Acta Iuridica Olomucensia

Vědecký časopis právnický | Journal for Legal Research

2016 | Vol. 11

Supplementum I

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Palacký University Olomouc, Czech Republic

Faculty of Law

Třikrát ročně (plus supplementa) vydává Univerzita Palackého v Olomouci, se sídlem v Olomouci, Křížkovského 8, IČ 61989592.

Ročník XI, 2016, Supplementum I. Toto číslo vyšlo v Olomouci v prosinci 2016. Ev. č. period. tisku: MK E 15579.
Cena 120 Kč (zahrnuje jeden výtisk čísla, poštovné a balné). Předplatné na 1 rok (3 řádná čísla + supplementa): 300 Kč (zahrnuje jeden výtisk každého čísla, poštovné a balné). Předplatné na 2 roky (6 řádných čísel+ supplementa): 600 Kč (zahrnuje jeden výtisk každého čísla, poštovné a balné).
Objednávky předplatného nebo jednotlivých čísel přijímá redakce. Objednávky inzerce přijímá redakce.

Published three times a year by Palacký University, Olomouc, Czech Republic, Křížkovského 8, IdN 61989592.

Volume XI, 2016, Supplementum I. This issue was published in Olomouc in December 2016. Evidence number of periodicals: MK E 15579.
Price 120 CZK. Subscription fee for 3 issues (one volume) is 300 CZK. Subscription fee for 6 issues (two volumes) is 600 CZK. Postal charges included.
Subscription orders and advertisements should be sent to the address of editor's office.

Adresa redakce | Address of editor's office: Univerzita Palackého v Olomouci, Právnická fakulta, redakce Acta Iuridica Olomucensia, tř. 17. listopadu 8, 771 11 Olomouc, Česká republika. Email: redakce.aio@upol.cz. tel.: +420 585 637 635, fax: +420 585 637 506.

Další informace na | Further information at:
http://acta.upol.cz/

Elektronicky archivováno | Archived electronically at:
Central and Eastern European Online Library
http://www.ceeol.com/

© Univerzita Palackého, 2016

ISSN 1801-0288 (Print)

ISSN 1805-9554 (Online)

Redakční rada | Editorial Board

Šéfredaktor | Editor in Chief:

JUDr. Petr Podrazil, Ph.D.

Členové redakční rady | Members of Editorial Board:

JUDr. PhDr. Marek Antoš, Ph.D., Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze
Prof. JUDr. Josef Fiala, CSc., Právnická fakulta Masarykovy univerzity, Brno
doc. JUDr. PhDr. Tomáš Gábriš, PhD., MA, Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave
doc. JUDr. Daniela Gregušová, CSc., Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave
doc. JUDr. Petr Hlavsa, CSc., Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
Prof. JUDr. Milana Hrušáková, CSc., Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
Prof. JUDr. Jan Hurdík, CSc., Právnická fakulta Masarykovy univerzity, Brno
doc. JUDr. Juraj Jankuv, PhD., Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave
Prof. JUDr. Jiří Jelínek, CSc., Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
doc. JUDr. Jiří Jirásek, CSc., Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
Prof. Tanel Kerikmäe, LL.M., LL.Lic., Ph.D., Tallinn Law School, Tallinna Tehnikaülikooli
doc. JUDr. Zdeňka Králičková, Ph.D., Právnická fakulta Masarykovy univerzity, Brno
Prof. JUDr. Karel Marek, CSc., Právnická fakulta Masarykovy univerzity, Brno
JUDr. Zdenka Papoušková, Ph.D., Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
JUDr. Olga Pouperová, Ph.D., Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
Prof. zw. dr hab. Krzysztof Skotnicki, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego
doc. JUDr. PhDr. Miroslav Slašťan, Ph.D., Fakulta práva Paneurópska vysoká škola, Bratislava
Prof. JUDr. Vladimír Sládeček, DrSc., Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
Ass.-Prof. Dr. iur Armin Stolz, Rechtswissenschaftliche Fakultät, Universität Graz
doc. et doc. JUDr. Naděžda Šišková, Ph.D., Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
doc. JUDr. Marek Števček, Ph.D., Právnická fakulta Univerzity Komenského, Bratislava
Prof. JUDr. Ivo Telec, CSc., Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
doc. JUDr. Blanka Vítová, LL. M., Ph.D., Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci

Obsah | Contents

HISTORICKÉ PARALELY A PERSPEKTÍVA ROZVOJA PRACOVNÉHO SÚDNICTVA 9
Andrea Olšovská, Miriam Laclavíková, Marek Švec

ÚRAZOVÉ POISTENIE ZAMESTNÁVATEĽA V SR 31
Miloš Lacko

ODRAZ SOCIÁLNEHO PRÍSTUPU PRAVIDLA EGGSHELL SKULL V DELIKTNOM PRÁVE EURÓPSKEHO SOFT LAW 61
Marianna Novotná, Jozef Štefanko

RUKOPISY DIGEST V KONTEXTU VÝVOJE ŘÍMSKÉHO PRÁVA VE STŘEDOVĚKU 75
Terezie Pilarová

AKTUÁLNE TRENDY V PRÁVNEJ ÚPRAVE RIEŠENIA SPOROV V PRACOVNOM PRÁVE SLOVENSKEJ REPUBLIKY 91
Juraj Hamuľák

POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCŮ PEČUJÍCÍCH O DĚTI PŘI ÚPRAVĚ PRACOVNÍ DOBY 105
Gabriela Halířová

ZABEZPEČENIE SPOTREBITEĽSKÝCH DLHOV V SR A ČR (VŠEOBECNÝ ÚVOD A UTVRDZOVACIE PROSTRIEDKY) 112
Vladimír Filičko

POSTAVENÍ ZAMĚSTNAVATELE A VEDOUCÍHO ZAMĚSTNANCE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH 133
Petr Machálek

INSTITUT MINIMÁLNÍ MZDY V EKONOMICKÝCH A SOCIÁLNÍCH SOUVISLOSTECH 149
Radomíra Veselá

ZMLUVA O BUDÚCEJ ZMLUVE V PRACOVNOPRÁVNEJ ÚPRAVE SLOVENSKEJ REPUBLIKY 158
Monika Seilerová

ZÁKAZ VÝKONU NUCENÉ PRÁCE A PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI BEZ SOUHLASU ZAMĚSTNANCE 181
Lukáš Aldorf

ZAMESTNANECKÉ DIELO V NOVOM AUTORSKOM ZÁKONE 191
Martin Daňko

SOCIÁLNA NÁUKA KATOLÍCKEJ CIRKVI AKO INŠPIRÁCIA
PRE PRÁVNU ÚPRAVU PRACOVNÉHO ČASU 199
Viktor Križan

JÁNUSOVSKÁ TVÁR NOVEJ ÚPRAVY RIEŠENIA
PRACOVNOPRÁVNYCH SPOROV 213
Andrej Poruban

TEST ROVNOSTI ZBRANÍ V ANTIDISKRIMINAČNÝCH SPOROCH 221
Michal Cenkner

PRACOVNOPRÁVNE SPORY PROFESIONÁLNYCH ŠPORTOVCOV
A ŠPORTOVÝCH KLUBOV V ŠPORTE ALEBO – NOVÝ ZÁKON
O ŠPORTE AKO KOMPLIKÁCIA? 229
Jaroslav Čollák

OCHRANA ZAMĚSTNANCE PŘED SKONČENÍM PRACOVNÍHO POMĚRU
Z DŮVODU BOSSINGU VE SVĚTLE AKTUÁLNÍ JUDIKATURY 239
Jitka Jordánová

METODY URČOVÁNÍ VÝŠE VÝŽIVNÉHO PRO DĚTI 249
Romana Rogalewiczová

PROBLEMATIKA SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU U FUNKCIONÁŘŮ
ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ A SOUVISEJÍCÍ OTÁZKY 265
Jakub Oliva

INTERAKCE MEZI SOUDNÍM DVOREM EVROPSKÉ UNIE
A EVROPSKÝM SOUDEM PRO LIDSKÁ PRÁVA VE SVĚTLE
ROZSUDKŮ ESLP VE VĚCI AVOTIŅŠ V. LOTYŠSKO:
POKRAČOVÁNÍ PŘÍMĚŘÍ NEBO JEN ZDÁNLIVÝ POCIT BEZPEČÍ? 277
Kateřina Štěpánová

KRITIKA ZAMĚSTNAVATELE JAKO DŮVOD UKONČENÍ
PRACOVNÍHO POMĚRU 291
Zdena Pinkavová, Petra Juřátková

PRACOVNÍ SMLOUVA ČLENA STATUTÁRNÍHO ORGÁNU
VE SVĚTLE AKTUÁLNÍ JUDIKATURY NEJVYŠŠÍHO SOUDU ČR 299
Iva Proksová

Pokyny pro autory a podmínky přijetí rukopisů 309
Požadovaná forma příspěvku 310

Poslání a struktura časopisu

Acta Iuridica Olomucensia (AIO) jsou recenzovaným odborným právnickým periodikem zařazeným na seznam světové mezioborové databáze ERIH PLUS, který vydává Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci od přelomu roků 2005/2006. Posláním časopisu je přispět k prohloubení odborného diskurzu v oblasti právní teorie a rovněž nabídnout řešení problematických otázek vzešlých z právní praxe. AIO jsou multioborovým právnickým časopisem pokrývajícím problematiku všech disciplín jurisprudence a všech právnických profesí. Cílem redakce, která ctí pluralitu názorů, je vytvořit otevřený prostor pro prezentaci výstupů vědeckých bádání autorů. Redakce přijímá texty v českém, slovenském a anglickém jazyce.

AIO jsou zařazeny na Seznam recenzovaných neimpaktovaných časopisů (periodik) vydávaných v České republice.

Kategorie přijímaných textů jsou:

Odborné články: Jedná se o vědecké práce psané v českém, slovenském nebo anglickém jazyce vycházející z originální výzkumné činnosti autora nebo kolektivu autorů, které jsou vnitřně členěny (hypotéza – rozbor problematiky – závěry), reflektují dosavadní stav vědeckého poznání v oblasti a relevantní literaturu z oboru. Práce jsou doplněny o poznámkový aparát a obsahují obvyklé množství citací. Povinnou součástí článku je abstrakt a seznam klíčových slov v jazyce práce a v anglickém jazyce. Standardní rozsah je minimálně 18.000 znaků (10 normostran).

Diskuze, názory a komentáře: Jedná se o kratší originální vědecké práce prezentující individuální náhled autora nebo autorského kolektivu na vybrané otázky právní teorie a právní praxe. Jejich text je vnitřně strukturován, dostatečným způsobem reflektuje názory doktríny a je obvykle doplněn poznámkovým aparátem. Standardní rozsah je do 18.000 znaků (10 normostran).

Recenze a anotace: Část věnovaná recenzím odborných publikací českých, slovenských i zahraničních autorů představující individuální náhled recenzenta na odbornou kvalitu, originalitu a přínos posuzované publikace.

Informace: Část obsahující informace o minulých a budoucích vědeckých akcích, konferencích a projektech.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

The aim and structure of journal

Acta Iuridica Olomucensia (AIO) is a scholarly peer-reviewed legal journal placed on on the List of World interdisciplinary database ERIH PLUS issued by the Faculty of Law, Palacký University in Olomouc, Czech Republic from the turn of 2005/2006. AIO is multidisciplinal legal journal covering issues of all legal disciplines and problems of all legal professions. The aim of editors that respects the pluralism of opinions is to create open space for the presentation of the outputs of scientific research of the authors. AIO publishes contributions in Czech, Slovak and English language.

AIO is licenced as peer-reviewed journal by the Research and Development Council of the Government of the Czech Republic

Publication Ethics rules of the AIO are based on the Best Practice Guidelines for Journal Editors and Principles of Transparency and Best Practice in Scholarly Publishing developed by the Committee on Publication Ethics (COPE).

We accept the following categories of works:

Research articles: This is a scholarly work written in Czech, Slovak or English language based on original research activity of author or team of authors, which is internally divided (hypothesis – an analysis of issue – conclusions), reflects the current state of scientific knowledge and research outcomes in the particular field and relevant literature in this field. The work is supplemented by footnotes and contains the usual number of citations. The usual extent of scientific article is at least 18.000 characters (10 pages). Abstract and list of keywords in language of article and in English is required mandatorily.

Discussion, opinions and commentaries: This is a shorter original scientific paper presenting the individual view of author or team of authors on selected issues of legal theory or practice. This text is also internally structured, adequately reflects the views of doctrine and is usually accompanied by footnotes. The usual extent is up to 18.000 characters (10 pages).

Reviews and annotations: This section contains reviews of publications of Czech, Slovak and foreign experts representing individual evaluation of professional quality, originality and impact of the reviewed publication on the discourse in the particular legal field.

Information: This section contains information about past and future scientific events, conferences and projects.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Acta Iuridica Olomucensia

HISTORICKÉ PARALELY A PERSPEKTÍVA ROZVOJA PRACOVNÉHO SÚDNICTVA

Historical parallels and prospects of the development of employment judiciary

Andrea Olšovská, Miriam Laclavíková, Marek Švec

OLŠOVSKÁ, Andrea, LACLAVÍKOVÁ, Miriam, ŠVEC, Marek. Historické paralely a perspektíva rozvoja pracovného súdnictva. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 9–29.

Abstrakt: V rámci rekodifikácie civilného konania (účinnej od 01.07.2016), najmä z dôvodu zabezpečenia efektívnej súdnej ochrany, bola prijatá aj nová právna úprava zakotvujúca určité osobitosti pre pracovnoprávne spory, v ktorých je zamestnanec tzv. slabšou stranou. Cieľom príspevku je stručne priblížiť historický vývoj pracovnoprávnej súdnej ochrany, ktorá sa stala inšpiráciou novej úpravy pracovnoprávnej súdnej ochrany.

Klíčová slova: zamestnanec, pracovnoprávna súdna ochrana, vývoj súdnictva.

Abstract: Within the re-codification of Civil Procedure (the new legislation is effective from 1st July of 2016), in particular in order to ensure effective judicial protection, there was also adopted new legislation that enshrined the specific particularities of the labour-law disputes in which the employee is designated as the so-called weaker party. The aim of this paper is to briefly outline the historical development of labour-law judicial protection, which was the inspiration for the new legislation on labour-law judicial protection.

Keywords: employee, labour-law judicial protection, development and history of the judiciary.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Úvod

Aj v Slovenskej republike je stále aktuálnou otázkou dostatočná vymožiteľnosť práva. Problémom je dĺžka súdnych konaní v rozsahu niekoľkých rokov, vysoké súdne poplatky a nedôvera verejnosti v samotný justičný systém. Špecifikom v oblasti pracovných sporov, ktoré sú prejednávané v rámci všeobecného civilného súdnictva (keďže neexistujú osobitné pracovnoprávne súdy), je často neochota či obava zamestnancov domáhať sa ochrany svojich práv, a to aj napriek ich zjavnému porušovaniu zo strany zamestnávateľov. Možno konštatovať, že najčastejším dôvodom, prečo sa zamestnanci nesúdia, je nedostatok finančných prostriedkov (nemožnosť zaplatiť za poskytnuté právne služby či uhradiť trovy konania). Určitým problémom v niektorých prípadoch je aj nedostatok špecializácie sudcov pri riešení pracovnoprávnych sporov prejavujúcim sa najmä vecne nesprávnymi rozhodnutiami. Aj v dôsledku vyššie načrtnutého, je evidentný pokles počtu pracovných sporov, hoci narastá počet zistení porušenia pracovnoprávnych predpisov najmä zo strany inšpekcie práce.[1] Vo všeobecnosti, s prihliadnutím na všeobecnú mienku, že len časť porušenia pracovnoprávnych predpisov je vyriešená prostredníctvom činnosti štátnych orgánov kontroly (inšpekcie práce) a domáhať sa súdnej ochrany „sa neoplatí", sa javí, že pracovnoprávna ochrana mnohých zamestnancov je minimálna.

