na iné osoby, ktoré môžu byť v podobnej pozícii (napríklad samostatne zárobkovo činné osoby pri vykonávaní svojej podnikateľskej činnosti, uchádzači o prácu), respektíve na osoby, ktoré sú v obdobnej pozícii, avšak nie je im poskytovaná odmena za vykonávanú prácu (napríklad dobrovoľníci, neplatení stážisti, konzultanti a podobne). Do transpozície smernice bola slovenská právna úprava oklieštená, čo prinášalo mnoho aplikačných problémov a znižovalo to efektivitu oznamovania protispoločenskej činnosti.<sup>2</sup>

### **Ciele novelizácie právnej úpravy**

V prvom rade je potrebné uviesť, že Slovenská republika uvedenú lehotu na transpozíciu z rôznych dôvodov nedodrжала. Zákon č. 54/2019 Z.z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 54/2019 Z.z.“) nadobudol účinnosť už 1.3.2019, avšak jeho pôvodné znenie nebolo v súlade s predmetným právom EÚ. Z uvedeného dôvodu napokon aj SR pristúpila k jeho novelizácii, ktorej predmetom bola aj transpozícia uvedenej smernice. Primárnym cieľom návrhu zákona je z pohľadu zákonodarcu najmä posilnenie presadzovania práva a právom chránených záujmov oznamovateľov kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti a podpora postihovania protispoločenskej činnosti za účasti verejnosti.

Medzi najvýznamnejšie zmeny obsiahnuté v návrhu zákona, patria:

- rozšírenie poskytovania ochrany osobám nahlasujúcim porušenia práva Únie,

---

<sup>2</sup> K tomu pozri bližšie Rozsudok Krajského súdu Bratislava, sp. zn. 4To/52/2019, zo dňa 25. 6. 2019.



- rozšírenie poskytovania ochrany osobe, ktorá v zákonom vymedzených prípadoch zverejnila informácie o protispoločenskej činnosti,
- rozšírenie poskytovania ochrany osobe, ktorá podala oznámenie anonymne a ktorej totožnosť bola následne odhalená,
- rozšírenie osobnej pôsobnosti zákona,
- zavedenie úplnej povinnosti mať internú zodpovednú osobu po splnení kritérií v zákone a zároveň zúženie oprávnení externej zodpovednej osoby pri preverovaní oznámení
- rozšírenie povinností zamestnávateľa,
- rozšírenie povinností Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti,
- vymedzenie rozsahu povinných údajov, ktoré sú príslušné orgány verejnej moci povinné sprístupniť,
- rozšírenie povinnosti zachovávať mlčanlivosť a
- zvýšenie sadzby pokút

### **Protispoločenská činnosť**

Protispoločenská činnosť je priamo definovaná v osobitnom právnom predpise. Osobitným právnom predpisom je v tomto prípade zákon č. 583/2008 Z. z. o prevencii kriminality a inej protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len: „zákon o oznamovaní kriminality“). Podľa § 3 písm. b) a c) zákona o oznamovaní kriminality sa kriminalitou rozumie konanie, ktoré je trestným činom a inou protispoločenskou činnosťou konanie, ktoré je priestupkom alebo iným správny deliktom. Za inú protispoločenskú činnosť sa považuje aj konanie, ktoré nie je priestupkom alebo iným správny deliktom, ale pôsobí negatívne na spoločnosť.

### **Protispoločenská činnosť v pracovnoprávných vzťahoch**

Z vyššie uvedenej definície môžeme vyvodiť, že zákon o oznamovaní kriminality nemá uzavretý taxatívny výpočet konaní, ktoré môžeme zaradiť pod protispoločenskú činnosť. Protispoločenskou činnosťou predmetný zákon nerozumie len konanie, ktoré je v osobitných právnych predpisoch výslovne uvedené ako priestupok alebo iný správny delikt, ale aj akékoľvek konanie, ktoré naopak priestupkom alebo iným správny deliktom nie je, ale pôsobí negatívne na spoločnosť. V tejto súvislosti je preto potrebné vymedziť, ktoré konanie v rámci pracovnoprávných vzťahov by sme mohli pod definíciu inej

protispoločenskej činnosti zaradiť. Táto skutočnosť má v rámci pracovnoprávnych vzťahoch enormný význam, pretože len takému oznamovateľovi protispoločenskej činnosti bude v zmysle zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti poskytnutá právna ochrana, ktorý nahlási konanie subjektu, ktoré bude spĺňať v zmysle v § 3 ods. 1 písm. b) a c) zákona o oznamovaní kriminality definíciu kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

S identifikáciou inej protispoločenskej činnosti, ktorá nie je ako konanie uvedené v osobitných právnych predpisoch ako priestupok alebo iný správny delikt, ale súčasne pôsobí negatívne na spoločnosť, môžu byť v aplikačnej praxi spojené nemalé problémy. Pri identifikácii takejto inej protispoločenskej činnosti nie je totiž priamo rozhodujúce, či takáto iná protispoločenská činnosť má negatívny vplyv na oznamovateľa protispoločenskej činnosti, ale priamo na spoločnosť ako takú. Zväčša pôjde o také konania, ktoré pôsobia negatívne nie len na oznamovateľa protispoločenskej činnosti, ale i na spoločnosť alebo konkrétnu skupinu ľudí (*napríklad kolektív zamestnancov bez ohľadu na konkrétneho zamestnávateľa a zamestnanca*). V pracovnoprávnych vzťahoch pôjde najmä o konanie zamestnávateľa alebo zamestnanca, ktoré bez právneho dôvodu zasahuje do práv alebo právom chránených záujmov iného zamestnanca, resp. celého kolektívnu zamestnancov.

V rámci aplikačnej praxe môžeme identifikovať v pracovnoprávnych vzťahoch niekoľko foriem protispoločenskej činnosti. Môže sa ísť napríklad o:

- a) diskrimináciu zamestnancov na pracovisku;
- b) rôzne formy obťažovania na pracovisku;
- c) mobbing a bossing zo strany zamestnávateľa;
- d) šikana zamestnancov na pracovisku;
- e) neoprávnené monitorovanie zamestnancov na pracovisku.

### **Pozastavenie účinnosti právneho úkonu**

Podľa § 12 ods. 1 zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti platí, že ak sa oznamovateľ domnieva, že v súvislosti s oznámením bol voči nemu urobený pracovnoprávny úkon, s ktorým nesúhlasí, môže požiadať úrad do 15 dní odo dňa, keď sa dozvedel o pracovnoprávnom úkone, o pozastavenie účinnosti tohto pracovnoprávneho úkonu.

Za pracovnoprávny úkon možno v zmysle § 7 ods. 1 tohto zákona rozumieť právny úkon alebo vydanie rozhodnutia v pracovnoprávnom vzťahu. Dôležité je, že sa musí jednať o právny úkon zamestnávateľa. Otázkou v tomto smere zostáva konanie zamestnávateľa, ktoré nespĺňa pojmové znaky právneho úkonu v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka, ako napríklad pokyn na **neoprávnené monitorovanie zamestnancov**. Druhou skutočnosťou je, že sa

musí jednať o právny úkon alebo rozhodnutie zamestnávateľa. V tomto smere považujeme za relatívne bezproblémové konanie tretích osôb v mene zamestnávateľa, ktorých konanie zamestnávateľa zaväzuje a možno takéto konanie pričítať zamestnávateľovi, avšak predmetný zákon nám nedáva jednoznačnú odpoveď na otázku, či za právny úkon zamestnávateľa možno považovať aj konanie jeho vedúcich zamestnancov alebo akékoľvek iné konanie zamestnávateľa, ktoré z rôznych dôvodov, napríklad excesu z poverenia, nebude zamestnávateľa právne zaväzovať.<sup>3</sup>

Legislatívna formulácia ustanovenia § 12 ods. 1 zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti umožňuje zamestnancovi ako oznamovateľovi žiadať o pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu, s ktorým nesúhlasí. Nie je rozhodujúce, či takýto pracovnoprávny úkon je alebo nie je v prospech zamestnanca, aj keď vo väčšine prípadov pôjde o pracovnoprávny úkon s negatívnym dosahom na zamestnanca v postavení oznamovateľa.