So snahou zlepšiť súdnu ochranu práv nielen zamestnancov, reagovalo Ministerstvo spravodlivosti SR ako gestor v oblasti súdnictva a v rámci pripravovanej rekodifikácie občianskeho práva prišlo aj k príprave nových procesnoprávnych predpisov:[2] Civilného sporového poriadku, Civilného mimosporového poriadku a Správneho súdneho poriadku (v súčasnosti je úprava civilného procesu zakotvená v zákone č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov).[3] Nová úprava pracovného súdnictva je inšpirovaná jednak zahraničnými úpravami,

---

1 Z dostupných štatistík možno zistiť, že za posledných 6 rokov sa počet súdnych sporov v oblasti pracovného práva v absolútnom vyjadrení znížil takmer o 500 prípadov. V roku 2014 predstavoval ich počet 1118 prípadov, v roku 2013 predstavoval ich počet 1127, roku 2012 predstavoval ich počet 1317, v roku 2011–1399 prípadov, v roku 2010–1490 prípadov, v roku 2009–1538 prípadov a v roku 2008–1650 prípadov. V pomere k aktuálne zisteným oficiálnym štatistickým údajom v počte porušení pracovnoprávnych predpisov napr. za rok 2014–50 284 prípadov ide o zásadný nepomer. Porovnaj Štatistická ročenka Ministerstva spravodlivosti SR [cit. 15. 01. 2016]. Dostupné na <http://www.justice.gov.sk/stat/statr.htm>.

2 Dokumenty rekodifikácie [cit. 10. 01. 2016]. Dostupné na <https://www.justice.gov.sk/Stranky/Nase-sluzby/Nase-projekty/Obciansky-sudny-poriadok/Uvod.aspx>.

3 Zákon č. 160/2015 Z.z., civilný sporový poriadok, zákon č. 161/2015 Z.z., civilný mimosporový poriadok, zákon č. 162/2015 Z.z., správny súdny poriadok; predpisy účinné od 01. 07. 2016.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

jednak historicko-právnou tradíciou československého pracovného práva a zavádza nový typ súdneho konania pre oblasť pracovných sporov. V súčasnosti je agenda pracovnoprávnych sporov riešená všeobecnými súdmi bez bližšej špecializácie.

Zmeny sú v oblasti pracovného práva vnímané o to zásadnejšie, že pôvodná osobitná súdna ochrana v oblasti pracovného práva existovala do roku 1948 a navrhovanému modelu sa podobá právna úprava zákona z roku 1931. Slovenská republika sa tak do určitej miery navracia k systému, ktorý tu platil ešte pred 2. svetovou vojnou a pred komunistickým prevratom z roku 1948, ktorý aj pri zohľadnení obsahu Zákonníka práce z roku 1965, významne zasiahol do kontinuity vývoja pracovného práva na území Slovenskej republiky.

2 Historicko-právny exkurz do úpravy pracovného súdnictva na území Slovenska

Ku konštituovaniu základov pracovného súdnictva došlo v rámci európskych krajín postupne od druhej polovice 19. storočia v nadväznosti na konštituovanie a rozvoj odvetvia pracovného práva. Oslobodenie veľkej časti pracovnej sily spod feudálnej verejnoprávnej viazanosti, nastupujúca industrializácia a následný vznik nových sociálnych problémov sa stali novými výzvami pre rodiacu sa občiansku spoločnosť a jej idey liberalizmu a zmluvnej slobody. Aj predchádzajúce spoločenské zriadenie poznalo mechanizmy riešenia „pracovnoprávnych" sporov. Ich zreteľné a kazuistické vyjadrenie možno nájsť najmä v cechových štatútoch (vzťahy tovariš, učeň, majster), ktorých paternalistický charakter poznačil aj pracovnoprávne vzťahy obdobia budovania občianskej spoločnosti v 19. storočí. Zriadenie pracovného súdnictva systematicky nadväzovalo na cechové zriadenie a vychádzalo z myšlienky, že spory medzi zamestnávateľmi a zamestnancami by mali patriť do pôsobnosti orgánu, v ktorom by mali obe tieto skupiny obyvateľstva (ako sociálni partneri) zastúpenie, a nie do kompetencie všeobecných riadnych súdov (súdy prvej, druhej stolice).[4] Konštituovanie pracovnej zmluvy ako samostatného zmluvného typu odlíšením jej diferenčných znakov od nájomnej zmluvy a zmluvy o dielo, dôraz na rešpektovanie zmluvnej slobody s negatívami z toho plynúcimi vyniesli na povrch úvahy o inom charaktere pracovnoprávnych noriem, ktorých podstatou je závislá

[4] KOSTEČKA, Jiří. Pracovní soudnictví – ano či ne ? *Právník*, 1995, č. 4, s. 371.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

práca a isté (ekonomicky) nerovnoprávne postavenie zamestnanca a zamestnávateľa. V uvedených úvahách sa objavuje idea „ochrany slabšej strany" a potreba ingerencie štátu do danej oblasti právnych vzťahov, spočiatku realizovaná obmedzeniami vo vzťahu k osobitným kategóriám zamestnancov (detská práca, mladiství, ženy) a obmedzeniami vo vzťahu k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Uvedené tendencie ochrany slabšej strany – zamestnanca sa neskôr prejavili aj v oblasti pracovného súdnictva, čoho dôkazom je aj dikcia československého zákona č. 131 o pracovných súdoch z roku 1931.[5]

V rakúskej časti monarchie sa východiskom pre riešenie pracovných sporov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi stalo konštituovanie tzv. živnostenských súdov, ktoré mali svoj vzor vo francúzskom a nemeckom právnom poriadku.[6] Od 80-tych rokov 19. storočia zákonodarca reagoval na aktuálnu spoločenskú požiadavku, a to jednak novelizáciou živnostenského zákona v roku 1883 týkajúcou sa zmierovacieho konania v živnostenských spoločenstvách[7] a v roku 1896 prijatím zákona o živnostenskom súdnictve (zákon č. 218/1896 r. z.), ktorý platil až do prijatia československého zákona o pracovných súdoch z roku 1931. Zákon o živnostenských súdoch zásadne posilnil pracovnoprávnu ochranu zamestnancov a vo výraznej miere odstránil viaceré nedostatky predchádzajúceho právneho stavu[8] (nárast počtu živnostenských súdov, posilnenie laického prvku a zvýšenie počtu prísediacich na živnostenských súdoch). Zákon zavádzal výlučnú právomoc živnostenských súdov pre riešenie pracovných sporov, ktorej sa nebolo možné vzdať postúpením veci inému orgánu alebo súdu, ako tomu bolo v rámci predchádzajúcej právnej úpravy. Kľúčovým prvkom nového právneho stavu sa preto stalo vylúčenie pôsobnosti všeobecných riadnych súdov v prvom stupni z rozhodovania pracovných sporov a v podstate konštituovanie novej špecializovanej časti súdnej sústavy,

---

5 Zákon č. 131/1931 Sb., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (o pracovních soudech), ve znění vl. nař. č. 251/1934 Sb., 161/1936 Sb., 280/1938 Sb., vl. nař. č. 308/1939 Sb., vl. nař. č. 41/1944 Sb., nař. MS č. 183/1944 Sb. a zák. č. 105/1947 Sb.

6 Prvé obdobné inštitúcie, ktoré dali základ vzniku živnostenským súdom, sa nazývali Rady skúsených a vznikli v období Prvého cisárstva za Napoleona (1806). V Nemeckej ríši prišlo v roku 1877 k úprave občianskeho procesného práva, pričom boli vydané Jurisdikčná norma s uvádzacím zákonom (zákon č. 110/1895 a zákon č. 111/1895), civilný súdny poriadok s uvádzacím zákonom (č. 112/1895 a zákonom č. 113/1895). Bližšie pozri – HORA, V. *Civilní řád soudní a Jurisdikční norma s dodatky.* Praha: Československý kompas, 1922. 778 s. a VESELÝ, František. X. Soud patentní. In *Všeobecný slovník právní, příruční sborník práva soukromého i veřejného zemí na Radě říšské zastoupených*. Praha, 1896, s. 230.

7 SCHELLEOVÁ, Ilona. *Český civilní proces.* Praha: Linde, 1997, s. 62–63. Pozri aj SCHELLEOVÁ, Ilona, SCHELLE, Karel a kol. *Soudnictví (historie, současnost a perspektivy)*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004, s. 117.

8 WEYR, František. *Československé právo ústavní*. Praha: Melantrich, 1937, s. 84.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

ktorej súčasťou sa stali živnostenské súdy.[9] Z hľadiska procesného práva došlo k celkovému zjednodušeniu a zrýchleniu konania pred živnostenskými súdmi.[10]

Iná bola situácia v uhorskej časti monarchie, kde rozhodovanie pracovnoprávnych sporov bolo prevažne v pôsobnosti administratívnych úradov I. stupňa. Výlučne do pôsobnosti administratívnych úradov (aj vo vzťahu k opravným prostriedkom) patrili spory z pracovných pomerov služobníctva v domácnostiach (aj tzv. čeľade), poľnohospodárskych robotníkov, nádenníkov, robotníkov pri vodných dielach, stavbách ciest a železníc.[11] Rozhodovanie sporov z pracovných pomerov regulovaných živnostenským zákonom v zmysle úpravy z roku 1872 patrilo buď živnostenským úradom alebo živnostenským súdom, ktoré sa mohli (fakultatívne) zriadiť pri (zatiaľ len dobrovoľných) živnostenských spoločenstvách. Nový živnostenský zákon z roku 1884 už zakotvil povinné živnostenské spoločenstvá, a vo vzťahu k pracovnému súdnictvu upravil procesnú stránku pracovnoprávnych sporov vyčlenením sporov tovarišov a učňov na jednej strane, a sporov továrenských robotníkov na strane druhej. Pracovnoprávne spory tovarišov a učňov zamestnaných u živnostníkov rozhodovali výlučne paritné rozhodcovské súdy zriadené pri každom živnostenskom spoločenstve.[12] Paritnému súdu predsedal živnostenský komisár – administratívny úradník, ktorého hlas bol pri rovnosti hlasov rozhodujúci. Proti rozhodnutiu paritného súdu bolo možné podať odvolanie na riadny súd. Pracovnoprávne spory továrenských robotníkov rozhodoval živnostenský úrad prvého stupňa; odvolať sa proti jeho rozhodnutiu bolo možné na súd, ale bez odkladného účinku. Účinnosťou nového Občianskeho súdneho poriadku zák. čl. I/1911 sa kompetentnými na rozhodovanie sporov z pracovného pomeru (bez ohľadu na hodnotu sporu) mali stať okresné súdy.[13] V platnosti však bola (uvádzacím zákonom k OSP – zák. čl. LIV/1912) ponechaná aj kompetencia trestných súdov

---

9 K významnému rozšíreniu právomoci živnostenských súdov prišlo rovnako prijatím zákona o obchodných pomocníkoch (zákon č. 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících), ktorý vztiahol pôsobnosť živnostenských súdov aj na spory medzi prokuristami, obchodnými zmocnencami a pomocníkmi (pôvodne tieto spory rozhodovali obchodné súdy).

10 O opravných prostriedkoch proti rozhodnutiam živnostenských súdov rozhodoval príslušný krajský súd zložený z troch sudcov z povolania. OTT, Emil. *Soustavný úvod ve studium nového řízení soudního*. Díl II. Praha: vlastním nákladem, 1908, s. 13.

11 Porovnaj zák. čl. XIII/1876 o úprave pomeru medzi čeľaďou a gazdom, o poľnohospodárskych robotníkoch a nádenníkoch; zák. čl. II/1898 o úprave právnych pomerov medzi zamestnávateľmi a poľnohospodárskymi robotníkmi; zák. čl. XLI/1899 o nádenníkoch a robotníkoch, zamestnaných pri vodných dielach, pri stavbe ciest a železníc.

12 BIANCHI, L. a kol.: *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848–1945*. I. časť. 1848–1918. Bratislava: Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1971, s. 294.

13 § 1 ods. 2 písm. e) zák. čl. I/1911 „*Do pôsobnosti okresného súdu patria: e) spory zo služobnej zmluvy, ktoré vznikli medzi zamestnávateľom a zamestnancom*".

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

a administratívnych úradov vo vzťahu k súkromnoprávnym nárokom[14] (teda aj sporov týkajúcich sa pracovného pomeru).[15] Zachovaná zostala aj existencia osobitných rozhodcovských banských súdov (platila pre celú monarchiu).

Vznik Československej republiky v októbri 1918 a uskutočnená recepcia práva za účelom zabezpečenia právnej kontinuity s rakúskym a uhorským právnym poriadkom, spôsobili súčasnú koexistenciu dvoch odlišných právnych poriadkov s preukázanými dopadmi aj na oblasť pracovného súdnictva.[16] Na území Čiech, Moravy a Sliezska i naďalej pôsobili živnostenské súdy špecializované na rozhodovanie pracovných sporov, kým na území Slovenska živnostenské súdy vôbec neexistovali a veľkú časť pracovnoprávnej agendy prejednávali administratívne orgány. Prijatím Živnostenského zákona pre územie Slovenska Podkarpatskej Rusi č. 259/1924 Sb. prišlo k zásadnej zmene, keď pracovné spory spadajúce do právneho rámca živnostenských predpisov patrili následne už len do výlučnej pôsobnosti súdov, a nie administratívnych orgánov.[17] Zachované zostali banské rozhodcovské súdy (zákon č. 170/1924 Sb. z. a n.) rozhodujúce o mzdových a pracovných pomeroch baníkov.[18]

Po pomerne dlhých diskusiách o opodstatnenosti a potrebe zriadenia mimoriadnych súdov v podobe pracovných údov došlo v roku 1931 k prijatiu zákona

---

14 BIANCHI, L. a kol.: *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848–1945. I. časť*, 1848–1918. Bratislava: Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1971, s. 401.

15 Pracovnoprávnu úpravu platnú na území Slovenska v období druhej polovice 19. a začiatku 20. storočia vo všeobecnosti charakterizovala zmluvná voľnosť, silné prvky administratívno-policajnej ochrany pracovnej zmluvy (trestnosť porušenia zmluvy s možnosťou uplatnenia donútenia sa prejavovala vo všetkých pracovnoprávnych zákonoch tohto obdobia s výnimkou Obchodného zákonníka) a paternalizmus (uplatnil sa vo vzťahu k učňom v úprave oboch živnostenských zákonov a vo vzťahu k čeľadi (domácemu služobníctvu) podľa zákona o úprave pomeru medzi čeľaďou a gazdom, o poľnohospodárskych robotníkoch a nádenníkoch z roku 1876). Uplatnenie uvedených prvkov nebolo izolovaným javom, avšak ich ďalšie konzervovanie spôsobovalo následné zaostávanie úpravy pracovnoprávnych vzťahov a to nielen v rámci Európy, ale aj v rámci monarchie. BIANCHI, L. a kol.: *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848–1945.* I. časť, 1848–1918. Bratislava: Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1971, s. 287–289 a MOSNÝ, P. et al. *Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia*. 2. rozšírené vydanie. Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014, s. 73.

16 SCHELLEOVÁ, Ilona. *Český civilní proces.* Praha: Linde, 1997, s. 64.

17 STIPTA, István. *Dejiny súdnej moci v Uhorsku do roku 1918*. Košice: Nica, UPJŠ v Košiciach, 2004, s. 156.

18 Rozhodcovské banícke súdy boli zložené z dvoch zástupcov zamestnávateľov, dvoch zástupcov zamestnancov (robotníkov), dvoch zástupcov zriadencov a predsedu, ktorým sa mohol stať iba sudca z povolania. ADAMOVÁ, Karolína a kol. *Dějiny českého soudnictví do roku 1938*. Praha: Lexis Nexis CZ s.r.o., 2005, s.110–111.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

č. 131/1931 o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (zákon o pracovných súdoch), ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 1932. [19] Z dnešného pohľadu možno zákon o pracovných súdoch označiť s ohľadom na dobu, v ktorej vznikol, a jeho samotný obsah za pokrokový a sociálne ladený zákon. Pozitívnym efektom prijatia tohto zákona bolo tiež prekonanie dualizmu v rozhodovaní pracovnoprávnych sporov uplatňujúce sa v unitárnom československom štáte. Nový zákon zaviedol jednotné pracovné súdnictvo v celom Československu, a súčasne podriadil rozhodovanie všetkých sporov z pracovného, služobného a učebného pracovného pomeru[20], osobitným pracovným súdom alebo osobitným oddeleniam okresných súdov pre pracovné spory, resp. okresným súdom podľa predpisov zákona o pracovných súdoch (bez prísediacich).[21] Pracovné súdy vznikali v miestach, kde si to vyžadovali tzv. „*hospodárske a sociálne pomery*", čo bolo predovšetkým vo väčších priemyselných mestách.[22] Ak neboli splnené podmienky pre zriadenie samostatného pracovného súdu, zriadila vláda nariadením v rámci jednotlivých okresných súdov tzv. osobitné oddelenia pre pracovné spory, inak (napr. pri útlme hospodárskej činnosti, zániku zamestnávateľov) boli na riešenie pracovných sporov príslušné okresné súdy bez účasti prísediacich. Vyžadovalo sa, s ohľadom na všeobecnú príslušnosť okresných súdov, aby sporové strany deklarovali, že majú medzi sebou pracovný spor v zmysle zákona o pracovných súdoch.[23]

---

[19] MOSNÝ, Peter, HUBENÁK, Ladislav. *Dejiny štátu a práva na Slovensku.* Košice: Aprilla, s.r.o., 2008, s. 250.

[20] V podstate prišlo k rozšíreniu pôsobnosti pracovných súdov, keďže pôvodným živnostenským súdom bolo v zmysle zákona č. 218/1896 Sb. odňaté z rozhodovania spory netýkajúce sa výkonu živností (spory z pracovných pomerov čeľadníkov, poľných a lesných robotníkov alebo domovníkov).

[21] LOULA, Karel. *Zákon o pracovních soudech ve znění všech novel.* Praha: Právnické knihkupectví a nakladatelství, 1940, s. 13.

[22] Pracovný súd sa mohol ešte ďalej vnútorne deliť na niekoľko stálych oddelení podľa príbuzných výrobných, živnostenských alebo služobných (podľa povolania) odvetví. (§ 17 zákona o pracovných súdoch). Spravidla bolo osobitné oddelenie zriadené pre spory zamestnancov obchodov a pre spory osôb zamestnaných v poľnohospodárstve (poľné a lesné hospodárstvo, záhradníctvo. Ministerstvo diferencovalo jednotlivé povolania napr. do týchto odborov – 1. poľnohospodárska a lesná prvovýroba, 2. iná prvovýroba (doly, lomy), 3. priemyselné podnikanie, 4. ostatné výrobné podnikanie, 5. obchodné podnikanie, 6. dopravné podnikanie, 7. služby a práca, 8. peňažníctvo a poisťovníctvo.

[23] Za predpokladu, že sporové strany vyhlásili, že v ich prípade ide o pracovný spor v zmysle jeho vymedzenia v § 2 zákona o pracovných súdoch, sa uplatnil procesný postup podľa tohto zákona. Absencia takejto deklarácie zo strany sporových strán mala za následok uplatnenie pôsobnosti civilného súdneho poriadku pre všeobecné riadne súdy. Pri pochybnostiach o tom, či ide aj napriek deklarácií strán o pracovný spor, rozhodoval okresný súd najskôr o predbežnej otázke, či ide o pracovný spor a po pozitívnom výsledku, mohol následne rozhodovať o merite veci.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Pracovnoprávne súdy nadväzovali na pôsobenie predchádzajúcich živnostenských súdov,[24] pričom boli oprávnené rozhodovať v podstate väčšinu sporov vznikajúcich medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, resp. ich zástupcami s určitými výnimkami. Označenie osobitných súdov za „pracovné súdy" bolo zvolené zámerne so zreteľom za širšiu agendu, ktorá bola zverená podľa nového zákona do pôsobnosti týchto súdov, pričom názov „pracovné súdy" bol vnímaný ako najpriliehavejší.

Rozšírenie vecnej agendy pracovných súdov na rozdiel od živnostenských súdov znamenalo, že pracovné súdy boli výlučne príslušné pre rozhodovanie, bez ohľadu na hodnotu predmetu sporu, sporov z pracovného, služobného alebo učebného pomeru založeného súkromnoprávnou zmluvou, ktorá bola uzatvorená medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo sporov vzniknutých medzi zamestnancami tohto zamestnávateľa. V rozsahu určenej vecnej príslušnosti pracovné súdy rozhodovali preto najmä o sporoch o mzdu a odmenu; o vzniku, trvaní a zrušenia (skončenia) pracovného, služobného alebo učebného pomeru; o iných plneniach a náhradných nárokoch z pracovného, služobného a učebného pomeru v podobe zrážok zo mzdy, zmluvnej pokuty; alebo napr. o používaní pracovných prostriedkov zamestnávateľa; resp. o výpovedi alebo vypratanía bytu, ktorý poskytol zamestnávateľ do bezplatného užívania zamestnancovi.[25]

Medzi pracovné spory, ktoré neboli zverené do kompetencie pracovných súdov, patrili spory z pracovných pomerov baníkov, ktoré i naďalej rozhodovali rozhodcovské banícke súdy a spory zamestnancov štátu a štátnych podnikov, ktoré rozhodovali závodné (podnikové) výbory a rozhodcovské komisie podľa zákona č. 330/1921 Sb., o závodních výborech (pracovný a služobný pomer založený súkromnoprávnou zmluvou). Mimo rámca rozhodovania pracovných súdov zostali i spory osôb zamestnaných pre účely zabezpečenia plavby patriace do pôsobnosti

---

[24] Rozšírenie vecnej agendy pracovných súdov na rozdiel od živnostenských súdov a zavedenie pracovného súdnictva aj na území Slovenska a Podkarpatskej Rusi, kde do súčasnosti tento model rozhodovania pracovných sporov neexistoval, so sebou prinášalo aj zásadný rast nákladov. Predpokladalo sa, že príde k nárastu osobných a vecných nákladov o viac ako 50%, pričom tento nárast zaťažil priamo štátny rozpočet, keďže náklady na súdnictvo boli hradené z rozpočtovej kapitoly ministerstva spravodlivosti. Kým tak náklady na živnostenské súdy predstavovali objem finančných prostriedkov 127 600 Kč za kalendárny rok, náklady na pracovné súdy mali dosiahnuť výšku 250 000 Kč za kalendárny rok.

[25] Súčasťou pracovnoprávnej agendy pracovných súdov boli i otázky sociálneho zabezpečenia najmä nárokov vzniknutých z účasti na poistení u jednotlivých sociálno-poisťovacích ústavoch, za predpokladu, že rozhodnutie neprináležalo do kompetencie osobitných obligatórnych rozhodcovských súdov týchto inštitúcií.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

labských plavebných súdov[26] s ohľadom na medzinárodné záväzky Československa, na základe ktorých boli tieto súdy zriadené, resp. spory zamestnancov železníc a pošty, ktoré rozhodovali osobitné rozhodcovské orgány. Pracovné spory domovníkov v zmysle § 16 zákona č. 82/1920 Sb. i naďalej rozhodovali všeobecné riadne súdy (okresné súdy).

Miestna príslušnosť pracovných súdov závisela na voľbe žalobcu. Ten si mohol zvoliť príslušný pracovný súd, v ktorom sa nachádzala prevádzka žalovaného, resp. v ktorom sa nachádzal všeobecný riadny súd žalovaného. Druhou voľbou bol pracovný súd, v ktorého obvode sa mala vykonať práca zamestnancom alebo v ktorého obvode malo prísť k zaplateniu mzdy alebo služobného platu v prípade osôb, ktoré boli zamestnané mimo prevádzkareň zamestnávateľa.

Pracovné súdy z pohľadu ich personálneho obsadenia tvoril predseda súdu, jeho námestníci a potrebný počet prísediacich a ich náhradníci. Predsedu súdu a jeho námestníkov ustanovil do funkcie predseda krajského súdu zo sudcov z povolania, ktorí vykonávali svoju činnosť v sídle pracovného súdu s prihliadnutím na ich znalosti z pracovného práva a tzv. sociálnych pomerov (najmä všeobecný hospodársky prehľad, skúsenosti s rôznymi sociálnymi situáciami). Zásadným demokratizačným prvkom v zložení nových pracovných súdov bola prítomnosť tzv. laického prvku, ktorý predstavovali prísediaci vymenovaní zo zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov.[27] V tejto súvislosti sa súčasne objavili nedostatky pri určení oprávnených reprezentatívnych organizácií, ktoré mali zastupovať ako zamestnancov, tak i zamestnávateľov (pri existencii väčšieho množstva takýchto organizácii), neskôr sa určenie kritérií pre vymedzenie takýchto organizácií ponechalo na vykonávacie nariadenie k zákonu.[28] Počet prísediacich v rámci jednotlivých pracovných

---

26 Pozri §2 písm. c) zákona č. 92/1924 Sb. z. a n., o labských soudech plavebních.

27 Otázka výberu prísediacich sa stala predmetom širokej diskusie medzi sociálnymi partnermi a zákonodarcom, pričom väčšina zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov požadovala odklon od doterajšieho spôsobu voľby prísediacich uplatňujúcim sa pri zrušených živnostenských súdoch. Vymenovanie prísediacich na návrh organizácií zastupujúcich zamestnancov a zamestnávateľov vyhovoval vtedajšej lepšej praktickej potrebe výraznejšie viac ako voľba, predovšetkým s ohľadom na lepšiu možnosť výberu vhodnej osoby. Na druhej strane vymenovanie bolo považované za rýchlejší a lacnejší spôsob obsadenia miest prísediacich, keďže pri voľbách kandidátov pre obsadenie živnostenských súdov prichádzalo častou ku konfliktom medzi verejnosťou pri samotnej kampani kandidátov, ktorí sa snažili presvedčiť voliteľov o potrebe ich zvolenia.

28 Odklon od ustanovovania prísediacich pre pracovné súdy voľbou (ako pri živnostenských súdoch) a uprednostnenie vymenovania na základe nominácie od zástupcov sociálnych partnerov vychádzal z obdobného riešenia situácie v rámci obsadzovania živnostenských súdov v Rakúsku (zákon č. 229/1922 BGBl.). Príslušným pre vymenovanie prísediacich bol minister obchodu a sociálnej starostlivosti na návrh obchodných a zamestnaneckých komôr.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

súdoch určoval minister spravodlivosti. Zloženie prísediacich bolo založené na paritnom princípe (z polovice osoby navrhnuté zástupcami zamestnávateľov, polovice navrhnutí zástupcami zamestnancov).[29] Predseda krajského súdu vymenoval navrhnuté osoby na základe návrhov sociálnych partnerov v poradí, v ktorom boli tieto osoby uvádzané v jednotlivých návrhoch. Funkčné obdobie prísediaceho predstavovalo tri roky.

Pracovný súd rozhodoval zásadne v senátoch skladajúcich sa predsedu pracovného súdu, jeho námestníkov a dvoch prísediacich (jeden ako zástupca zamestnancov, jeden ako zástupca zamestnávateľov).[30] Výber vymenovaných prísediacich na príslušný pracovný súd pre konkrétny spor sa riadil predovšetkým ich vlastnou odbornosťou a praktickými skúsenosťami v oblasti sporu, t.j. predseda pracovného súdu sa snažil povolať k rozhodovaniu pracovných sporov tých prísediacich, ktorí vykonávali rovnaké alebo obdobné povolanie ako sporové strany, resp. pokiaľ takíto neboli, tak aspoň patriacich do rovnakého alebo podobného oboru.

Základnou inšpiráciou pre úpravu konania pred pracovnými súdmi bola procesnoprávna úprava obsiahnutá v zákone o živnostenských súdoch. Keďže však zákon o živnostenských súdoch nebol účinný na území Slovenska a Podkarpatskej Rusi, musela byť celá procesnoprávna úprava konania pred pracovnými súdmi premietnutá do obsahu nového zákona. Zákon o pracovných súdoch tak popri hmotnoprávnej časti uviedol aj celú osobitnú procesnoprávnu úpravu pracovného súdnictva (so subsidiaritou Občianskeho súdneho poriadku).

K významnému posilneniu pracovnoprávnej ochrany zamestnancov prispela zásadná procesnoprávna zmena spočívajúca v možnosti sporovej strany zvoliť si svojho zástupcu pred súdom, a to nielen z radov advokátov. Pôvodný zákon o živnostenskom súdnictve z roku 1896 iné zastúpenie ako advokátom pred súdom úplne vylučoval. V zmysle nového zákona č. 131/1931 Sb. o pracovných súdoch mali sporové strany možnosť zvoliť si za zástupcu ktorúkoľvek svojprávnu osobu, ktorá bola spôsobilá pre konanie pred súdom (spôsobilosť na právne úkony) a nebola pokútnikom.[31] Obmedzenie zastupovania sa týkalo iba sporov s nízkou hodnotou

---

29 VOJÁČEK, Ladislav, SCHELLE, Karel. *České právní dějiny do roku 1945*. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2007, s. 189–190.

30 Výnimku predstavoval len pracovný spor v zmysle §2 písm. g) zákona č. 131/1931 Sb., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (skr. zákon o pracovních soudech), v ktorom ako prísediaci vystupovali výlučne zástupcovia zamestnancov (spor o nároky, ktoré uplatňovali voči sebe navzájom zamestnanci toho istého podnikateľa (zamestnávateľa) zo spoločne vykonanej práce).

31 Pokútnikom bola osoba, ktorá bez príslušného oprávnenia, resp. kvalifikácie poskytuje za odmenu právnu pomoc. Porovnaj ŘÍMAN, Josef a kol. *Malá československá encyklopedie IV*. Praha: Academia, 1984, s. 960.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

sporu (do 1000 Kčs), v rámci ktorých si mohli síce zvoliť sporové strany svojho zástupcu, to však iba na svoje náklady, čím sa opätovne predchádzalo vysokým nákladom súdnych sporov.