Zamestnanec môže požiadať o pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu v lehote 15 dní, z ktorej jednoznačne nevyplýva, o aký typ lehoty sa jedná. V aplikačnej praxi sa môže jednať o hmotnoprávnu prekluzívnu lehotu naviazanú na zánik práva alebo o procesnoprávnu lehotu s tým, že postačuje, aby sa uvedený právny úkon v posledný deň lehoty poslal na poštovú prepravu. Vo všeobecnosti možno povedať, že zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti zväčša obsahuje hmotnoprávne normy, avšak s prvkami procesnoprávnych noriem. Pre hmotnoprávnu lehotu svedčí argument, že pri tejto lehote nie je jej zachovanie naviazané na odovzdanie písomnosti na poštovú prepravu, otázkou však je, či sa súčasne jedná o hmotnoprávnu prekluzívnu lehotu, uplynutím ktorej právo zanikne. Sme toho názoru, že aj keď zákon síce za pomoci formulácie „*inak právo zanikne*“ neviaže jej uplynutie na zánik práva oznamovateľa protispoločenskej činnosti, jej uplynutím sa oznamovateľ protispoločenskej činnosti nebude môcť domáhať pozastavenia účinnosti konkrétneho pracovnoprávneho úkonu. V opačnom prípade by sme mohli dospieť k situácii, ktorá podľa nášho názoru narušuje stav právnej istoty medzi zamestnávateľom a zamestnancom a uvedená lehota 15 dní by vo svojej podstate stratila opodstatnenie. O povahe tejto lehoty sa bližšie nezmieňuje ani dostupná literatúra.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> ADAMIČKA, M., DIVÉKYOVÁ, K., POBIJAK, T.: *Konanie podnikateľa*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 120 s.

<sup>4</sup> MIČUDOVÁ, T. *Zákon o oznamovaní protispoločenskej činnosti. Komentár*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, s. 45–47.

Účelom samotného pracovnoprávneho inštitútu je pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu. Účinnosť právneho úkonu je jeho vlastnosť, ktorá spôsobuje medzi zmluvnými stranami právne účinky. Od účinnosti zmluvy treba odlíšiť účinky zmluvy. Účinkami zmluvy treba rozumieť dosiahnutie právnych následkov – dôsledkov zmluvy, ktoré sa ňou sledovali.<sup>5</sup> Podľa § 12 ods. 1 zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti platí, že oznamovateľ môže požiadať Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti o pozastavenie účinnosti právneho úkonu. Pozastavenie účinnosti je možné len pri platnom právnom úkone. Otázkou v tomto smere je, či je možné žiadať o pozastavenie účinnosti právneho úkonu aj spätne po tom, čo nastali jeho účinky v aplikačnej praxi, ako napríklad pri okamžitom skončení pracovného pomeru. Podľa nášho názoru spätne navrátenie účinkov v aplikačnej praxi pri okamžitom skončení pracovného pomeru nie je možné dosiahnuť podaním žiadosti o pozastavenie účinnosti právneho úkonu v zmysle § 12 ods. 1 zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti, ale výlučne len podaním žaloby podľa § 77 a nasl. Zákonníka práce.

### Súhlas s pracovnoprávnym úkonom

Podľa § 7 ods. 1 zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti platí, že zamestnávateľ môže urobiť právny úkon alebo vydať rozhodnutie v pracovnoprávnom vzťahu (*t.j. pracovnoprávny úkon*) voči chránenému oznamovateľovi, na ktorý nedal súhlas, len **so súhlasom Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti**. Súhlas Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti sa nevyžaduje, ak sa pracovnoprávnym úkonom priznáva nárok alebo ak ide o pracovnoprávny úkon súvisiaci so skončením pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je dôsledkom právnej skutočnosti, ktorá nezávisí od posúdenia zamestnávateľa. Uvedené ustanovenie zákona príkladom v odkaze uvádza, ktoré ustanovenia Zákonníka práce možno považovať za tie, ktoré predstavujú právnu skutočnosť, ktorá nezávisí od posúdenia zamestnávateľa. Jedná sa napríklad o povinnosť zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu podľa § 55 ods. 2 Zákonníka práce alebo situáciu, kedy podľa § 68 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce môže dať zamestnávateľ zamestnancovi okamžité skončenie pracovného pomeru, ak bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin.

---

<sup>5</sup> BAJÁNKOVÁ, J., VOJČÍK, P. Neplatnosť právnych úkonov a rozhodovacia prax súdov. In: *Ingerencia súdov do súkromnoprávných zmlúv: Zásahy súdov do obsahu súkromnoprávných zmlúv*. Pezinok: Justičná akadémia Slovenskej republiky, 2014, s. 20.

Ochranu oznamovateľa závažnej protispoločenskej činnosti v podobe udelenia súhlasu s pracovnoprávnym úkonom zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti neposkytuje každému oznamovateľovi. Zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti poskytuje takúto pracovnoprávnú ochranu len takému oznamovateľovi, ktorý oznámil závažnú protispoločenskú činnosť. Závažnou protispoločenskou činnosťou sa v zmysle § 2 písm. d) bodu 1 až 4 predmetného zákona napríklad rozumie trestný čin, za ktorý Trestný zákon ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby prevyšujúcou tri roky.<sup>6</sup> Ak z príslušného oznámenia whistleblowera prokurátor alebo správny orgán zistí, že urobil kvalifikované oznámenie, bezodkladne mu poskytne ochranu podľa § 7 tohto zákona a túto skutočnosť oznámi oznamovateľovi, zamestnávateľovi a Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti.<sup>7</sup>

Pokiaľ súhlas s pracovnoprávnym úkonom nedá sám chránený oznamovateľ, musí sa zamestnávateľ so svojou žiadosťou obrátiť na Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti. Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti pred vydaním rozhodnutia o žiadosti o udelenie súhlasu umožní chránenému oznamovateľovi vyjadriť sa v primeranej lehote k navrhovanému pracovnoprávnemu úkonu. V jednoduchých veciach, najmä ak možno rozhodnúť len na základe žiadosti zamestnávateľa a vyjadrenia chráneného oznamovateľa, úrad rozhodne o žiadosti o udelenie súhlasu bezodkladne. V ostatných veciach rozhodne úrad do 30 dní odo dňa doručenia žiadosti o udelenie súhlasu. Úrad udelí súhlas s navrhovaným pracovnoprávnym úkonom zamestnávateľa voči chránenému oznamovateľovi, len ak zamestnávateľ preukáže, že navrhovaný pracovnoprávny úkon nemá žiadnu príčinnú súvislosť s kvalifikovaným oznámením, inak žiadosť o udelenie súhlasu zamietne. Proti rozhodnutiu úradu o žiadosti o udelenie súhlasu nemožno podať odvolanie. Od podania žiadosti zamestnávateľa o udelenie

---

<sup>6</sup> „Na účely tohto zákona sa rozumie závažnou protispoločenskou činnosťou:

1. trestný čin poškodzovania finančných záujmov Európskej únie podľa § 261 až 263 Trestného zákona, trestný čin machinácií pri verejnom obstarávaní a verejnej dražbe podľa § 266 až 268 Trestného zákona, trestné činy verejných činiteľov podľa § 326 až 327a Trestného zákona alebo trestné činy korupcie podľa § 328 až 336b Trestného zákona,
2. trestný čin, za ktorý Trestný zákon ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby prevyšujúcou tri roky,
3. správny delikt, za ktorý možno uložiť pokutu s hornou hranicou určenou výpočtom, alebo
4. správny delikt, za ktorý možno uložiť pokutu s hornou hranicou vo výške najmenej 30 000 eur.“

<sup>7</sup> PORUBAN, A. Vybrané pracovnoprávne aspekty ochrany oznamovateľov na Slovensku, s. 27. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.) *Whistleblowing – minulosť, prítomnosť, budúcnosť*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 140 s.