Priebeh konania sa líšil v závislosti od hodnoty predmetu sporu a skutočnosti, či prišlo k uplatneniu skráteného konania (tzv. prvý rok) alebo sa uplatnil klasický postup súdneho pojednávania. Pokiaľ hodnota predmetu sporu prekročila sumu 2000 Kčs, resp. pri sporoch s obsiahlou skutkovou podstatou alebo zložitým právnym problémom, mohli sporové strany predložiť tzv. prípravné podanie, ktoré obsahovalo vymedzenie sporu, dôkazy a vecnú argumentáciu sporovej strany a pod. V prípade, že bola sporová strana zastúpená v konaní advokátom, mohol jej súd dokonca predloženie prípravného podania uložiť ako povinnosť. Pri sporových stranách nezastúpených advokátom mohol sudca v rámci prípravy ústneho pojednávania vypočuť sporové strany a o spísať o tomto vypočutí protokol, ktorý obsahovo zodpovedal prípravnému podaniu.

Skrátené konanie (tzv. prvý rok) – s obdobným významom ako u živnostenských súdov – sa spravidla konalo do piatich dní od podania žaloby. Konanie prebiehalo pred predsedom pracovného súdu alebo jeho námestníkom s cieľom uzatvorenia zmieru, vydania rozsudku pre zmeškanie, uznania alebo vzdania sa žalobného nároku jednou zo sporových strán. Obsahom skráteného konania bolo aj skúmanie príslušnosti. Osobitný postup v prípade skráteného konania sa uplatnil v okamihu, keď sa sporové strany vzdali možnosti konania súdneho pojednávania za účasti prísediacich v prvom roku, následne mohol predseda súdu ihneď (v rámci piatich dní od podania žaloby) uskutočniť hlavné pojednávanie v rámci zjednodušeného postupu a vydať rozsudok vo veci.[32] Neuplatnenie procesného postupu v skrátenom konaní malo za následok uskutočnenie pojednávania za účasti prísediacich, pričom predseda súdu ho mal pripraviť tak, aby mohol konanie ukončiť na prvom pojednávaní.[33]

Rozhodnutie v merite veci sa riadilo výsledkom hlasovania dosiahnutého jednoduchou väčšinou hlasov, a to tak, že najskôr hlasoval vekovo najstarší prísediaci a následne podľa veku zostupne hlasovali aj ďalší členovia pracovného súdu, predseda súdu hlasoval ako posledný. Porada súdu i samotné hlasovanie boli neverejné a o hlasovaní sa vyhotovil osobitný protokol. Vyhlásenie rozsudku sa vždy uskutočnilo

[32] Obdobný postup sa uplatnil aj v prípade, ak takéto vyhlásenie o vzdaní sa možnosti pojednávania za účasti prísediacich uskutočnili strany aj po skončení tzv. prvého roku, ale ešte pre konaním samotného hlavného pojednávania.

[33] Predmetná premisa sa vyžadovala najmä pri sporoch o mzdu alebo v spore o vzniku pracovného a služobného pomeru, resp. ich pokračovania alebo skončenia.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

v ústnej podobe a následne bolo sporovým stranám doručené jeho písomné vyhotovenie. Súčasťou ústneho vyhlásenia rozsudku bolo i poučenie sporových strán o možnosti odvolania voči nemu, mieste podania odvolania a plynutí lehôt určených pre podanie odvolania.

Zásadný posun oproti predchádzajúcej procesnoprávnej úprave nastal v oblasti používania opravných prostriedkov proti rozhodnutiam súdov v pracovnoprávnych sporoch. Podľa zákona o živnostenských súdoch sa pripúšťalo odvolanie proti rozsudkom živnostenských súdov podané na zborový súd prvej stolice, ktoré rozhodovali v spore s konečnou platnosťou. Zákon o pracovných súdov sa od existujúceho modelu odklonil a zaviedol nový opravný prostriedok proti rozhodnutiu krajského súdu (ako odvolacieho orgánu pre rozhodnutia pracovných súdov) v podobe tzv. dovolania (revízie) na Najvyšší súd ČSR. Podkladom pre konštituovanie nového opravného prostriedku sa stalo pomerne veľké rozšírenie vecnej agendy pracovných súdov oproti živnostenským súdom, a súčasne požiadavka zástupcov zamestnancov i zamestnávateľov, resp. samotného Najvyššieho súdu na zabezpečenie jednotnosti (unifikovanosti) a objektivizácie judikatúry. Na rozdiel od konania pred živnostenskými súdmi bolo pripustené i podanie žaloby pre zmätočnosť a obnova konania (opätovne s ohľadom na rozšírenie vecnej agendy nových pracovných súdov).[34] V sporoch, v ktorých hodnota predmetu sporu nepresiahla 300 Kčs, sa rozhodnutie pracovného sporu považovalo za konečné a zákon o pracovných súdoch voči nemu nepripúšťal využitie opravných prostriedkov. Pokiaľ však hodnota predmetu sporu presiahla sumu 300 Kčs, pripúšťalo sa podanie odvolania proti rozhodnutiu pracovného súdu na krajský súd.[35]

Proti rozhodnutiu krajského súdu ako odvolacieho súdu sa pripúšťalo podanie dovolania z dôvodov, z ktorých sa pripúšťalo podanie dovolania v konaní pred všeobecnými riadnymi súdmi. Obdobne ako v prípade podania odvolania aj dovolanie sa podávalo do 15 dní od doručenia písomného vyhotovenia rozhodnutia odvolacieho súdu podpísané advokátom, keďže sa už v tomto štádiu konania vyžadovalo zastúpenie advokátom. V dovolacom konaní pred Najvyšším súdom sa nepripúšťalo predkladanie nových tvrdení o skutkoch (rozšírenie žaloby), resp. nových

---

34 ŘÍHA, Josef. *Pracovní soudnictví. Slovník veřejného práva československého*. Brno, 1934, s. 457.

35 Spôsob rozhodovania o odvolaní proti rozhodnutiu pracovného súdu krajským súdom sa odvíjal od diferenciácie sporov podľa hodnoty predmetu sporu i samotného dôvodu, pre ktorý bolo podané odvolanie. Krajský súd tak podľa situácie mohol uznesením rozhodnutie pracovného súdu zrušiť a vrátiť mu vec na opätovné rozhodnutie (vo veci rozhodoval člen pracovného súdu, ktorý mal byť v zmysle zákona o pracovných súdov z rozhodovania vylúčený) alebo rozhodnúť vo veci sám (spravidla v prípade, ak bola vec nesprávne právne posúdená, ale nevyžaduje sa doplnenie samotného dokazovania).

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

dôkazov, ktoré neboli uplatnené v predchádzajúcich štádiách konania. Najvyšší súd rozhodoval o podanom dovolaní na neverejnom zasadnutí bez nariadenia ústneho pojednávania v rozsahu vecného vymedzenia merita veci v podanej žalobe (petit). Pokiaľ nebolo možné, aby dovolací súd rozhodol v merite veci, zrušil rozsudok odvolacieho súdu uznesením a vec mu vrátil na opätovné rozhodnutie. Odvolací súd bol už v ďalšom konaní viazaný právnym názorom (právnym posúdením) dovolacieho súdu.

Novým procesnoprávnym inštitútom, ktorý prinášal zákon o pracovných súdoch, bola i tzv. zmierovacia činnosť pracovných súdov v oblasti kolektívnych pracovných vzťahov. Vznik možnosti uzatvorenia zmieru vzišiel zo strany zástupcov zamestnancov, pričom pôvodným cieľom bolo priznanie kompetencie pracovným súdom rozhodovať i hromadné (kolektívne) spory medzi jednotlivými odborovými organizáciami. Proti takémuto návrhu protestovali zamestnávatelia, ktorí sa dožadovali úplného vylúčenia rozhodovania pracovného súdu (vrátane zmierovacej činnosti) v hromadných (kolektívnych) sporoch. Zákon o pracovných súdoch následne kompromisne zaviedol riešenie hromadných (kolektívnych) sporov medzi jednou alebo viacerými odborovými organizáciami a jednou alebo viacerými organizáciami zastupujúcimi zamestnávateľov prostredníctvom uzatvorenia zmieru (návrh bol odôvodnený potrebou dosiahnutia konsenzu medzi oboma stranami, t.j. uzatvorením zmieru nemôže prísť k porušeniu záujmov ani jednej zo sporových strán). Zmier uzatvorený pred pracovným súdom bol záväzný pre obe sporové strany po dobu šiestich mesiacov za predpokladu, že sa strany nedohodli na inej dobe. Zákon o pracovných súdoch poznal i prolongáciu tohto obdobia platnosti zmieru, a to tak, že pokiaľ jedna zo strán najneskôr jeden mesiac pred skončením dohodnutej doby nevyhlásila, že už naďalej nechce byť viazaná týmto zmierom, predlžovala sa doba platnosti zmieru o ďalších šesť mesiacov, resp. o inú dobu, ktorá bola dohodnutá v uzatvorenom zmieri.

Po druhej svetovej vojne bol v roku 1947 prijatý zákon č. 105/1947 Sb., ktorým sa mení a dopĺňajú niektoré ustanovenia o súdnej organizácii a o príslušnosti a riadení v občianskych veciach právnych, ktorý zaviedol obnovenie činnosti pracovných súdov od 1. 1. 1948 v pôvodnom zložení,[36] k čomu však vzhľadom na nastávajúce udalosti nedošlo. Prevrat z februára 1948 a prijatie Ústavy z 9. mája 1948 podstatným spôsobom zasiahli aj do oblasti pracovného práva a aj procesných predpisov upravujúcich rozhodovanie pracovných sporov. Prijatím zákona č. 319/1948 Sb. o zlidovění soudnictví prišlo k nahradeniu trojstupňového systému

[36] STACH, J. *Pracovní soudnictví.* Praha: Orbis, 1948, s. 5.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

súdnictva dvojstupňovým a súčasne k zrušeniu pracovných súdov. Základným prvkom súdnej sústavy sa stal okresný súd, ktorý predstavoval súd prvého stupňa. Odvolacím súdom voči rozhodnutiam okresného súdu bol krajský súd, Najvyšší súd ČSR sa stal odvolacím súdom pre rozhodnutia krajského súdu v prvom stupni. Všetky osobitné súdy boli zrušené vrátane pracovných súdov a rôznych foriem rozhodcovských súdov, pričom ich agendu z väčšej časti prevzali okresné súdy za predpokladu, že rozhodovanie v merite veci nebolo vyňaté z pôsobnosti všeobecných súdov. Pri zložení senátov sa prihliadalo na to, aby sudcovia z ľudu boli z toho istého, alebo ak to nebolo možné, tak aspoň z príbuzného odboru práce, ktorého sa týkal spor. Stav, kedy došlo k preneseniu prejednávania pracovných sporov na všeobecné súdy, bol zdôvodňovaný zľudovením súdnictva, to znamená, že na všeobecných súdoch sa zabezpečila účasť laického prvku, teda sudcov z ľudu. Pracovné spory štátnych zamestnancov prebiehali v rozhodcovských komisiách, ktoré boli zriaďované pri národných výboroch. Postupne sa v niektorých podnikoch a závodoch, ktoré boli určené ústrednými výbormi odborových zväzov, zriadili rozhodcovské komisie. Rozhodcovský výbor bol závodný výbor, prípadne, na základe poverenia, dielenský výbor Revolučného odborového hnutia. Ako mimoriadny opravný prostriedok bola zavedená sťažnosť pre porušenie zákona.

Následne prijaté civilné procesné predpisy (zákon č. 142/1950 Sb. Občiansky súdny poriadok a zákon č. 99/1963 Sb. Občiansky súdny poriadok, ktorý v podstate až do súčasnosti upravuje procesnoprávne pravidlá konania v oblasti občianskeho súdneho konania vrátane rozhodovania pracovných sporov), a tiež prijatie základného pracovnoprávneho kódexu – Zákonníka práce (zákon č. 65/1965 Zb.) potvrdili podriadenie pracovnoprávnych sporov pod právomoc všeobecných súdov s pripustením možnosti zmeny právoplatného rozhodnutia prostredníctvom mimoriadnych opravných prostriedkov za participácie vyšších odborových orgánov.

V neskoršom období prichádza k zriadeniu Komisií pre pracovné spory (zákon č. 23/1970 Zb., o projednávaní pracovných sporov komisiami pre pracovné spory), ktoré uskutočňovali zmierovacie konanie o nároky z pracovného pomeru a z dohôd o prácach konaných mimo pracovného pomeru bez ohľadu na to, či pracovný pomer alebo vzťah založený dohodou o prácach konaných mimo pracovného pomeru stále trval; za podmienky, že o to požiadal jeden z účastníkov pracovného pomeru. Pred týmto orgánom sa prejednávali iba spory, ktoré sa týkali správnosti potvrdení o zamestnaní, obsahu posudkov o pracovnej činnosti a návrhov na zrušenie kárnych (disciplinárnych) opatrení. Komisie sa zriaďovali v organizáciách, v ktorých bolo aspoň 100 pracovníkov v pracovnom pomere. V organizáciách s menším počtom pracovníkov sa komisie zriadili, ak to požadoval závodný výbor základnej

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

organizácie odborového zväzu, alebo ak sa na tom organizácia so závodným výborom dohodla. Počet členov komisie bol výsledkom dohody medzi závodným výborom a organizáciou, pričom však ich minimálny počet bol stanovený na sedem členov.

Spôsob volieb určovala organizácia po dohode so závodným výborom, pričom voľbu bolo možné vykonať, ak bola prítomná nadpolovičná väčšina pracovníkov alebo nimi zvolených zástupcov a na zvolenie člena komisie je potrebná nadpolovičná väčšina hlasov prítomných. Dĺžku funkčného obdobia člena určovala organizácia po dohode so závodným výborom, nesmelo byť však kratšie ako dva roky. Komisia zhodnotila výsledky uskutočneného zmierovacieho konania, v ktorom sa strany vzájomnými návrhmi a protinávrhmi snažili zblížiť a dosiahnuť zmier, na neverejnej porade a rozhodla o spore, pokiaľ nedošlo k schváleniu uzavretého zmieru. Ak nedošlo do 30 dní od podania návrhu k vydaniu rozhodnutia alebo k schváleniu uzavretého zmieru a účastník písomne alebo ústne do zápisnice navrhol, aby sa spor postúpil súdu, zaslala komisia bez meškania návrh na postúpenie sporu a spisový materiál o spore okresnému súdu, v obvode ktorého bolo sídlo komisie, a upovedomila o tom účastníkov.