súhlasu úradu do právoplatného rozhodnutia o žiadosti o udelenie súhlasu zamestnávateľovi lehoty a skúšobné doby podľa osobitných predpisov neplynú. Právny úkon, na ktorý úrad neudelil súhlas, je neplatný. Otázkou v tomto smere ostáva, o akú neplatnosť právneho úkonu sa jedná. Podľa nášho názoru sa jedná o absolútnu neplatnosť právneho úkonu, ktorá je svojím obsahom odlišná od neplatnosti právneho úkonu smerujúceho k ukončeniu pracovného pomeru. V zákone o ochrane oznamovateľ jednoznačne absentuje prepojenie na § 77 Zákonníka práce v situácií, kedy zamestnávateľ udelí zamestnancovi výpoveď alebo mu doručí iný právny úkon s negatívnymi právnymi účinkami, na ktorý zamestnávateľ nemal vopred udelený súhlas zo strany Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti. Pri absencii súhlasu s pracovnoprávnym úkonom zamestnávateľa ostáva nezodpovedaná otázka, aký typ žaloby a s akým žalobným návrhom bude musieť podať oznamovateľ závažnej protispoločenskej činnosti voči výpovedi zamestnávateľa, na ktorý nebol vopred udelený súhlas.

### **Pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu voči oznamovateľovi**

Odlišným inštitútom ochrany oznamovateľa je ust. § 12 zákona č. 54/2019 Z.z., ktoré rieši ex post ochranu oznamovateľa, a to bez ohľadu na to, či urobil kvalifikované oznámenie alebo nie. Ochrana spočíva v možnosti úradu pozastaviť účinnosť pracovnoprávneho úkonu voči oznamovateľovi, ak je dôvodné podozrenie, že bol takýto úkon urobený v súvislosti s oznámením. Aj pri tejto možnosti ochrany sa aplikuje obrátené dôkazné bremeno, t. j. ak zamestnávateľ nepreukáže, že pracovnoprávny úkon nemá príčinnú súvislosť s oznámením, tak sa účinnosť pracovnoprávneho úkonu pozastaví. V prípade rozhodnutí v pracovnoprávných vzťahoch to znamená odklad vykonateľnosti takéhoto rozhodnutia. Pri právnych úkonoch v pracovnoprávných vzťahoch pozastavenie znamená dočasnú neúčinnosť úkonu, teda pracovnoprávny úkon nebude mať po dobu pozastavenia žiadne právne dôsledky na osobu, ktorej sa týka. Ochrana poskytovaná úradom je dočasná a jej pokračovanie sa viaže na podanie návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia s tým, že ak sa podá takýto návrh, ochrana trvá až do právoplatného rozhodnutia o takomto návrhu. V prípadnom súdnom spore bude na to, aby súd mohol formou neodkladného opatrenia poskytnúť žalobcovi ním požadovanú súdnu ochranu a pozastaviť účinnosť ním tvrdenej oznámenia, potrebné skúmať, či viaceré aspekty a to: či bola daná existencia pracovnoprávneho úkonu žalovaného ako zamestnávateľa voči žalobcovi ako zamestnancovi a oznamovateľovi kriminality a;

či žalovaný ako zamestnávateľ neosvedčil, že takýto úkon nemá príčinnú súvislosť s oznámením zamestnanca o kriminalite/protispoločenskej činnosti. Zároveň platí, že obe podmienky musia byť splnené kumulatívne, pretože v prípade, ak nie je daná, čo i len jedna podmienka, nemožno takúto súdnu ochranu zamestnancovi poskytnúť.<sup>8</sup>

## Záver

Ochrana oznamovateľov protispoločenskej činnosti z nášho pohľadu predstavuje veľmi významný nástroj odhaľovania korupcie a inej protispoločenskej činnosti, avšak vzhľadom na relatívnu krátkosť jej právnej úpravy obsahuje z pohľadu pracovnoprávných inštitútov množstvo právnych nedokonalostí, ktoré budú musieť byť odstránené v blízkej budúcnosti. Zákonodarca bude musieť reagovať na potreby aplikačnej praxe, ako aj na závery súdnej praxe. Práve závery z judikatúry môžu prispieť k zdokonaleniu právnej úpravy. Napriek relatívne malému množstvu doterajších rozhodnutí, je možné očakávať, že sa množstvo súdnych sporov bude zvyšovať a tým sa bude formovať aj právna úprava a doktrína.

## Zoznam použitej literatúry

1. ADAMIČKA, M., DIVÉKYOVÁ, K., POBIJAK, T.: Konanie podnikateľa. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 120 s.
2. BAJÁNKOVÁ, J., VOJČÍK, P. Neplatnosť právnych úkonov a rozhodovacia prax súdov. In: Ingerencia súdov do súkromnoprávných zmlúv: Zásahy súdov do obsahu súkromnoprávných zmlúv. Pezinok: Justičná akadémia Slovenskej republiky, 2014, s. 20.
3. MIČUDOVÁ, T. Zákon o oznamovaní protispoločenskej činnosti. Komentár. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, s. 45–47.
4. PORUBAN, A. Vybrané pracovnoprávne aspekty ochrany oznamovateľov na Slovensku, s. 27. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.) Whistleblowing – minulosť, prítomnosť, budúcnosť. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 140 s.
5. Rozsudok Krajského súdu Bratislava, sp. zn. 4To/52/2019, zo dňa 25. 6. 2019.
6. Uznesenie Krajského súdu Bratislava, sp. zn. č. 9CoPr/7/2022, zo dňa 26.08.2022.

---

<sup>8</sup> Pozri bližšie Uznesenie Krajského súdu Bratislava zo dňa 26.08.2022, sp. zn. č. 9CoPr/7/2022

**Kontaktné údaje**

prof. JUDr. Juraj Hamuľák, PhD.

juraj.hamulak@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia



# ZÁVISLÁ PRÁCA A NELEGÁLNA PRÁCA

## DEPENDANT WORK AND ILLEGAL WORK

Pavol Rak<sup>1</sup>

**Abstrakt:** Závislá práca je kľúčový pojem pre pracovné právo a určuje jeho aplikačný dosah. Nelegálna práca predstavuje závislú prácu, pri ktorej nie sú dodržané pracovnoprávne predpisy. Digitalizácia a technologický vývoj predstavujú výzvy pre zaužívané legálne definície závislej práce a nelegálnej práce. Ako sa s týmito výzvami pracovné právo, resp. zákonodarca vysporiada?

**Kľúčové slová:** závislá práca, nelegálna práca

**Abstract:** Dependent work is a key term for labour law and determines its scope of application. Illegal work is dependent work where labour regulations are not observed. Digitization and technological development present challenges for the current legal definitions of dependant work and illegal work. How will labour law or legislator cope with the challenges?

**Key words:** dependant work, illegal work

### Úvod

Závislá práca je v slovenskom práve oprávnené upravená hneď v úvodnom paragrafe základného pracovnoprávneho kódexu, pretože je kľúčovým pojmom pre pracovné právo a určuje jeho vecnú pôsobnosť. Pojmy závislej práce a nelegálnej práce sú prepojené ako dve stránky jednej mince alebo ako privrátená a odvrátená strana mesiaca. Technologický rozvoj a pandemiou vynútený prechod do digitálneho výkonu práce, do digitalizácie pracovnoprávnych vzťahov, spôsobili zmenu v správaní a v očakávaniach zamestnancov, ale i zmeny v procesných postupoch zamestnávateľov. Digitalizácia nastolila a nastoľuje pre pracovné právo celý rad výziev na právnu úpravu nových inštitútov fungujúcich v „kyberpriestore“, ale i na posilnenie právnej ochrany slabšieho subjektu, ktorý začína strácať status zamestnanca

---

<sup>1</sup> Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

a transformuje sa na akéhosi „kyberposkytovateľa“.<sup>2</sup> Digitalizácia a celkovo technologický vývoj predstavujú výzvy pre zaužívané legálne definície závislej práce a nelegálnej práce. Ako sa s tým pracovné právo resp. zákonodarca vysporiada?

## Závislá práca

Závislá práca je kľúčový pojem pre pracovné právo a určuje jeho aplikačný dosah. Je preto nepochybne správne, že definícia tohto kľúčového pojmu je od 1.9.2007 obsiahnutá priamo v úvodnom paragrafe základného pracovnoprávneho kódexu slovenského práva. Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) výslovne upravuje nasledovné definičné znaky, ktoré musia byť naplnené, aby určitá činnosť mohla a mala byť považovaná za závislú prácu: a) ľudská práca, b) nadriadenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca, c) osobný výkon práce, d) pokyny zamestnávateľa, e) výkon práce pre zamestnávateľa a f) výkon práce v pracovnom čase. V ZP sa už nedefinuje, čo nie je závislou prácou, keďže podnikanie a vykonávanie práce v občianskoprávnom alebo obchodnoprávnom vzťahu definujú osobitné predpisy.<sup>3</sup>

Je dôležité poznamenať, že definícia závislej práce do 31.12.2012 obsahovala aj ďalšie definičné znaky – výkon práce na náklady zamestnávateľa, výrobnými prostriedkami zamestnávateľa a na zodpovednosť zamestnávateľa. Výkon práce musel pozostávať prevažne z opakovania určených činností. Ďalší definičný znak - výkon práce za mzdu alebo odmenu bol vypustený zo ZP súčinnosťou od 1.3.2015, aj keď mzda alebo odmena sú jednoznačne najdôležitejším aspektom pracovnoprávneho vzťahu z pohľadu zamestnanca. Znak odplatnosti vo forme zaplatenia mzdy za vykonanú prácu je nepochybne hlavným dôvodom, pre ktorý zamestnanec vstupuje do pracovnoprávneho vzťahu so zamestnávateľom. Zamestnanec (prípadne i celá jeho rodina) je obvykle existenčne závislý od príjmu, ktorý dostane za vykonanú prácu od zamestnávateľa. Aj keď sú uvedené znaky fakticky takmer vždy prítomné pri závislej práci, ich vypustenie zo v zákonnej definície závislej práce, resp. ich oslabenie už nespôsobujú v aplikačnej praxi pochybnosti o tom, či v danom prípade dochádza k výkonu závislej práce. Aj staršia judikatúra (napr. rozsudok zSžo/30/2016) potvrdzuje, že nevyplácanie mzdy resp. odmeny za vykonávanú prácu nie je dôvodom na pochybnosti o skutočnosti, že výkon práce napĺňa

---

<sup>2</sup> NOVÁKOVÁ, M. Digitalizácia v zdravotníckom povolání, In. BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): Pracovné právo v digitálnej dobe. Praha: Leges, 2017, s. 299

<sup>3</sup> TOMAN. J. Individuálne pracovné právo - Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014. s. 37

skutkovú podstatu závislej práce. Je zrejmé, že hranice pre určenie závislej práce bude musieť utvoriť judikatúra a doktrína.<sup>4</sup>

Trend vo vývoji definície závislej práce smeruje k znižovaniu počtu definičných znakov a teda k rozširovaniu prípadov a situácií, ktoré sa považujú za výkon závislej práce. Inými slovami povedané, znižovanie počtu predpísaných atribútov znižuje priestor zmluvných strán argumentovať v neprospech závislej práce s odvolaním sa na absenciu niektorého z jej definičných znakov. Podľa judikatúry<sup>5</sup> musí byť pojem závislej práce vykladaný tak, aby obsahol všetky formy zastretých pracovných vzťahov, rovnako ako prácu vykonávanú bez náležitej protihodnoty, napr. prácu „na skúšku“ alebo ako „záskok“. Tomu zodpovedá i postupné znižovanie počtu definičných znakov pojmu závislej práce.

Zákonná definícia závislej práce je dôležitá najmä preto, že závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Takisto platí, že pokiaľ určitá činnosť vykazuje znaky závislej práce, nesmie byť takáto činnosť vykonávaná na základe zmlúv podľa občianskeho práva (napr. príkazná zmluva) alebo obchodného práva (napr. mandátna zmluva, zmluva o obchodnom zastúpení). ZP tak nastoľuje zásadné pravidlo, podľa ktorého, pokiaľ určitá ľudská práca napĺňa znaky závislej práce, riadi sa bez ohľadu na vôľu subjektov právnymi pravidlami pracovného práva.<sup>6</sup>

Vplyvom technologického vývoja a spoločenských udalostí (napr. zvýšeným výskytom domácej práce, telepráce, príležitostného výkonu práce z domácnosti, flexibilným evidovaním pracovného času, vyššou samostatnosťou zamestnancov pri projektových prácach) dochádza k oslabovaniu niektorých zložiek definície závislej práce. Moderné informačné a komunikačné technológie spružnili výkon práce, odstránili priestor a čas, čo sa odzrkadlilo aj v zmene obsahu práce. Tento trend prináša aj neštandardné pracovné podmienky.<sup>7</sup> Na nové pracovné podmienky reflektuje následne úprava práv a povinností zamestnávateľa a zamestnanca a to až do takej miery, že môže vystať otázka, či ešte ide v danom prípade o výkon závislej práce a to aj z dôvodu skúmania dodržiavania zákazu nelegálnej práce. Pre účely posudzovania práv a povinností z pohľadu nelegálnej práce bude nepochybne

---

<sup>4</sup> 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. s. 39

<sup>5</sup> Napr. 2Sžo/30/2016, 10Sžo/16/2014

<sup>6</sup> Dolobáč, M. a kol. Zákonník práce. Veľký komentár. Žilina: Eurokódex, s.r.o., 2023, s. 29

<sup>7</sup> Treľová, S. Digitalizácia pracovného prostredia – bezpečnosť, riziká a vplyv na zamestnanca. Týn nad Vltavou - Malá strana: Nová Forma, 2021, s. 45

najdôležitejším prvkom nadradenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca v ich vzájomnom vzťahu a závislosť zamestnanca od zamestnávateľa. Autor má za to, že uvedené dva atribúty sú základnými atribútmi pre identifikáciu závislej práce. Odporúčanie MOP o pracovnom pomere č. 198 z roku 2006 stanovuje, že vnútroštátna politika by mala zahŕňať opatrenia na potlačanie zastretých pracovných pomerov v kontexte napríklad iných vzťahov, ktoré môžu zahŕňať využívanie iných foriem zmluvných dojednaní, ktoré skrývajú skutočné právne postavenie. Odporúčanie ponúka viaceré možnosti a návrhy, ako vo vnútroštátnej právnej úprave zakotviť ochranu zamestnancov – napr. zabezpečenie právnej domnienky, že ide o pracovný pomer, ak je prítomný jeden alebo viac dôležitých ukazovateľov, prípadne jednoznačné definovanie podmienok aplikovaných na vymedzenie existencie pracovného pomeru, napríklad podriadenosť alebo závislosť.

Ak akceptujeme fakt, že podnikateľská prax na národnej aj nadnárodnej úrovni kreovala bez ohľadu na právny stav *de lege lata* také nové pracovné modely, ktorým nevyhovuje súčasný pojem zamestnanca tak, ako je zakotvený v § 11 ZP, je právne relevantné posúdiť, či už neprišiel vhodný čas, aby aj zo strany súčasnej pracovnoprávnej úpravy nebola legalizovaná medzikategória ekonomicky aktívnych zamestnancov, ktorým by pracovnoprávna úprava poskytla určitý štandard pracovnoprávnej ochrany a ktorí by boli chránení aj zo strany sociálno-poistovacích vzťahov, pričom by pracovné vzťahy tohto druhu boli vo vzťahu k štandardným pracovným pomerom doplnkové.<sup>8</sup> Platformová práca, výkon práce vrcholových manažérov, častokrát v súbehu s výkonom funkcie štatutára alebo prokuristu podľa obchodnoprávnych predpisov, výkon práce osôb ekonomicky závislých od jediného zákazníka, predstavujú aktuálne výzvy pre definíciu závislej práce a prípadne i zamestnanca, ako ich poznáme v súčasnosti, a teda i pre pracovné právo ako odvetvie.