3 Súčasné snahy o prebudovanie modelu pracovného súdnictva

V rámci zásadných zmien v právnom poriadku uskutočnených po roku 1989 sa postupnej reformy dostalo aj oblasti pracovného práva, najmä v podobe nového kódexu pracovného práva – Zákonníka práce, zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov, s účinnosťou od 01.04.2002. Procesná stránka pracovnoprávnych sporov však nebola osobitne riešená. Pod vplyvom silnejúcej nespokojnosti verejnosti s fungovaním súdneho systému a pretrvávajúcich ťažkostí aj v oblasti súdnej ochrany práv zamestnancov pripravil slovenský zákonodarca zásadné zmeny v procesnoprávnych predpisoch celého civilného práva. Súčasný jediný právny predpis – zákon č. 99/1963 Zb., Občiansky súdny poriadok v platnom znení (ďalej len „Občiansky súdny poriadok“) bude, s účinnosťou od 01.07.2016, transformovaný do troch samostatných procesnoprávnych predpisov – Civilného sporového poriadku (občianskoprávne spory, pracovnoprávne a pod.), Civilného nesporového poriadku a Správneho súdneho poriadku (preskúmavanie rozhodnutí správnych orgánov súdmi). Občiansky súdny poriadok prijatý v roku 1963 (v súčasnosti platný) vychádzal zo snahy o vytvorenie zjednodušeného právneho poriadku, ktorého normy by bolo možné aplikovať zúčastnenými subjektmi v ich spolupráci tak, aby bol v každom jednotlivom prípade zabezpečený v zákone všeobecne vyjadrený cieľ. Zákon preto upustil od dôslednej úpravy jednotlivých procesných

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

situácií a obsahoval často len všeobecné zásady, ktorými sa súd a účastníci konania mali v občianskom súdnom konaní spravovať. Tento stav viedol k tomu, že po roku 1989, aj napriek viacerým novelizáciám Občianskeho súdneho poriadku, zákon nedokázal riešiť predovšetkým tie situácie, v ktorých účastníci konania a iné na konaní zúčastnené osoby nepostupovali v zmysle zásady vzájomnej spolupráce, ale naopak, v rozpore s ňou, v snahe zamedziť druhému účastníkovi výkon jeho práva na spravodlivé a rýchle súdne konanie.

Nový model súdnej ochrany zamestnancov (s istou inšpiráciou z prvorepublikových čias) zakotvený v nových procesných predpisoch účinných od 01. júla 2016 dôsledne rešpektuje preferovanie pracovnoprávnej ochrany zamestnancov ako základnej funkcie pracovného práva a primárne považuje osobu zamestnanca za slabší subjekt v súdnom konaní (v rámci „sporov s ochranou slabšej strany" bude na jednej zo strán vystupovať účastník konania, ktorý má voči druhej strane sporu slabšie postavenie, vyplývajúce z hmotného práva – ide o pracovnoprávne, spotrebiteľské spory a spory týkajúce sa rovnakého zaobchádzania).[37]

Podľa § 316 ods. 1 Civilného sporového poriadku individuálny pracovnoprávny spor na účely tohto zákona je spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávnych a iných obdobných pracovných vzťahov. Za individuálny pracovnoprávny spor sa v zmysle ods. 2 tohto ustanovenia považuje aj spor, ktorý vyplýva zo zásady rovnakého zaobchádzania, ak súvisí s individuálnym pracovnoprávnym sporom.

Aj v prípade pracovnoprávnych sporov tak bude potvrdená existujúca faktická i právna nerovnosť medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Jej vyrovnanie bude realizované oslabením niektorých formálnych požiadaviek na konanie účastníkov sporu a posilnením kompetencií samotného súdu.

Spory s ochranou slabšej strany a ich formálno-procesné podmienky predstavujú určité výnimky zo všeobecnej právnej úpravy sporového konania (zákonodarca nekonštruuje novú právnu úpravu pre vybrané druhy sporov, ale vymedzil komplex výnimiek a špecifického postupu s cieľom uľahčenia dosiahnutia efektívneho a spravodlivého rozhodnutia v prospech slabšieho subjektu). Významným prvkom sporov s ochranou slabšej strany bude možnosť súdu priznať zamestnancovi

[37] Čl. 6 ods. 1 Civilného sporového poriadku: *Strany sporu majú v konaní rovné postavenie spočívajúce v rovnakej miere možností uplatňovať prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem prípadu, ak povaha prejednávanej veci vyžaduje zvýšenú ochranu strany sporu s cieľom vyvažovať prirodzene nerovnovážne postavenie strán sporu.*

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

viac, než čoho sa bude sám domáhať s ohľadom na priebeh súdneho sporu a vykonané dôkazy, ktoré súd môže vykonať aj bez jeho návrhu.

Ustanovenie § 23 Civilného sporového poriadku zakotvuje kauzálnu príslušnosť v pracovnoprávnych sporoch. Na konanie v individuálnych pracovnoprávnych sporoch a v sporoch z kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, štrajku a výluky sú príslušné:

a) Okresný súd Bratislava III pre obvod Krajského súdu v Bratislave,
b) Okresný súd Piešťany pre obvod Krajského súdu v Trnave,
c) Okresný súd Nové Mesto nad Váhom pre obvod Krajského súdu v Trenčíne,
d) Okresný súd Topoľčany pre obvod Krajského súdu v Nitre,
e) Okresný súd Ružomberok pre obvod Krajského súdu v Žiline,
f) Okresný súd Zvolen pre obvod Krajského súdu v Banskej Bystrici,
g) Okresný súd Poprad pre obvod Krajského súdu v Prešove,
h) Okresný súd Košice II pre obvod Krajského súdu v Košiciach.

Po širokej odbornej diskusii bolo vymedzených niekoľko oblastí realizácie súdneho procesu, v ktorých by mala byť zohľadnená načrtnutá osobitosť pracovných sporov.[38] Za najvýznamnejšie oblasti špecifickej úpravy so zohľadnením ochrany slabšej strany možno určite označiť zmiernenie zásady koncentrácie konania v súvislosti s dokazovaním a upustenie od striktného dodržiavania procesnej preklúzie.[39]

Pretrvávajúce problémy s dĺžkou súdnych konaní viedli v minulosti k posilňovaniu princípu koncentrácie súdneho konania v súdnom procese.[40] V praxi tak prišlo k obmedzeniu možnosti neskorého navrhovania dôkazných prostriedkov a ich neskoršieho vykonávania. To malo pochopiteľne zásadný vplyv na možné umelé predlžovanie súdnych sporov. V nadväznosti na predmetnú zmenu prišlo k posilneniu inštitútu tzv. procesnej preklúzie, v rámci ktorého sa vyžadovala realizácia úkonov v súdnom konaní v striktne vymedzených štádiách a procesných lehotách. Nevykonanie úkonu v stanovenej lehote malo za následok stratu možnosti realizácie tohto úkonu, a teda aj možnosti uplatnenia svojho procesného práva s predpokladom

---

38 § 323 Civilného sporového poriadku: *Na konanie podľa tohto dielu (pozn. individuálne pracovnoprávne spory) sa primerane použijú všeobecné ustanovenia o konaní, ak nie je ustanovené inak.*

39 § 320 Civilného sporového poriadku: *Zamestnanec môže predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. Ustanovenia o sudcovskej koncentrácii konania a zákonnej koncentrácii konania sa nepoužijú.*

40 BAJÁNKOVÁ, Jana. Dôkazná povinnosť a zásada materiálneho konania. In *Dokazovanie v civilnom a trestnom konaní.* Pezinok: Justičná akadémia SR, 2012, s. 82 a nasl.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

vplyvu na úspech v súdnom spore. Napriek tomu, že zavedenie oboch právnych inštitútov prispelo k skráteniu súdnych konaní, ich uplatnenie v praxi sa prejavilo na samotnej spravodlivosti vydávaných rozhodnutí. Súd tak v súdnom konaní už dôsledne nezisťoval skutočný stav veci (objektívnu pravdu – čo sa vlastne stalo), ale v jeho rozhodnutiach sa vo väčšej miere prejavovala tzv. formálna pravda – preukázaná pravda (čo strany preukázali – stihli preukázať v konaní v rámci konkrétnych štádií). Takýto charakter súdnych konaní mal však nepriaznivý vplyv na ochranu práv zamestnancov, ktorí aj pod vplyvom nedostatočného právneho povedomia, často chýbajúcim dôkazom a neschopnosťou zaplatiť si dostatočne kvalitné právne zastupovanie, boli v týchto sporoch neúspešní, hoci objektívna pravda (poškodenie práv) svedčila v ich prospech. Množiace sa prípady „nespravodlivých" rozhodnutí práve v dôsledku charakteru súdnych konaní viedli pri príprave nového kódexu k prijatiu načrtnutých zmien.

V sporoch s ochranou slabšej strany tak už bude primárne zmiernená zásada koncentrácie konania spolu s oslabením povinnosti realizácie úkonov v konkrétnych procesných lehotách a snahou súdu bude zistenie objektívnej pravdy, ktorá má byť potom spravodlivo vyjadrená v konečnom rozhodnutí súdu. Posilnenie tohto mechanizmu bude vyjadrené aj v novej možnosti súdu,[41] ktorý bude môcť sám navrhnúť a vykonať dôkaz, hoci ho sporové strany nenavrhli, ak to bude potrebné na rozhodnutie vo veci. Pochopiteľne sa v odbornej diskusii predpokladalo, že takýto postup súdu bude uplatnený predovšetkým v prospech ochrany slabšej strany. S ohľadom na spomínané upustenie od striktného dodržiavania procesnej preklúzie a ochranu slabšej strany nebude možné v prípade pracovných sporov vydať tzv. rozsudok pre zmeškanie (kontumačné rozhodnutia).[42] Pri rozsudkoch pre zmeškanie neprichádza k preukázaniu objektívnej pravdy, ale za skutkový stav sa pokladá popis situácie zo strany žalobcu, ak ju súd považuje za nespornú a súčasne sa splnila niektorá z ďalších podmienok napr. že sa žalovaný nedostavil na súdne pojednávanie, žalovaný sa nevyjadril v zákonnej lehote k žalobe a pod. Cieľom je práve zabrániť rozsudkom, ktoré sú výsledkom nedostatočného právneho povedomia slabšej strany, že mala napr. realizovať nejaké právne úkony v súdnom procese a rozsudkom vo veci by práve prišlo k opätovnému odopreniu dosiahnutia spravodlivosti napr. doplatenia mzdy. Nezodpovedanou otázkou zostáva problematika zabezpečenia efektivity konania pri upustení od striktného uplatňovania koncentrácie

---

41 § 319 Civilného sporového poriadku: *Súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.*

42 § 321 Civilného sporového poriadku: *Ustanovenia o rozsudku pre zmeškanie sa nepoužijú, ak by mal byť tento rozsudok vydaný v neprospech zamestnanca.*

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

konania napr. pri sporoch o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. V uvedených typoch pracovného sporu sa primárne vyžaduje rýchlosť samotného súdneho konania pre obe sporové strany, nielen z pohľadu právnej istoty, ale aj samotnej výšky mzdových nárokov zamestnancov. Predlžovanie súdneho sporu totiž spôsobuje nárast týchto mzdových nárokov (od okamihu neplatného skončenia pracovného pomeru), čo vo výsledku v podstate predražuje samotný súdny spor. Zamestnávateľovi môže spôsobiť existenčné problémy pri neúspechu v spore s ohľadom na prípadnú uhrádzanú náhradu mzdy zamestnanca aj s trovami konania.

Významne sa posilní poučovacia povinnosť súdu.[43] Súd poučí zamestnanca o vhodnej formulácii žalobného návrhu, dôkazoch, ktoré je potrebné predložiť, o možnosti podať návrh na predbežné opatrenie a o iných možnostiach potrebných na účelné uplatnenie alebo bránenie jeho práv. V súvislosti s úpravou priebehu pojednávania sa bude ďalej zavedené obligatórne ústne pojednávanie,[44] aby mal zamestnanec ako slabšia strana možnosť fyzicky prejaviť svoj názor pred súdom aj s ohľadom na často nižšie vzdelanie a písomný prejav v porovnaní so zamestnávateľom, či prenesení dôkazného bremena na zamestnávateľa. Popri tom bude pripustené zastupovanie zamestnancov na súde zástupcom zamestnancov (spravidla odborovou organizáciou) ako posilnenie súčasnej fakultatívnej možnosti, a to v celom súdnom konaní (pri niektorých štádiách sa dnes vyžaduje povinné zastúpenie advokátom – napr. dovolacie konanie na Najvyšší súd SR).

Praktický problém spôsobuje najmä skutočnosť, že v praxi napr. odborová organizácia zastupuje zamestnanca vo všetkých štádiách súdneho konania, ale v tom záverečnom si musí zamestnanec zaplatiť osobitne advokáta, na ktorého nemá finančné prostriedky, a ktorý ani nepozná doterajší priebeh súdneho konania. Zamestnanci sa podľa novej úpravy v týchto sporoch môžu dať zastúpiť odborovou organizáciou, pričom ich súd musí o tejto možnosti vhodným spôsobom poučiť.

---

43 § 318 Civilného sporového poriadku: *Súd pri prvom procesnom úkone vo vzťahu k zamestnancovi vhodným spôsobom zamestnanca poučí o*
a) možnosti zastúpenia,
b) jeho procesných právach a povinnostiach
nielen v rozsahu všeobecnej poučovacej povinnosti, ale poučí ho aj o dôkazoch, ktoré je potrebné predložiť, o možnosti podať návrh na neodkladné opatrenie alebo zabezpečovacie opatrenie a o iných možnostiach potrebných na účelné uplatnenie alebo bránenie jeho práv.

44 § 322 Civilného sporového poriadku: *Súd na prejednanie sporu nariadi pojednávanie. Pojednávanie nie je potrebné nariadiť, ak s tým strany súhlasia a neodporuje to účelu tohto zákona.*

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

V rámci úpravy procesu súdneho konania je zavedená i rozšírená možnosť zamestnanca podať žalobu (osobitná miestna príslušnosť).[45] Zamestnanec tak už nebude viazaný napr. miestom sídla zamestnávateľa ako v súčasnosti. Odchylne je upravené aj doručovanie rozhodnutí vo veci, kde by sa v prípade pracovných sporov nebude uplatňovať súčasný trend doručovania prostredníctvom elektronického systému, ale najmä pri meritórnych rozhodnutiach sa zachová tradičná písomná forma s cieľom ochrany slabšej strany (najmä, že k rozhodnutiu vôbec prišlo, oboznámenia sa s obsahom rozhodnutia, možnosťami opravných prostriedkov). Súčasťou pripravovaných zmien je aj úprava trov konania, ktoré predstavujú stále základnú prekážku uplatňovania práv zamestnancov na súde. Predpokladá sa obmedzenie výšky trov konania tak, aby boli prispôsobené hodnote predmetu sporu. V rámci navrhovaných zmien v oblasti pracovných sporov prichádza aj k zavedeniu osobitnej kauzálnej príslušnosti pre pracovné spory v zmysle ich výlučného rozhodovania na prvom stupni okresnými súdmi v sídle kraja (nie každý okresný súd bude príslušný, ale len tie, ktoré sa budú nachádzať v sídle krajských súdov).