## **Nelegálna práca**

Nelegálnou prácou môže byť iba závislá práca, teda práca vykonávaná fyzickou osobou vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Bez výkonu práce, ktorá napĺňa definičné znaky závislej práce, nie je možné uvažovať resp. posudzovať, či v danom prípade dochádza k výkonu nelegálnej práce. Legálnu definíciu pojmu nelegálnej práce v prostredí slovenského právneho poriadku upravuje § 2 ods. 1 zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom

---

<sup>8</sup> BARANCOVÁ, H. Pracovné právo v digitálnej dobe, In. BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): Pracovné právo v digitálnej dobe. Praha: Leges, 2017, s. 17

zamestnávania a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZNPZ“). Nelegálna (v zmysle právom zakázaná) je len práca, kde nie sú splnené podmienky ani na jej výkon (napr. chýbajúce pracovné povolenie, chýbajúci právny základ výkonu práce občana tretieho štátu na území SR v kontexte výnimiek, ktoré upravuje zákon o službách zamestnanosti).<sup>9</sup>

V prostredí práva EÚ<sup>10</sup> sa používa pojem nepriznaná alebo nedeklarovaná práca (undeclared work), ktorou sa rozumejú akékoľvek platené činnosti, ktoré sú v súlade so zákonom, pokiaľ ide o ich povahu, ale nie sú oznámené verejným orgánom, s prihliadnutím na rozdiely v regulačných systémoch členských štátov. Nedeklarovaná práca je širším pojmom ako nelegálna práca v zmysle § 2 ZNPZ a vyskytuje sa v rozličných formách. Primárne ju reprezentuje tzv. neregistrovaná práca (unregistered employment), keď zamestnávanie prebieha bez oficiálneho oznámenia na príslušných úradoch v rozpore s právnymi predpismi. Zvyčajne nedochádza k uzavretiu pracovnej zmluvy ani riadnemu vyplácaniu odmeny. Druhou formou je čiastočne deklarovaná práca (under-declared employment), keď po formálnej stránke existuje medzi zamestnávateľom a zamestnancom pracovnoprávny vzťah, ale časť odmeny za výkon práce sa vypláca bez oficiálneho priznania tejto mzdy (obálková mzda/envelope wages). Alternatívne zamestnávateľ a zamestnanec vykážu menší počet hodín, než bolo skutočne odpracovaných zamestnancom a rozdiel je opäť zamestnancovi vyplácaný bez oficiálneho priznania tejto mzdy. Cieľom je obchádzanie povinnosti platiť daň z príjmu a sociálne odvody. Tretou formou je nedeklarovaná činnosť samostatne zárobkovo činnnej osoby (undeclared self-employment), spočívajúca v nepriznaní časti alebo celého príjmu s cieľom obchádzania povinnosti platiť daň z príjmu a sociálne odvody. Štvrtou formou je falošná samostatne zárobková činnosť, keď je faktický výkon závislej práce formálne a zmluvne označovaný ako podnikateľská činnosť.

Nelegálna práca je v slovenskom právnom poriadku definovaná dvojakou formou. Prvou formou nelegálnej práce je výkon závislej práce bez založenia pracovnoprávneho vzťahu alebo štátnozamestnaneckého pomeru. Druhou formou nelegálnej práce je situácia, keď štátny príslušník tretej krajiny v pozícii zamestnanca nespĺňa podmienky na zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny podľa osobitného predpisu, ktorým je zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZSZ“). Za príslušníkov tretej krajiny ZSZ považuje osoby,

---

<sup>9</sup> ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár Zväzok I. Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o., 2019, s. 72

<sup>10</sup> Napr. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1298&langId=en>

ktoré nie sú štátnymi príslušníkmi členských štátov EÚ, zmluvných štátov Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarskej konfederácie, a taktiež aj osoby bez štátnej príslušnosti. Pri posudzovaní nelegálnej práce je potrebné brať do úvahy, že podľa ustanovenia § 2 ods. 2 ZSZ majú niektoré ďalšie osoby rovnaké postavenie v pracovnoprávných vzťahoch podľa ZSZ, ako občania Slovenskej republiky.

Časté prípady nelegálnej práce predstavujú tzv. živnostníci z donútenia, teda fyzické osoby, ktoré síce vykonávajú závislú prácu, túto ale pokrývajú zmluvnými inštitútmi iných právnych odvetví. Táto forma výkonu pracovnej činnosti zodpovedá vyššie spomínanej falošnej samostatne zárobkovej činnosti v ponímaní práva EÚ. Sú to teda právne vzťahy, ktoré sú v rozpore s § 1 ods. 3 ZP, podľa ktorého môže byť závislá práca vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v ZP aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu.

Ďalším bežným porušením zákazu nelegálnej práce je výkon závislej práce „na skúšku“, teda bez uzavretia pracovnej zmluvy, resp. na základe príslubu uzavretia pracovnej zmluvy po skúšobnom období. Fyzická osoba tak naplňa skutkovú podstatu nelegálnej práce vo forme výkonu závislej práce bez založenia pracovnoprávneho vzťahu alebo štátnozamestnaneckého pomeru. Zvyčajne je takéto porušenie zákazu nelegálnej práce fyzickou osobou primárne zapríčinené konaním zamestnávateľa, ktorý zámerne neuzavrie pracovnú zmluvu, aby sa vyhol administratívnym krokom súvisiacim so vznikom a zánikom pracovného pomeru alebo dokonca s cieľom využiť krátkodobú prácu fyzickej osoby bez vážneho záujmu o založenie pracovnoprávneho vzťahu. Je preto spravodlivé, že kontrolné orgány v takýchto prípadoch postihujú zamestnávateľov za nelegálne zamestnávanie a len výnimočne ukladajú pokuty fyzickým osobám za priestupok porušenia zákazu nelegálnej práce.

Obrana kontrolovaných subjektov počas výkonu kontroly dodržiavania predpisov o nelegálnej práci v prípade absencie pracovnej zmluvy niekedy spočíva v tvrdení, že medzi fyzickou osobou a zamestnávateľom bola uzavretá (ústna) príkazná zmluva a teda že výkon práce fyzickou osobou prebieha na základe uvedeného občianskoprávneho právneho titulu. Príkazná zmluva, ktorá pokrýva výkon závislej práce, je neplatným právnym úkonom. V zmysle § 41a zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „OZ“) ak má byť právnym úkonom zastretý iný právny úkon, platí tento iný úkon, ak to zodpovedá vôli účastníkov a ak sú splnené všetky jeho náležitosti. Príkazná zmluva je v takomto prípade simulovaný právny úkon,

teda úkon robený len „na oko“ bez reálnej vôle zmluvných strán. Zastretým (disimulovaným) právnym úkonom je pracovná zmluva a podľa citovaného ustanovenia § 41a ods. 2 OZ platí tento zastretý právny úkon. Ústne (údajne) uzavretá príkazná zmluva tak v skutočnosti (a podľa skutočnej vôle zmluvných strán) predstavuje pracovnú zmluvu a právny vzťah medzi fyzickou osobou a zamestnávateľom je pracovný pomer.