4 Záver

S prihliadnutím na vyššie popísaný vývoj pracovného súdnictva z obdobia pred vznikom Československej republiky až po model účinný od 01.07.2016 možno uvažovať o tom, že existencia osobitných súdnych inštancií pre rozhodovanie pracovných sporov je lepším prostriedkom pracovnoprávnej ochrany zamestnancov než všeobecná civilnoprávna súdna ochrana. Osobitosť individuálnych pracovnoprávnych sporov (sporov medzi zamestnancom a zamestnávateľom) spočíva najmä v tom, že súvisí s existenčným zabezpečením zamestnanca ako účastníka konania a aj jeho rodinných príslušníkov. Aj po skončení súdneho sporu, ako ďalšia osobitosť tohto typu sporov, by mala pokračovať spolupráca medzi zamestnancom a zamestnávateľom (ak ide o spory týkajúce sa neplatnosti skončenia pracovného pomeru), hoci je dôvera medzi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu vážne narušená. Pri tomto type sporov (na rozdiel od ostatných typov súdnych sporov) je potrebné vziať do úvahy tiež významné zastúpenie emocionálnej zložky (ak neberieme do úvahy spory týkajúce sa vzťahov rodičov a detí). V nadväznosti na tieto skutočnosti

[45] § 13 Civilného sporového poriadku: *Na konanie v prvej inštancii je miestne príslušný všeobecný súd žalovaného, ak nie je ustanovené inak.*
§ 19 Civilného sporového poriadku: *Popri všeobecnom súde žalovaného je na konanie miestne príslušný aj súd, v ktorého obvode*
a) má žalovaný miesto výkonu práce podľa pracovnej zmluvy.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

by mali byť na pracovnoprávne spory kladené požiadavky bezprostredne spojené s rýchlosťou a efektívnosťou súdneho konania, výškou súdnych poplatkov a predpokladom nedostatku nielen finančných prostriedkov, ale informácií o svojich právach a povinnostiach na strane zamestnanca.

Nová právna úprava ochrany zamestnancov zabezpečovaná prostredníctvom justičného systému v Slovenskej republike, je tak výzvou, ktorej zhodnotenie je však možné až po určitom období. Avšak už v súčasnosti sa objavujú pochybnosti o správnosti novej právnej úpravy. Ako problematická sa javí napr. vzdialenosť súdov prvej inštancie príslušných v pracovnoprávnych sporoch (keďže v rámci kraja je príslušný na konanie jeden určený súd, nie všetky okresné súdy ako doteraz) a tiež skutočnosť, že súdy druhej inštancie nemajú už upravenú špecializáciu v oblasti pracovného práva. Zhodnotenie novej právnej úpravy (aj s jej právno-historickou reflexiou) tak zostáva výzvou, a to výzvou otvorenou.[46]

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.
doc. JUDr. Miriam Laclavíková, PhD.
Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave
Email: andrea.olsovska@truni.sk, miriam.laclavikova@truni.sk

JUDr. Marek Švec, PhD.
Fakulta masmediálnej komunikácie Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave
Email: marek.svec@ucm.sk

[46] Príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu APVV-14-0061: *Rozširovanie sociálnej funkcie slovenského súkromného práva pri uplatňovaní zásad európskeho práva* (zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Monika Jurčová, PhD.).

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Acta Iuridica Olomucensia

ÚRAZOVÉ POISTENIE ZAMESTNÁVATEĽA V SR[1]

Injury insurance of the employer in the Slovak Republic

Miloš Lacko

LACKO, Miloš. Úrazové poistenie zamestnávateľa v SR. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 31–60.

Abstrakt: Systém úrazového poistenia bol s účinnosťou od 1. januára 2004 ako relatívne samostatný podsystém vytvorený a začlenený do rámca sociálnopoisťovacích právnych vzťahov popri pracovnoprávnej zodpovednosti zamestnávateľa za vznik pracovného úrazu a choroby z povolania zakotvenej v Zákonníku práce (táto regulácia sa však nevyhla aj čiastkovej duplicitnej právnej úprave). Takto zvolená koncepcia (pod)systému úrazového poistenia v rámci systému sociálneho poistenia vykazuje niektoré zásadné diferencie voči klasickým poistným systémom (najmä v podobe priameho neprepojenia poistných vzťahov a dávkových vzťahov a v znaku nadstavbovosti úrazového poistenia). Napokon niektoré prvky poistných vzťahov úrazového poistenia nie sú od roku 2004 vykonávané (zatriedenie zamestnávateľov do nebezpečnostných tried; prirážka k poistnému a zľava z poistného) a niektoré dávkové plnenia, označené ako úrazové dávky, v dostatočnej miere nenapĺňajú požiadavky ochrannej funkcie sociálneho zabezpečenia a neposkytujú sa za účelom pracovnej revitalizácie (rehabilitácie). Súčasne v príspevku identifikujeme aj ďalšie problémy späté s lekárskou posudkovou činnosťou a výplatou niektorých úrazových dávok.

Klíčová slova: hlásenie pracovného úrazu, uznávanie choroby z povolania, úrazové dávky určené poškodenému, pokles pracovnej schopnosti, pozostalostné úrazové dávky, prirážka k poistnému a zľava z poistného na úrazové poistenie a úroveň sociálnej ochrany zaisťovaná úrazovými dávkami.

Abstract: The injury insurance system was created with effectivness from January 1st, 2004 as relatively indenpendent subsystem and integrated into scope of legal social security relationship by labour law responsibility of employer for the

[1] Autor spracoval príspevok s finančnou podporou projektu VEGA č. 1/0203/16 s názvom „Vyváženosť práv a povinností zamestnanca v pracovnoprávnych vzťahoch". Zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

injury accident and occupational disease enshrined in Labour Code (this regulation did not avoid also partial duplication of legislation). Thus chosen conception of injury insurance system subsystem within the social security system shows some essential differences against insurance systems (especially in the form of undirect connection of insurance relationships and benefit relationships and in the sign of additional injury insurance). Finally some elements of insurance relationships of injury insurance are not from year 2004 executed (classification of employers to dangerous classes; surcharge on insurance and insurance discount) and some fulfillment benefits, identified as injury benefits, do not fulfill requirements of protective function social security sufficiently and they are not provided for the purpose of working revitalizations (rehabilitation). We identify also more problems linked with medical assessment activity and payment of some injury benefits in this article.

Keywords: reporting an injury accident, recognition of occupational diseases, injury benefits designed injured, decrease in working capacity, survivor´s injury benefits, surcharge on insurance and insurance discount for injury insurance and level of social protection ensured by injury benefits.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Úvod

Novovytvorený systém úrazového poistenia a garančného poistenia je od roku 2004 systémovo a inštitucionálne začlenený do systému sociálneho poistenia, ktorý predstavuje najrozsiahlejšiu súčasť poisťovacieho systému SR. Prvý krok k formovaniu súčasného systému úrazového poistenia v podobe poistenia zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania zaradeného do pôsobnosti Sociálnej poisťovne bol uskutočnený už dňa 1. apríla 2002, a to účinnosťou zákona č. 242/2001 Z. z.. Táto právna úprava zakotvovala tak odvodovú povinnosť zamestnávateľa na poistenie zodpovednosti za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania ako aj zabezpečenie výplaty náhrady škody na zdraví spôsobenej pracovným úrazom a chorobou z povolania Sociálnou poisťovňou s následným regresným oprávnením poisťovne.

Aktuálny systém úrazového poistenia predstavuje nástroj inštitucionálne prenesenej reparačnej a satisfakčnej povinnosti vyplývajúcej z uplatňovanej (osobitnej) objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú pracovným úrazom alebo chorobou z povolania[2]. Výnimku predstavuje iba priama reparačná povinnosť zamestnávateľa v rámci tohto druhu zodpovednosti za vznik vecnej škody (spôsobnej pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania). Zabezpečujúcou, resp. sprostredkujúcou inštitúciou je nositeľ úrazového poistenia, Sociálna poisťovňa, ktorej kompetencie v tejto oblasti vrátane úrazového poistenia sú upravené v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (poslednú zmenu predstavuje zákon č. 440/2015 Z.z.) (ďalej len „ZoSP"). V tejto súvislosti uvádzame, že systém úrazového poistenia odvíjajúci sa z čl. 36 a 39 Ústavy SR je v rámci právneho poriadku SR regulovaný, okrem už uvedeného ZoSP, viacerými právnymi normami, a to predovšetkým Zákonníkom práce, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákonom č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákonom č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákonom č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateľoch prokuratúry a zákonom č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia.

---

[2] Veda pracovného práva vo vzťahu k zvýrazneniu objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú pracovným úrazom alebo chorobou z povolania bez ohľadu na zavinenie zamestnávateľa používala aj pojem „zodpovednosti za výsledok". Pozri TÝC, Jaroslav a kol. *Náhrada škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania.* 2. dopl. a upravené vyd.. Bratislava: Vydavateľstvo a nakladateľstvo ROH (Knižnica mzdových a pracovnoprávnych príručiek, zväzok 5/83), 1983, s. 55–57.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Zaradenie úrazového poistenia (vrátane garančného poistenia) do komplexu sociálnopoisťovacích právnych vzťahov vytvára pre teóriu práva sociálneho zabezpečenia **neľahké otázky obsahovo zacielené na systémovú kompatibilitu novovytvorených poistných vzťahov úrazového poistenia s klasickou poistnou metódou tradičných poistných systémov** (ako je napr. dôchodkové poistenie, nemocenské poistenie). Napokon úrazové poistenie sa odlišuje aj od osobitne vybudovaného systému (verejného) zdravotného poistenia, keďže úrazové poistenie nezaisťuje dávkovú ochranu poistenému subjektu (poistencovi), ktorým je zamestnávateľ. Spoločné znaky poistných vzťahov úrazového poistenia s klasickou poistnou metódou identifikujeme v ochrannej funkcii (i keď sprostredkovanej) zárobkovo činnej osoby vykonávajúcej závislú pracovnú činnosť a krytou sociálnou udalosťou, ktorá je nedielnou súčasťou objektu sociálnopoisťovacích právnych vzťahov. Ďalšie prvky sociálnopoisťovacích právnych vzťahov sú v prípade úrazového poistenia modifikované, a to jeho subjekty a obsah. **Rozdielnosti** tak vnímame predovšetkým v osobnom rozsahu poistencov úrazového poistenia (napr. zamestnávateľ v postavení právnickej osoby alebo poistenec nie je pri vzniku sociálnej udalosti súčasne aj poberateľom dávkového plnenia), v priamom neprepojení poistných vzťahov s dávkovými vzťahmi (*kvantita odvodovej povinnosti zamestnávateľa nemá vplyv na výšku úrazových dávok, čím je „prelomený" princíp ekvivalencie*), výrazná nadstavbovosť (až „nesamostatnosť" v relatívnom zmysle slova) systému voči nemocenskému poisteniu a dôchodkovému poisteniu a špecifikom je uplatňovanie prevenčnej a motivačnej funkcie sociálneho zabezpečenia vo výške odvodovej povinnosti (*v podobe zľavy z poistného a prirážky k poistnému*) a liberačného aspektu zodpovednosti za škodu na strane zamestnávateľa pri určovaní výšky úrazových dávok (t. j. krátenie sumy úrazovej dávky o mieru zavinenia poškodeného zamestnanca).

Ako vyplýva z vyššie uvedeného subjektom poistných vzťahov úrazového poistenia sú vymedzené skupiny zamestnávateľov a Sociálna poisťovňa ako nositeľ poistenia.

Predmetom (objektom) právnej úpravy úrazového poistenia reglementovaná je odškodňovanie následkov vyvolaných sociálnou udalosťou pracovného úrazu a choroby z povolania (*priama peňažná kompenzácia na zdraví zamestnanca ako aj nepriama peňažná kompenzácia na strane rodinných príslušníkov poškodeného zamestnanca vrátane zvýšených nákladov (liečba či pohreb) nimi vyvolaných*), ktorá vznikla u zamestnanca (ako poškodeného) realizujúceho na báze pracovnoprávneho vzťahu pracovné úlohy alebo činnosť v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

2 Zamestnávateľ ako poistenec úrazového poistenia

Úrazové poistenie je legálne zakotvené v § 2 písm. c) ZoSP ako poistenie pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu (resp. služobného úrazu) alebo choroby z povolania zamestnanca.

Osobný rozsah (poistných vzťahov) úrazového poistenia predstavuje okruh poistených osôb, ktorými sú skupiny zamestnávateľov vymedzené prostredníctvom právneho vzťahu, v ktorom realizujú priznané práva a povinnosti voči svojim zamestnancom. V rámci legálnej definície je zamestnávateľom na účely úrazového poistenia fyzická[3] alebo právnická[4] osoba v pracovnoprávnom postavení zamestnávateľa, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu uskutočňujúcu zárobkovú činnosť:

1. v pracovnoprávnom vzťahu (vrátane výkonu prác na základe jednej z dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru),
2. v štátnozamestnaneckom pomere,
3. v členskom pomere k družstvu spojenom s pracovným vzťahom k tomuto družstvu,
4. v služobnom pomere, okrem už uvedenej výnimky vzťahujúcej sa výkon funkcie sudcu a prokurátora, a
5. výkonom verejnej funkcie (*napr. ústavný činitelia taxatívne uvedený v zákone č. 120/1993 Z. z., poslanci vyššie územného celku a obecných a mestských zastupiteľstiev, starostovia, primátori, ombudsman, riaditelia štátnych podnikov*).

Výnimku z uvedených taxatívnych skupín úrazovo poistených zamestnávateľov predstavujú dve skupiny zamestnávateľov, a zamestnávateľ sudcu a zamestnávateľ prokurátora, u ktorých za škodu (na zdraví) spôsobenú pri výkone funkcie zodpovedá štát a pre ktorých sú vytvorené osobitné systémy na náhradu škody spôsobnej úrazom a chorobou z povolania (*bližšie pozri zákon č. 154/2001 Z. z., o prokurátoroch a právnych čakateľoch prokuratúry a zákon č. 385/2000 Z. z., o sudcoch a prísediacich).*

---

[3] Podľa § 7 ods. 1 písm. a) a c) a ods. 2 ZoSP musí mať fyzická osoba v postavení zamestnávateľa trvalý pobyt na území SR alebo povolenie na prechodný pobyt alebo na trvalý pobyt a ktorá je súčasne povinná poskytovať zamestnancovi zdaniteľný príjem zo závislej činnosti (vrátane príjmu nepodliehajúcemu daňovej povinnosti alebo príjmu nepodliehajúcemu dani z príjmu z dôvodu uplatňovania vyššie uvedených koordinačných nariadení alebo medzinárodnej zmluvy).

[4] Podľa § 7 ods. 1 písm. b) a ods. 2 ZoSP musí mať na území SR sídlo alebo organizačnú zložku a mať povinnosť poskytovať zamestnancovi zdaniteľný príjem zo závislej činnosti (vrátane príjmu nepodliehajúcemu daňovej povinnosti alebo príjmu nepodliehajúcemu dani z príjmu z dôvodu uplatňovania vyššie uvedených koordinačných nariadení alebo medzinárodnej zmluvy).

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Napokon za zamestnávateľa na účely osobného rozsahu úrazového poistenia sa považuje aj ústav na výkon väzby a na výkon trestu odňatia slobody vo vzťahu k osobe vo väzbe alebo k odsúdenému, ak sú tieto osoby zaradené do práce.

Vymedzenie osobného rozsahu úrazového poistenia involvuje aj právne skutočnosti spojené so vznikom a zánikom úrazového poistenia zamestnávateľa. Vznik a zánik poistných vzťahov úrazového poistenia zamestnávateľa je podľa § 24 ZoSP previazaný so skutočnosťami vzniku „prvého" jedného z vyššie uvedených právnych vzťahov a zániku „posledného" z týchto právnych vzťahov, t. j. zjednodušene s existenciou pracovnoprávneho statusu zamestnávateľa založenom jedným z uvedených právnych vzťahov v rámci ktorých sa uskutočňuje zárobková činnosť alebo výkon služobných či verejných záležitostí.