## Záver

Vplyv technologického rozvoja spoločnosti ako materiálneho prameňa pracovného práva na pojmy závislej práce a nelegálnej práce je nepopierateľný. Zmena požiadaviek zamestnávateľov na flexibilitu výkonu práce zamestnancami, urýchlený vývoj práce z domácnosti a digitalizácie výkonu práce z dôvodu pandémie Covid 19, ale aj očakávania zamestnancov (najmä zamestnancov vstupujúcich prvýkrát na pracovný trh a zamestnancov v nižšom veku) na väčšiu voľnosť pri organizovaní a načasovaní plnenia im udelených pracovných úloh vytvárajú tlak na definíciu zaužívaných legálnych definícií. Dochádza preto k oslabovaniu jednotlivých zložiek závislej práce (napr. pracovný čas a jeho určovanie zamestnávateľom), vznikom nových foriem výkonu práce (napr. práca pre platformy) dochádza k stieraniu rozdielov medzi flexibilnou závislou prácou a podnikateľskou činnosťou (napr. pri práci pre platformy). Pojmy závislej práce a nelegálnej práce sú ako dve stránky jednej mince, zmena urobená na jednej strane sa neodmysliteľne prejaví na strane druhej. Smerom do budúcnosti je preto potrebné v súlade so zásadou ochrany slabšej strany čo najviac chrániť zamestnanca, resp. poskytnúť ochranu podľa pracovného práva čo najširšej skupine osôb. Ruka v ruke s rozširovaním pôsobnosti pracovného práva aj na kategóriu ekonomicky závislých kvázi-zamestnancov by sa pracovné právo malo otvoriť väčšej zmluvnej slobode, či už výslovným ustanovením v ZP alebo odstránením či revidovaním umelo vykonštruovanej doktríny numerus clausus. ZP už de lege lata obsahuje dostatočné množstvo ochranných ustanovení, ktoré by aj po uvoľnení zmluvnej slobody, za predpokladu efektívnej súdnej ochrany práva, postačovali pre potreby ochrannej funkcie pracovného práva.

## Zoznam použitej literatúry

1. BARANCOVÁ, H. Pracovné právo v digitálnej dobe, In. BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): Pracovné právo v digitálnej dobe. Praha: Leges, 2017, 304 s. ISBN: 978-80-7502-259-2
2. Dolobáč, M. a kol. Zákoník práce. Veľký komentár. Žilina: Eurokódex, s.r.o., 2023, 894 s. ISBN: 978-80-8155-118-5

3. HAMUL'ÁK, 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.
4. NOVÁKOVÁ, M. Digitalizácia v zdravotníckom povolání, In. BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): Pracovné právo v digitálnej dobe. Praha: Leges, 2017, 304 s. ISBN: 978-80-7502-259-2
5. ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár Zväzok I.* Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o., 2019, 1479 s. ISBN 978-80-571-0105-5
6. TOMAN. J. Individuálne pracovné právo - Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014. ISBN 978-80-89149-41-4.
7. Treľová, S. Digitalizácia pracovného prostredia – bezpečnosť, riziká a vplyv na zamestnanca. Týn nad Vltavou - Malá strana: Nová Forma, 2021. ISBN 978-80-7612-342-7.

### **Kontaktné údaje**

JUDr. Pavol Rak, PhD.

[pavol.rak@flaw.uniba.sk](mailto:pavol.rak@flaw.uniba.sk)

Univerzita Komenského v Bratislave

Právnická fakulta



# IMPLEMENTÁCIA STRATÉGIÍ ZAMESTNANOSTI PODĽA POTRIEB TRHU PRÁCE V SULTANÁTE OMÁN

## IMPLEMENTATION OF EMPLOYMENT STRATEGIES ACCORDING TO THE NEEDS OF THE LABOUR MARKET IN THE SULTANATE OF OMAN

Mária Nováková<sup>1</sup>, Katarína Kezman<sup>2</sup>

**Abstrakt:** Sultanát Omán ako tretia najväčšia krajina Arabského poloostrova s presahmi a obchodnými väzbami do krajín GCC, Iránu, východnej Afriky a priľahlých štátov juhozápadnej Ázie má nielen veľký potenciál pre náš zahraničný obchod, ale i pre pracovný trh, s akcentom na skutočnosť, že má ambíciu stať sa globálnym logistickým a telekomunikačným centrom. Dosiahnuť tento cieľ uľahčuje nezanedbateľná skutočnosť, že Omán leží na medzinárodnej námornej trase a ústia tu desiatky podmorských telekomunikačných káblov spájajúcich Austráliu, Áziu, Afriku a Európsku úniu. Omán investuje do nových technológií, usiluje o prenos know-how, o diverzifikovanosť hospodárstva zabezpečujúcu zníženie závislosti na príjmoch z ropy, atď. Ambíciou príspevku je analýza organizácie, nástrojov a mechanizmov zabezpečujúcich prípravu uchádzačov o zamestnanie s cieľom zabezpečiť implementáciu stratégií zamestnanosti podľa potrieb trhu práce.

**Kľúčové slová:** digitalizácia, odborná príprava, trh práce

**Abstract:** The Sultanate of Oman, as the third largest country in the Arabian Peninsula, with overlaps and trade ties to the GCC countries, Iran, East Africa and the neighbouring states of South West Asia, has not only great potential for our foreign trade, but also for the labour market, with an emphasis on the fact that it has the ambition to become a global logistics and telecommunications centre. Achieving this goal is facilitated by the significant fact that Oman lies on an international maritime route and dozens of submarine telecommunication cables meet here connecting Australia, Asia, Africa

---

<sup>1</sup> Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

<sup>2</sup> Akadémia Policajného zboru v Bratislave

and the European Union. Oman invests in new technologies, strives for the transfer of know-how, diversification of the economy ensuring a reduction in dependence on oil revenues, etc. The ambition of the contribution is the analysis of organization, tools and mechanisms ensuring the preparation of job seekers in order to ensure the implementation of employment strategies according to the needs of the labour market.

**Key words:** digitization, vocational training, labour market

## Úvod

Sultanát Omán sa čoraz viac zameriava na digitalizáciu a modernizáciu služieb a celkovej infraštruktúry. Masívne investície do informačných technológií a digitálnych inovácií, rozšírenia širokopásmového pripojenia a enormná podpora digitálnej transformácie naprieč všetkými odvetviami začína prinášať svoje ovocie.

Toto úsilie výrazne prispieva k modernizácii ekonomiky a zlepšeniu dostupnosti služieb pre občanov.

## Vízia OMÁNU 2040<sup>3</sup>

Sultanát Omán v posledných desaťročiach využíval príjmy z ropy na polozenie základov pre súčasnosť. Rozvoj mnohých odvetví a podpora ľudského rozvoja bolo založené princípe čerpania z neobnoviteľných zdrojov.

Na podporu hospodárskej konkurencieschopnosti a dosiahnutie sociálneho blahobytu v Sultanáte Omán bola Kráľovským nariadením vydaná Vízia 2040 (ďalej len „vízia“), ktorá je sprievodcom a kľúčom pre plánovanie aktivít na dve desaťročia. Predstavuje integrovaný súbor sociálno-ekonomických politík, ktoré by sa mali implementovať jako usmernenia na dosiahnutie požadovaného obrazu Ománu do roku 2040.

Vízia bola rozvíjaná v niekoľkých etapách. Najprv sa začalo identifikáciou tém a pilierov vízie, po ktorých nasledovala analýza súčasného stavu a národných priorít.

Pri identifikácii národných priorít sa vízia zameriavala na úlohy a vzťahy medzi verejným, súkromným a občianskym sektorom, s cieľom zabezpečiť efektívne ekonomické riadenie a dosiahnuť tak rozvinuté, diverzifikované a udržateľné národné hospodárstvo.

---

<sup>3</sup> [www.mof.gov.om](http://www.mof.gov.om)

Vízia stavia budúcnosť Ománu na princípoch občianstva a skutočnej ománskej identity s cieľom modernizovať vzdelávací systém, podporovať vedecký výskum a inovácie.

Pozitívne možno hodnotiť ambíciu vytvoriť priaznivé pracovné postredie na prilákanie talentov na trh práce.

Podľa vízie sa komplexný regionálny rozvoj dosiahne decentralizáciou, ktorá sa riadi zásadou optimálneho a vyváženého využívania pôdy a prírodných zdrojov a ochrany životného prostredia s cieľom zabezpečiť potravinovú, vodnú a energetickú bezpečnosť.

Inteligentné a udržateľné mestá majú byť postavené s pokročilou IT infraštruktúrou. Veľký dôraz kladie vízia na budovanie základov pre znalostnú spoločnosť, ktorej členovia budú kreatívni, hrdí na svoju identitu a kultúru, oddaní svojim občianskym povinnostiam a hodnotám. Akcentuje sa v nej aktívny životný štýl a inkluzívne vzdelávanie pre celoživotné vzdelávanie s cieľom rozvíjať zručnosti pre budúcnosť, podporovať vedecký výskum, budovať národné schopnosti a dosahovať hospodársky rast a sociálny blahobyť.