3 Poberatelia úrazových dávok

Okruh poberateľov úrazových dávok je vymedzený troma okruhmi oprávnených osôb na úrazovú dávku zo systému úrazového poistenia.

Do primárneho okruhu poberateľov úrazových dávok zaraďujeme fyzickú osobu vykonávajúcu zárobkovú činnosť vo vyššie špecifikovaných právnych vzťahoch (ďalej len „zamestnanec") pre zamestnávateľa, ak utrpela pracovný úraz alebo bola jej vznikla choroba z povolania. **Do sekundárneho okruhu poberateľov úrazových dávok** patrí podľa § 17 ods. 3 ZoSP pozostalá osoba po zamestnancovi, ktorý utrpel smrteľný pracovný úraz alebo mu vznikla choroba z povolania, a to konkrétne manžel zamestnanca, nezaopatrené dieťa zamestnanca a fyzická osoba, voči ktorej v čase svojej smrti mal zamestnanec vyživovaciu povinnosť. Napokon **do terciálneho okruhu poberateľov úrazových dávok** patria fyzické osoby, ktoré v čase vzniku pracovného úrazu alebo choroby z povolania nevykonávali závislú prácu, t. j. neboli subjektom žiadneho z vyššie špecifikovaných právnych vzťahov a teda nie je možné v ich prípade identifikovať zamestnávateľa, ale vzhľadom na charakter činnosti súvisiaci s ochranou zdravia, života a majetku tretích osôb alebo aj ich vlastného je sociálne spravodlivé a hodné sociálnej ochrany, aby boli zaradené do okruhu chránených osôb pre prípad vzniku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Tieto kategórie fyzických osôb definuje § 17 ods. 2 ZoSP ako:

a) žiaka strednej školy a študenta vysokej školy, ktorí utrpeli pracovný úraz alebo im vznikla choroba z povolania pri praktickom vyučovaní v období odbornej (výrobnej) praxe. Pri porovnaní vymedzenia tejto osobitnej skupiny s § 214 ods. 2 Zákonníka práce účinného do 31.augusta 2009 prevládali značné interpretačné

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

nejasnosti, nakoľko toto legálne vymedzenie bolo duplicitné, pretože Zákonník práce uvedenú skupinu definoval pre oblasť zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania podstatne iným spôsobom. Do tejto skupiny nepatril študent vysokej školy a ani žiak strednej školy (odborného učilišťa alebo strednej odbornej školy) počas teoretického vyučovania a pri výchove mimo vyučovania. Zákon č. 184/2009 Z. z. vyriešil tento problém vypustením uvedeného ustanovenia zo Zákonníka práce.,

b) vojak dobrovoľnej vojenskej prípravy, ktorý utrpel pracovný úraz alebo mu vznikla choroba z povolania pri výcviku alebo pri plnení úloh denného režimu (*najmä telesná, vedomostná a ďalšia príprava smerujúca k získaniu základných návykov vojaka*) alebo vojak zaradený do aktívnych záloh, ak utrpel pracovný úraz alebo mu vznikla choroba z povolania počas pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl SR,

c) fyzická osoba združená v Dobrovoľnej požiarnej ochrane SR a v iných občianskych združeniach, ktorá utrpela pracovný úraz alebo jej vznikla choroba z povolania pri plnení úloh na úseku ochrany pred požiarmi a člen banského záchranného zboru, ktorý utrpel pracovný úraz alebo mu vznikla choroba z povolania pri činnostiach tohto zboru,

d) fyzická osoba, ktorá na výzvu orgánu verejnej moci alebo veliteľa zásahu a podľa jeho pokynov, prípadne s jeho vedomím osobne pomáha pri havárii, živelnej pohrome a inej mimoriadnej udalosti alebo pri odstraňovaní ich následkov a pri výkone týchto činností utrpela pracovný úraz alebo jej vznikla choroba z povolania,

e) dobrovoľný zdravotník Slovenského Červeného kríža alebo inej právnickej osoby, ktorý utrpel pracovný úraz alebo mu vznikla choroba z povolania pri výkone zdravotníckych služieb pri športovom podujatí alebo spoločenskom podujatí,

f) dobrovoľný člen horskej služby alebo iná fyzická osoba, ktorí na výzvu horskej služby a podľa jej pokynov osobne pomáhali pri záchrannej akcii v teréne a pri výkone tejto činnosti utrpeli pracovný úraz alebo im vznikla choroba z povolania.

Dodávame, že do primárneho okruhu poberateľov úrazových dávok je potrebné vzhľadom na § 215 Zákonníka práce zaradiť aj fyzickú osobu, ktorá vykonáva verejnú funkciu, činnosť funkcionára odborovej organizácie a napokon prípravu na pracovné uplatnenie u fyzickej alebo právnickej osoby (napr. v rámci chránenej dielne a pracoviska), ak je v postavení osoby so zdravotným postihnutím. V tejto súvislosti je vhodné poznamenať iný zvolený prístup u uchádzačov o zamestnanie v postavení absolventa školy. Uvedená kategória osôb podľa § 51 zákona č. 5/2004

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Z. z. o službách zamestnanosti vykonáva u zamestnávateľov absolventskú prax na základe uzatvorenej dohody s príslušným úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorej sa zaväzuje uzatvoriť poistnú zmluvu o úrazovom poistení (§ 51 ods. 7 zákona č. 5/2004 Z.z.). Prípadný návrh de lege ferenda by teda smeroval k zaradeniu aj tejto kategórie medzi chránené osoby systému úrazového poistenia, i keď úrad práce počas obdobia výkonu absolventskej praxe poskytuje uchádzačovi o zamestnanie paušálny príspevok vo výške 65% sumy životného minima (128,76,-€) na úhradu nevyhnutných osobných výdavkov spojených s výkonom absolventskej praxe.

4 Sociálna udalosť pracovného úrazu a choroby z povolania

Sociálnu udalosť pracovného úrazu a choroby z povolania pri absencii jej medzinárodnoprávneho čo i len rámcového vymedzenia[5] je nevyhnuté vymedziť v rámci uskutočňovaného právneho vzťahu, v ktorom chránená fyzická osoba vykonáva zárobková činnosť (*predovšetkým ním je pracovnoprávny vzťah*). Legálna definícia pracovného úrazu a aj choroby z povolania vymedzená v § 8 zákona je obsahovo takmer totožná s jej vymedzením podľa § 195 ods. 2 a 3 a § 197 v spojitosti s § 220 Zákonníka práce (*výnimkou sú len legislatívne spresnenia cesty do zamestnania a spať a cesta na pracovisko alebo do miesta ubytovania v rámci pracovnej cesty podľa § 221 Zákonníka práce a špecifikovanie úkonov uskutočňovaných v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh obsiahnutých v § 8 ods. 5 písm. c) a d) ZoSP*)[6]. Podľa § 8 ods. 1 zákona je **pracovný úraz** poškodenie zdravia alebo smrť fyzickej osoby spôsobené nezávisle od jej vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov, ktoré chránená osoba utrpela pri plnení pracovných (služobných) úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných (služobných) úloh, pre plnenie pracovných (služobných) úloh a pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi. Uvedené primerane (*osobitne u činností vykonávaných terciálnym okruhom poberateľov úrazových dávok*) platí pre všetky vyššie uvedené okruhy poberateľov úrazových dávok. Dodávame, že definícia registrovaného pracovného úrazu obsiahnutá v § 17 ods. 4 zákona č. 124/2006 Z. z. ukladajúca zamestnávateľovi povinnosť registrovať pracovný úraz, ktorým bola spôsobená pracovná

---

5 Z dohovorov MOP č. 17 a č. 18 alebo z Európskeho zákonníka sociálneho zabezpečenia možno abstrahovať iba spojitosť úrazu a choroby so zamestnaním a spôsobujúcich práceneschopnosť, (úplnú alebo čiastočnú) stratu zárobkovej spôsobilosti alebo stratu existenčných prostriedkov vdovy alebo dieťaťa z dôvodu úmrtia (t. j. smrteľného úrazu alebo choroby).

6 Obdobne MATLÁK, Ján a kol. *Právo sociálneho zabezpečenia*. Plzeň: Vydavatelství a nakladateství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, s. 180.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako 3 dni alebo jeho smrť, neovplyvňuje („zužujúco") vymedzenie pracovného úrazu alebo choroby z povolania v rámci dávkových vzťahov úrazového poistenia. Zároveň je totiž zamestnávateľ podľa § 17 ods. 8 zákona č. 124/2006 Z. z. povinný evidovať jednak „všetky" pracovné úrazy s údajmi potrebnými na spísanie záznamu o registrovanom pracovnom úraze a jednak iné úrazy a nebezpečné udalosti, pričom okrem povinnosti predkladať záznam o registrovanom pracovnom úraze[7] pobočke Sociálnej poisťovne (v lehote ôsmich dní odo dňa vedomosti o jeho vzniku) má podľa § 231 ods. 1 písm. h) ZoSP zamestnávateľ oznamovaciu povinnosť voči pobočke Sociálnej poisťovne aj vo vzťahu ku každému pracovnému úrazu, ktorý si vyžiadal lekárske ošetrenie alebo dočasnú pracovnú neschopnosť, a to lehote troch dní odo dňa získania vedomosti o tomto pracovnom úraze.

Choroba z povolania je choroba uznaná zdravotníckym zariadením a zaradená do zoznamu chorôb z povolania (*príloha č. 1 zákona*), ak vznikla u chránenej fyzickej osoby za predvídaných podmienok (*špecifikovaných v prílohe č. 1 zákona*) pri plnení pracovných (služobných) úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných (služobných) úloh, pričom za škodu spôsobenú chorobou z povolania podľa § 195 ods. 4 Zákonníka práce zodpovedá ten zamestnávateľ, u ktorého (poškodený) zamestnanec pracoval pred zistením choroby a za podmienok, za ktorých táto choroba vzniká. Chorobou z povolania je aj choroba, ktorá bola zistená pred jej zaradením do zoznamu chorôb z povolania, najviac tri roky pred dňom jej zaradenia do tohto zoznamu.

Chorobu z povolania uznáva podľa § 31a zákona č. 355/2007 Z. z. poskytovateľ zdravotnej starostlivosti v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia alebo v špecializačnom odbore dermatovenerológia, a to vypracovaním osobitného lekárskeho posudku[8] a po vyžiadaní si odborného stanoviska príslušného regionálne úradu verejného zdravotníctva (príp. aj stanoviska regionálnej komisie na posudzovanie chorôb z povolania alebo regionálnej komisie na posudzovanie kožných chorôb z povolania zriaďované pri univerzitných nemocniciach a v obzvlášť zložitých prípadoch stanoviska Celoslovenskej komisie na posudzovanie chorôb z povolania). Deň vydania lekárskeho posudku o uznaní choroby z povolania je dňom uznania choroby z povolania. Súčasne vyššie uvedený poskytovateľ je podľa § 31b ods. 1 zákona č. 355/2007 Z. z. povinný

---

7 Vzor tlačiva „Záznam o registrovanom pracovnom úraze" obsahuje vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 500/2006 Z. z.

8 Posudok má označenie „Lekársky posudok o uznaní choroby z povolania", ktorého vzor je stanovený v prílohe č. 3e zákona č. 355/2007 Z. z.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

do 10 dní od vydania lekárskeho posudku oznámiť uznanie choroby z povolania na 9. dielnom tlačive Hlásenie choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania[9], a to okrem iných subjektov aj zamestnávateľovi, Národnému inšpektorátu práce, príslušnému regionálnemu úradu verejného zdravotníctva a Sociálnej poisťovni.

Za **pracovný úraz alebo chorobu z povolania sa nepovažuje** služobný úraz a choroba z povolania, ktoré vznikli pri výkone služby policajta, profesionálneho vojaka a vojaka prípravnej služby (*rovnako aj colníka a príslušníka Hasičského a záchranného zboru, Horskej záchrannej služby, Slovenskej informačnej služby, Národného bezpečnostného úradu a Zboru väzenskej a justičnej stráže*) alebo v súvislosti s nimi, nakoľko ich nároky na odškodnenie týchto sociálnych udalostí sú predmetom jednak sociálnozabezpečovacieho systému policajtov a vojakov a jednak osobitne dotvárané právnymi predpismi regulujúcimi výkon ich štátnej služby.

Za **plnenie pracovných (resp. služobných) úloh sa považuje:**

a) výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo služobných povinností vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru alebo služobného pomeru,

b) iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a

c) činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty alebo služobnej cesty.

Priamou súvislosťou s plnením pracovných (služobných) úloh zamestnanca sa rozumie:

- úkon potrebný na výkon práce a úkon počas práce zvyčajný alebo potrebný pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie sú cesta do zamestnania a späť, okrem cesty súvisiacej s vykonávaním služobnej pohotovosti, stravovanie, ošetrenie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení ani cesta na ne a späť, ak nie sú vykonané na príkaz zamestnávateľa,
- vyšetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení vykonané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrenie v zdravotníckom zariadení pri prvej pomoci a cesta na ne a späť,
- účasť zamestnanca na vzdelávaní, prehlbovaní kvalifikácie alebo na jej zvyšovaní, na ktorých sa zamestnanec zúčastnil na príkaz zamestnávateľa, vrátane školenia alebo vzdelávania organizovaného odborovou organizáciou alebo vyšším odborovým orgánom pre zamestnancov a pre funkcionárov

[9] Tlačivo „Hlásenie choroby z povolania alebo ochorenia chorobou z povolania" má svoj vzor zakotvený v prílohe č. 3f zákona č. 355/2007 Z. z.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

výboru odborovej organizácie, ak sa na nich zúčastňujú so súhlasom alebo s vedomím zamestnávateľa,

- povinná účasť zamestnanca na rekondičnom pobyte (§ 11 zákona č. 124/2006 Z. z. bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci) alebo v priamej súvislosti s ňou.

5 Odvodová povinnosť úrazovo poisteného zamestnávateľa

V oblasti poistných vzťahov úrazového poistenia je najvýznamnejším systémovým prvkom **určovanie odvodovej povinnosti poistenca, ktorým je zamestnávateľ**. Odvodová povinnosť zamestnávateľa sa určuje z vymeriavacieho základu na platenie poistného jeho jednotlivých zamestnancov. Vymeriavacím základom zamestnávateľa na platenie poistného na úrazové poistenie je teda vymeriavací základ každého jeho zamestnanca zistený za rozhodujúce obdobie, ktorým je v súlade s § 139 ZoSP kalendárny mesiac, za ktorý sa platí poistné na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti. Vymeriavací základ na platenie poistného na strane zamestnanca tvorí zdaniteľný príjem zo závislej činnosti plynúci zamestnancovi z výkonu tohto druhu zárobkovej činnosti okrem príjmov, ktoré nie sú predmetom dane alebo sú od dane oslobodené, a príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie platených zamestnávateľom. Do vymeriavacieho základu zamestnanca sa ďalej zahŕňa príjem z rozdelenia zisku obchodnej spoločnosti a družstva, ak zamestnanec nemá účasť na základom imaní takejto spoločnosti a napokon súčasťou vymeriavacieho základu sú aj príjmy plynúce zamestnancovi z výkonu zárobkovej činnosti, na ktorú sa podľa európskych koordinačných nariadení[10] (*napr. dočasne vyslaní zamestnanci alebo agentúrni zamestnanci*) alebo podľa medzinárodnej zmluvy aplikuje právna úprava systému sociálneho zabezpečenia SR (s výnimkou príjmov oslobodených od dane alebo príjmov, ktoré ne sú predmetom dane podľa právnych predpisov príslušného štátu).