Na dosiahnutie strategických cieľov sa predpokladá aktívna účasť nielen vlády, ale aj občanov, podnikateľského sektoru a organizácií občianskej spoločnosti. V dôsledku toho sa prehĺbi princíp partnerstva a aktívneho občianstva.

#### **Vzdelávanie a výskum<sup>4</sup>**

Jednou z priorít vízie je vytvoriť z Ománu znalostnú spoločnosť, a to rozvojom rôznych úrovní vzdelávacieho systému a vytváraním vedeckých a vzdelávacích osnov. Osnovy by mali zabezpečiť absolventom konkurencieschopnú kvalifikáciu s dynamickými schopnosťami a zručnosťami, ktorá je vhodná pre národný, ale i pre medzinárodný trh práce. Absolventi majú mať primeranú úroveň produktivity a konkurencieschopnosti na vybudovanie znalostnej ekonomiky.

Rozvinutý vzdelávací systém zahŕňa aj rozvoj vzdelávacích inštitúcií, uplatňovanie medzinárodných štandardov pre akreditáciu, využívanie moderných techník výučby a vzdelávania.

V oblasti vedeckého výskumu a vývoja sa podľa vízie dosiahne výrazný posun v kvalite a kvantite prostredníctvom poskytovania rôznorodých a udržateľných zdrojov financovania na podporu aplikovaného vedeckého výskumu s cieľom podporiť inovácie v rôznych oblastiach a posilniť partnerstvo medzi akademickými a výskumnými inštitúciami na jednej strane a podnikateľského sektoru na druhej strane.

---

<sup>4</sup> Ibidem

Pre napredovanie hospodárskeho rozvoja je teda potrebné vytvorenie stimulujúceho systému vzdelávania a odbornej prípravy, ktorý jednotlivcom poskytne kvalifikáciu na vysokej úrovni pre vstup na trh práce, zvýši ich produktivitu a celkovo zlepší efektivitu ekonomiky.

Sultanát Omán má už v súčasnosti vytvorený po materiálnej, technickej a personálnej stránke veľmi kvalitný systém odbornej prípravy.

Proces odbornej prípravy fyzických osôb zabezpečujú verejné a súkromné inštitúcie a strediská profesijnej prípravy, ktoré riadi a dohliada naň Ministerstvo ľudských zdrojov prostredníctvom Generálneho riaditeľstva pre rozvoj profesionálnych štandardov a učebných osnov. Všetky centrá a inštitúcie musia mať právoplatné osvedčenie o akreditácii, ktoré vydáva Ministerstvo ľudských zdrojov.

Sultanát Omán má:

- 22 pracovných inštitúcií,
- 98 administratívnych inštitúcií,
- 15 odborných inštitúcií a
- 18 ďalších centier, ktoré poskytujú rôzne typy školení.

Generálne riaditeľstvo pre rozvoj profesionálnych štandardov a učebných osnov vykonáva dohľad na mieste vo všetkých typoch inštitúcií a centrách.<sup>5</sup>

## **Diverzifikovaná ekonomika<sup>6</sup>**

Ománska ekonomika smeruje k silnej základni ekonomickej diverzifikácie, ktorá sa opiera o ekonomickú diverzifikáciu so zameraním na technológie, znalosti a inovácie. Zameriava sa tiež na posilnenie integrácie medzi hospodárskymi sektormi s cieľom rozšíriť výrobnú a exportnú základňu, prehĺbiť investície do sektorov s vysokou pridanou hodnotou a zvýšiť príspevok neropných sektorov k hrubému domácomu produktu. Dosiahnutie tejto rozmanitosti a integrácie vo veľkej miere závisí od rozvoja miestnych schopností v oblasti inovácií a kreativity, podpory podnikania a prípravy kvalitnej legislatívnej a stimulačnej pôdy. Konkurencieschopnosť ománskej ekonomiky sa týmto zvýši na regionálnej aj globálnej úrovni a miera rastu sa bude zlepšovať a stabilizovať udržateľným spôsobom. Podľa vízie predovšetkým integrovaný rámec premyslených sociálno-ekonomických politík by mal predchádzať zaručeniu makroekonomickej stability a fiškálnej udržateľnosti.

Budúca ománska ekonomika, ktorá zahŕňa technológie, znalosti a inovácie, umožní výrobu konkurencieschopných produktov a služieb s vyššími

---

<sup>5</sup> [www.oman.portal.gov.om](http://www.oman.portal.gov.om)

<sup>6</sup> Ibidem

znalosťami a technologickými komponentmi. V dôsledku toho dôjde k rozvoju hospodárstva a zvýšeniu jeho konkurencieschopnosti vo väčšine sektorov a činností, ako je cestovný ruch, vzdelávanie a výroba, vrátane priemyslu založeného na rope a plyne. Inovácie budú motorom rastu, ale budú úzko závisieť od vhodnej infraštruktúry a vzdelávacieho systému, ktorý podporuje podnikanie.

Sultanát si stanovil úlohu každých päť rokov identifikovať sektory, ktoré poháňajú hospodársku diverzifikáciu a následne vytvoriť regulačné prostredie a riadiace právne systémy, ktoré sú flexibilné a zabezpečujúce rovnosť príležitostí.

### **Trh práce a zamestnanosť<sup>7</sup>**

Ďalšou významnou prioritou Sultanátu Omán je vytvorenie dynamického trhu práce, ktorý priťahuje talenty a drží krok s demografickými, ekonomickými, znalostnými a technologickými zmenami.

Dosiahnutie vyváženého rozvoja si vyžaduje trh práce s vysoko účinným legislatívnym systémom, ktorý zabezpečuje efektívnosť, integruje národné kapacity pochádzajúce zo vzdelávacieho systému do národného trhu práce, priťahuje technickú a kvalifikovanú pracovnú silu zo zahraničia a rozvíja špecifické metódy na zlepšenie administratívneho a organizačného rámca riadiť trh práce.

Právne predpisy týkajúce sa trhu práce a flexibilná pracovná politika posilnia úlohu podnikateľského sektora pri vytváraní pracovných príležitostí pre kvalifikovanú ománsku mládež za účasti organizácií občianskej spoločnosti. Umožnia tiež lepšie prispôsobenie ománskeho trhu práce globálnym zmenám v budúcnosti pracovných miest. Môžu tiež pomôcť absorbovať novú pracovnú silu na trh práce spôsobom, ktorý bude držať krok s budúcimi výzvami.

### **Podnikateľský sektor<sup>8</sup>**

Nemenej dôležitou stratégiou Sultanátu je posilnenie podnikateľského sektora, ktorý poháňa národnú ekonomiku, ktorá v dôsledku toho bude konkurencieschopná a bude v súlade s globálnou ekonomikou.

Podpora hodnôt konkurencieschopnosti a nastavenie príslušných rámcov vo verejnom aj súkromnom sektore pripravuje pôdu pre ekonomickú renesanciu, kde sú zaručené rovnaké príležitosti medzi konkurentmi. Takáto efektívna

---

<sup>7</sup> [www.mof.gov.om](http://www.mof.gov.om)

<sup>8</sup> Ibidem

hospodárska súťaž by mala byť kritériom na meranie hospodárskeho rozvoja a posilnenie odolnosti ekonomiky voči regionálnym a globálnym zmenám.

Ambíciou enormného rozvoja podnikateľského prostredia je tá skutočnosť, že súkromný sektor bude hrať vedúcu úlohu a bude mať právomoc dosiahnuť vyvážený ekonomický rozvoj, aby sa vytvorilo konkurenčné a posilňujúce prostredie pre súkromný sektor s cieľom rozvíjať slobodné, sociálne zodpovedné a ekologické sektory.

Konkurenčná ekonomika vedená súkromným sektorom bude využívať viaceré výhody, ktoré sultanát požíva, najmä politickú a ekonomickú stabilitu a dlhodobé investície do strategických vzťahov. Strategická geografická poloha sultanátu je vynikajúcou príležitosťou na rozvoj a rozšírenie obchodných partnerstiev s inými krajinami po celom svete.

Sultanát sa snaží podporovať investičné partnerstvá medzi ománskym súkromným sektorom a medzinárodnou obchodnou komunitou priťahovaním priamych zahraničných investícií vysokej kvality, aby uspokojil nový globálny dopyt a podporil sultanát stať sa medzinárodným obchodným uzlom.

Pevný legislatívny rámec upravujúci privatizáciu a dostupnosť infraštruktúry potrebnej pre takéto partnerstvá, najmä medzi verejným a súkromným sektorom, zvýši efektívnosť a produktivitu. Rovnako zvýšia efektívne poskytovanie moderných a tradičných verejných služieb pri nižších nákladoch, pričom budú držať krok s medzinárodným vývojom a optimalizovať využívanie technológií v rôznych sektoroch založených na službách.

Veľmi zaujímavá je ambícia Ománu postupného stiahnutia vlády z poskytovania verejných služieb. Namiesto toho bude vláda pôsobiť ako regulátor a katalyzátor aktívnych partnerstiev so súkromným sektorom a občianskej spoločnosti. Toto partnerstvo stavia na dobrej správe vecí verejných, ktorá sa zameriava na rozvoj vzdelávania, posilnenie talentov a využitie vedecko-technického pokroku na zlepšenie produktivity a efektívnosti, najmä potom, čo obrovský rast vytvoril nové trhy a dal vzniknúť znalostnej ekonomike.

### **Legislatívny, súdny a kontrolný systém<sup>9</sup>**

Dosiahnutie hospodárskeho rastu a sociálneho blahobytu Ománskej spoločnosti ide ruka v ruke s národnou legislatívou, ktorá uspokojuje súčasné potreby a rýchle zmeny umožňuje kvalifikovaným národným talentom posilniť dôveru v celkový legislatívny systém. Zároveň má zabezpečiť vyvážené a transparentné presadzovanie zákonov.

---

<sup>9</sup>[www.mof.gov.om](http://www.mof.gov.om)

Legislatívny systém bude doplnený o sofistikovaný a flexibilný súdny systém, ktorý prevezme medzinárodne osvedčené postupy justície a arbitráže. V rámci tohto transformovaného legislatívneho systému dosiahnu ománski sudcovia medzinárodné postavenie, v ománskej spoločnosti bude ďalej prevládať právny štát, aby sa zachovala spoločenská bezpečnosť. Sultanát má ambíciu byť jednou z najlepších krajín na svete pri uplatňovaní noriem právneho štátu a medzinárodnou destináciou pre alternatívne riešenia sporov.

Okrem legislatívneho a súdneho systému bude jadrom vízie účinný a nezávislý systém dohľadu. Spravodlivý a transparentný systém dohľadu umožní občanom a spoločnosti vo všeobecnosti pristupovať k informáciám a využívať ich hodnotenie vývoja. Na základe toho sa vytvorí harmonický a pozitívny vzťah medzi občanmi a štátnymi inštitúciami. Taktiež to umožní spoločnosti sledovať výkonnosť orgánov štátnej správy a ich odhodlanie implementovať národné stratégie a plány. Systém aktívneho dohľadu tiež podporí zodpovednosť, zlepší kvalitu poskytovaných služieb a posilní dôveru zainteresovaných strán, najmä hospodárskych sektorov a prispeje k ochrane prírodných zdrojov sultanátu, ktoré sú verejným statkom.

Posilnenie základov riadenia prostredníctvom legislatívy, súdnictva a dohľadu bude mať pozitívny a priamy vplyv na ekonomiku sultanátu na miestnej aj medzinárodnej úrovni. Komplexne zvyšuje dôveru investorov, zlepšuje hodnotenie sultanátu v mnohých medzinárodných ukazovateľoch súvisiacich s investíciami, stimuluje hospodársky rozvoj a prispieva k prilákaniu zahraničných investícií do rôznych hospodárskych sektorov.

### **Pracovné právo Sultanátu Omán<sup>10</sup>**

Kráľovským dekrétom č. 35/2003 bolo upravené pracovné právo Sultanátu Omán a súčasne bol zrušený Kráľovský dekrét č. 34/1973. O dvadsať rokov neskôr bol 25. júla 2023 prijatý Kráľovský dekrét č. 53/2023, ktorý priniesol významné zmeny do pracovného prostredia Ománu. Tento nový predpis má za ambíciu podporiť ciele krajiny stanovené v národnom programe Vízie 2040.

Pracovné právo upravené kráľovskými dekrétmi sa nevzťahuje na príslušníkov ozbrojených síl, rodinných príslušníkov zamestnávateľov, personál v domácnostiach (vodič, chyžná, kuchár, a pod.).

Pozitívne možno hodnotiť tú skutočnosť, že všetky nároky, ktoré si uplatňujú zamestnanci voči zamestnávateľovi v rámci súdneho konania sú oslobodené od poplatkov.

---

<sup>10</sup>Ibidem

Pracovný poriadok má povinnosť vydať každý zamestnávateľ, ak zamestnáva viac ako 15 zamestnancov, avšak pracovný poriadok musí schváliť ministerstvo ľudských zdrojov.

Vysoká miera sociálnej zodpovednosti sa prejavuje v čl. 34 Kráľovského dekrétu č. 35/2003, na základe ktorého zamestnávateľ znáša všetky náklady na liečbu, ak sa jeho zamestnanec lieči vo vládnom alebo súkromnom ústavnom zdravotníckom zariadení.

Po analýze pracovnoprávných predpisov Sultanátu Omán možno konštatovať, že v mnohých oblastiach poskytujú vyšší štandard sociálnych práv.

## **Záver**

Napriek modernizácii pracovného práva a potrebám prílevu vysokokvalifikovaných zamestnancov, môžeme pri analýze právnej úpravy pozorovať silnú ochranu a pozitívnu diskrimináciu štátnych príslušníkov Sultanátu Omán.

Každá obchodná spoločnosť majúca status zamestnávateľa je povinná vytvoriť plán na výber a školenie ománskych národných zamestnancov na vedúce pozície a zároveň je povinná zabezpečiť realizáciu tohto plánu.

Výpoveď možno dať zamestnancovi, ak je dôvodom výpovede jeho nahradenie štátnym príslušníkom Ománu.

Zamestnanci, ktorí nie sú štátnymi príslušníkmi Sultanátu Omán majú zníženú mieru ochrany pri skončení pracovného pomeru a tým narušenú právnu istotu stabilizácie pracovnej pozície.

Ambíciou Sultanátu Omán prilákať zahraničné talenty, ktoré sa budú výrazne podieľať na skvalitňovaní procesu digitalizácie krajiny ako jedného z cieľov modernizácie krajiny, by napomohlo i vytvorenie stabilného a bezpečného pracovného prostredia pre tieto talenty.

## **Zoznam použitej literatúry:**

1. Vízia Ománu 2040. [www.mof.gov.om](http://www.mof.gov.om)
2. Kráľovský dekrét č. 35/2003 Pracovné právo Ománu. [www.mof.gov.om](http://www.mof.gov.om)
3. Kráľovský dekrét č. 53/2023 Nový zákon. [www.mof.gov.om](http://www.mof.gov.om)
4. [www.oman.portal.gov.om](http://www.oman.portal.gov.om)



**Kontaktné údaje:**

doc. JUDr. Mária Nováková, PhD.

maria.novakova@flaw.uniba.sk

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

PaedDr. Mgr. Katarína Kezman, PhD.

katarina.kezman@akademiapz.sk

Katedra súkromnoprávných vied

Akadémia Policajného zboru v Bratislave

Bratislavské právnické fórum 2023  
technologické a etické výzvy pre pracovné právo  
a právo sociálneho zabezpečenia

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave  
1. vydanie  
2023

ISBN 978-80-7160-698-7



PRÁVNICKÁ FAKULTA  
Univerzita Komenského  
v Bratislave

ISBN: 978-80-7160-698-7