Minimálny vymeriavací základ zamestnanca, za ktorého platí poistné na jednotlivé podsystémy sociálneho poistenia a preddavky na verejné zdravotné poistenie zamestnávateľ, je v intenciách zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde suma minimálnej mzdy zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou (405.-€), prípadne jej pomerná časť, ak zamestnanec má dohodnutý iba kratší týždenný pracovný čas (vrátane činnosti uskutočňovanej na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo

[10] Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. 04. 2004, o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. L/166, zo dňa 30. 4. 2004) v znení nariadenia Komisie (EÚ) č. 1224/2012 z 18. 12. 2012 a nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. 09. 2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia č. 883/2004.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

pracovného pomeru) alebo v príslušnom mesiaci neodpracoval všetky pracovné dni. Maximálny vymeriavací základ na platenie jednotlivých súm poistného na jednotlivé podsystémy sociálneho poistenia je pre zamestnanca ustanovený v § 138 ZoSP, ale pre zamestnávateľa ako poistenca úrazového poistenia **nie je podľa § 138 ods. 10 ZoSP vymeriavací základ obmedzený najvyššou výškou**, t. j. vždy je pre platenie poistného zamestnávateľom na úrazové poistenie rozhodujúci neobmedzený vymeriavací základ jeho zamestnanca a nie jeho limitácia 5-násobkom sumy priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR (určenej Štatistickým úradom SR) zistenej za dva roky (spätne) ako je tomu v prípade ostatných podsystémov sociálneho poistenia (*pre rok 2016 max. vymeriavací základ na platenie poistného predstavuje sumu 4290.-, t. j. 5 x 858*) „a od roku 2017 ako 7-násobok sumy priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR platnej pred 2 rokmi (7x883 t. j. 6181.-)".

Osobitne zákonodarca definuje vymeriavací základ na platenie poistného u kategórie zamestnancov, ktorí vykonávajú zárobkovú činnosť v právnom vzťahu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodou o vykonaní práce a dohodou o pracovnej činnosti) s dohodnutou nepravidelnou odmenou ako zdaniteľným príjmu zo závislej činnosti alebo ktorí vykonávajú zárobkovú činnosť na základe dohody o brigádnickej práci študentov, pričom u tejto kategórie na rozdiel od zákonnej príjmovej hranice determinujúcej jej účasť v systéme dôchodkového poistenia (príjmová hranica je v súčasnosti určená sumou 200.-*€, a to bez ohľadu či osoba v postavení žiaka strednej školy alebo študenta vysokej školy študujúceho dennou formou*) je vymeriavacím základom na platenie poistného na úrazové poistenie zamestnávateľom plná suma odmeny ako mesačného príjmu z každej dohody o brigádnickej práci študentov (*ak v danom mesiaci žiak alebo študent uskutočňuje zárobkovú činnosť na základe viacerých dohôd o brigádnickej práci študentov*). Napokon vymeriavací základ na platenie poistného na úrazové poistenie je modifikovaný vyplatenou sumou zdaniteľného príjmu zo závislej činnosti po zániku povinného poistenia zamestnanca (*napr. po skončení pracovnoprávneho vzťahu*) takým spôsobom, že tento dodatočne vyplatený príjem sa pomerne rozpočíta medzi všetky mesačné vymeriavacie základy na platenie poistného určené v poslednom roku trvania povinných poistných vzťahov zamestnanca v systéme sociálneho poistenia (§ 139b ZoSP).

Zamestnávateľ určí sumu odvodu poistného na úrazové poistenie percentuálnou sadzbou z jeho vymeriavacieho základu, a tou je podľa § 293cy ZoSP 0,8 % až do 31. decembra 2017. Tento prístup rovnej percentuálnej sadzby však nekorešponduje s úmyslom zákonodarcu vyjadreným v § 133 ZoSP zaviesť odstupňované percentuálne sadzby poistného v závislosti od (1-10) nebezpečnostných tried, do

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

ktorých mali byť zamestnávatelia zaradení na základe prevažujúcej skupiny ekonomických činností[11], ktoré vykonávajú v súlade s odvetvovou klasifikáciou ekonomických činností (tzv. SK NACE rev. 2)[12]. Nebezpečnostná trieda má vyjadrovať zhodnotenie bezpečnostného rizika u každej skupiny ekonomických činností podľa kritérií upravených v § 133 ods. 3 ZoSP (*ako sú náklady vynaložené na úrazové dávky a štatistické údaje o počte jednotlivých zákonom definovaných kategórií pracovných úrazov na 1000 zamestnancov*). Obdobne boli z dôvodu rovnej percentuálnej sadzby vylúčené z účinnosti poistné inštitúty úrazového poistenia ako je prirážka k poistnému a zľava z poistného na úrazové poistenie (§ 134 ZoSP). Tento stav nemožno označiť za stav súladný s princípom sociálnej spravodlivosti alebo dokonca ani s aktuálne preferovaným poistným princípom v sociálnopoisťovacom modele. Dokonca ak by sme tento stav neustáleho „odkladu" účinnosti uvedených inštitútov poistných vzťahov úrazového poistenia analogicky pripodobnili obdobným skutkovým okolnostiam vyplývajúcich „z odkladu" účinnosti zákonného valorizačného mechanizmu dôchodkových a úrazových dávok, ktorý svojím rozhodnutím označil Ústavný súd SR (*nález PL. ÚS 16/06-39 publikovaný v Zbierke zákonov SR pod č. 204/2008 Z. z.*) za protiústavný dôvodiac najmä rozporom takéhoto prístupu využívajúceho prechodnú právnu úpravu s princípom právnej istoty a z nej vyplývajúcich legitímnych očakávaní adresátov právnej normy a súčasne aj s princípom dôvery v právny poriadok, tak môžeme dôvodne vyvodzovať predpoklad ústavnej nekonformnosti tohto vyššie naznačeného legislatívneho postupu v poistných vzťahoch úrazového poistenia.

Charakteristiku odvodovej povinnosti zamestnávateľa na úrazové poistenie zavŕšime poznatkom, že zamestnávateľ na rozdiel od iných druhov poistenia je povinný platiť poistné na úrazové poistenie aj počas obdobia, keď je odvodová povinnosť z objektívnych dôvodov (*predovšetkým absencie výkonu zárobkovej činnosti v dôsledku existencie sociálnej udalosti*) vylúčená aj na strane jeho zamestnanca (*napr. zamestnanec je dočasne práceschopný, osobne a celodenne ošetruje rodinného príslušníka vymedzeného na účely poskytovania ošetrovného alebo poberá materské*).

6 Dávkové plnenia úrazového poistenia

Predmetom dávkových vzťahov úrazového poistenia (t. j. vecný rozsah úrazového poistenia) sú dávkové plnenia označované ako úrazové dávky, t. j. úrazový

[11] Prevažujúcou skupinou ekonomických činností sú podľa § 133 ods. 6 zákona činnosti, ktoré vykonáva pre zamestnávateľa najväčší počet zamestnancov.

[12] Vyhláška Štatistického úradu SR publikovaná pod č. 306/2007 Z. z., ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia ekonomických činností.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

príplatok, úrazová renta, jednorazové vyrovnanie, pozostalostná úrazová renta, jednorazové odškodnenie, pracovná rehabilitácia a rehabilitačné, rekvalifikácia a rekvalifikačné, náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia, náhrada nákladov spojených s liečením a náhrada nákladov spojených s pohrebom. Uvedené dávkové plnenia sú svojím účelom transformované peňažné náhrady zakotvené do konca roku 2003 tak v Zákonníku práce účinnom do 31. marca 2002 ako aj v jeho predchodcovi zákone č. 65/1965 Zb.. Funkčnú transformáciu peňažných náhrad, o ktorých sa k 31. decembru 2003 konalo alebo sa vyplácali v rámci prístupu prebratia výplaty plnení vyplývajúcich zo zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania Sociálnou poisťovňou od roku 2004 zakotvuje § 272 ZoSP. V tejto súvislosti sa nestotožňujeme s plnou transformáciou náhrady za stratu na dôchodku na úrazovú rentu, ktorá bola zavedená do zákona č. 65/1965 Zb. s účinnosťou od júla 1975.[13]

Úrazové dávky reparujú následky sociálnej udalosti pracovného úrazu a choroby z povolania, ktoré vznikli u chránenej osoby pri realizácii obsahu právneho vzťahu, ktorý zamestnávateľovi zakladá povinné úrazové poistenie. Úrazové dávky, ktoré sú svojím reparačným účelom určené poškodenému (napr. úrazová renta) majú osobnostný rozmer v dôsledku čoho smrťou žiadateľa o takúto dávku, nárok na ne zaniká za predpokladu splnenia podmienok na ich výplatu. Splatné (a nevyplatené) sumy takýchto úrazových dávok ku dňu smrti poškodeného prechádzajú postupne na manžela, deti a rodičov poškodeného.

So vznikom pracovného úrazu a choroby z povolania je spravidla bezprostredne spojená pracovná neschopnosť ako následok poškodenia zdravia osoby, a to buď vo forme dočasnej pracovnej neschopnosti alebo dlhodobej pracovnej neschopnosti (invalidity). Dočasná pracovná neschopnosť a invalidita sú ako uznané sociálne udalosti kryté systémami nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia. Uvedené premostenie sociálnych udalostí predznačuje podstatný znak systému úrazového poistenia, ktorým je **nadstavbovosť úrazového poistenia**[14]. Nadstavbovosť systému sa prejavuje pri poskytovaní úrazového príplatku a úrazovej renty, ale je ju možné identifikovať aj v samotnej právnej úprave (*napr. § 84 ods. 2 prvá veta zákona „....ak nárok na úrazovú dávku vznikol v deň vzniku nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia...*“).

---

[13] K potrebe rozšírenia náhrady za stratu na zárobku o náhradu za stratu na dôchodku pozri TÝC, Jaroslav a kol. *Náhrada škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania.* 2. dopl. a upravené vyd.. Bratislava: Vydavateľstvo a nakladateľstvo ROH (Knižnica mzdových a pracovnoprávnych príručiek, zväzok 5/83), 1983, s. 156–159.

[14] Obdobný záver je uvedený na webportáli Sociálnej poisťovne [cit. 25. 05. 2016]. Dostupné na <http://www.socpoist.sk/476/1180s#%C3%9Arazov%C3%A9%20poistenie>.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Pri nadchádzajúcej analýze dávkových schém jednotlivých úrazových dávok sa črtá ďalší spoločný znak úrazových dávok, ktorým je **stanovenie určitej percentuálnej úrovne poklesu pracovnej schopnosti vykonávať doterajšiu zárobkovú činnosť**. Na základe lekárskej posudkovej činnosti úrazového poistenia stanovená miera poklesu pracovnej schopnosti je základom na určenie výšky úrazovej dávky spolu s denným vymeriavacím základom (ďalej len „DVZ") a počtom dní v príslušnom mesiaci, počas ktorého má poškodený nárok na výplatu úrazovej dávky. DVZ predstavuje podiel úhrnu (neobmedzených) vymeriavacích základov na platenie poistného[15], z ktorých platil poistné na úrazové poistenie zodpovedný zamestnávateľ[16] v rozhodujúcom období, a počtu (kalendárnych) dní rozhodujúceho obdobia (*z počtu dní sa vylučujú obdobia prerušenia povinných poistných vzťahov, počas ktorých nebol povinný zamestnávateľ platiť poistné na úrazové poistenie*).

Určenie rozhodujúceho obdobia na stanovenie výšky DVZ je obdobné ako u nemocenských dávok, ale má aj osobitosti. Rozhodujúcim obdobím na určenie DVZ je predchádzajúci kalendárny rok, ak aktuálne nemocenské poistenie trvalo (alebo vzniklo) v predchádzajúcom kalendárnom roku. Ak nemocenské poistenie vzniklo v aktuálnom roku alebo ak trvalo kratšie obdobie ako 90 dní (pred dňom vzniku/utrpenia pracovného úrazu alebo zistenia choroby z povolania), za ktoré sa platí poistné na nemocenské poistenie, tak rozhodujúcim obdobím na určenie DVZ je obdobie od vzniku aktuálneho nemocenského poistenia až do dňa prechádzajúceho dňu vzniku pracovného úrazu alebo zistenia choroby z povolania. Uvedené sa aplikuje aj na situáciu poškodených, ktorí vykonávali práce na základe dohody o vykonaní práce a dohody o pracovnej činnosti, ktoré zamestnancovi (ne)zakladali právo na pravidelný „zdaniteľný" príjem zo závislej činnosti. V týchto prípadoch sa postupuje pri určovaní DVZ ako v prípade „bežného" zamestnanca v pracovnom pomere, pričom v súlade s § 139c ods. 1 a v spojitosti s § 138 ods. 8 ZoSP vymeriavacím základom tejto skupiny zamestnancov s nepravidelným mesačným príjmom je ich priemerný mesačný príjem.

Ak vznikne sociálna udalosť v deň vzniku nemocenského poistenia alebo ak poškodený nemal príjem v rozhodujúcom období, tak sa pristúpi k určeniu pravdepodobného denného vymeriavacieho základu (ďalej len „PDVZ"). PDVZ predstavuje

---

[15] Výška maximálneho vymeriavacieho základu na platenie poistného sa podľa § 138 ods. 6 ZoSP stanovuje ako 5-násobok sumy priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR platnej pred 2 rokmi (pre rok 2016 je max. výškou suma určená ako 858x5=4290) a od roku 2017 jako 7-násobok sumy priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR platnej před 2 rokmi, t. j. 6181. Ale vzhľadom na dikciu § 138 ods. 10 ZoSP je táto max. výška vymeriavacieho základu vylúčená iba u úrazového poistenia.

[16] Zodpovedným zamestnávateľom je zamestnávateľský subjekt, ktorý je zodpovedný za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1/30 vymeriavacieho základu na platenie poistného, z ktorého by sa platilo poistné za kalendárny mesiac, v ktorom poškodený naposledy vykonával činnosť zamestnanca pred vznikom úrazu alebo zistením choroby z povolania.

U poškodených, ktorí vykonávali činnosti súvisiace s ochrannou zdravia, života, majetku a počas vzdelávania, a ktorých sme zaradili do terciárneho okruhu poberateľov úrazových dávok, predstavuje DVZ minimálny vymeriavací základ na platenie poistného,t. j. 1/30 sumy určenej 50 % priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR platnej v roku, ktorý dva roky predchádza príslušnému roku.

Osobitne sa určuje DVZ aj u skupiny fyzických osôb v právnom vzťahu na základe dohody o brigádnickej práci študentov. Zmena v postupe určovania DVZ u tejto skupiny poškodených nastala účinnosťou zákona č. 183/2014 Z. z.. V situácii, ak priemerný mesačný príjem z tejto dohody nepresiahne u žiaka strednej a študenta vysokej školy sumu 200.-€ (*až do dňa úspešného vykonania poslednej štátnej skúšky vysokoškolského štúdia*), tak DVZ sa podľa § 84 ods. 5 písm. b) ZoSP určí ako podiel súčtu príjmov dosiahnutých za obdobie od vzniku právneho vzťahu na základe tejto dohody u zamestnávateľa zodpovedného za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania do dňa predchádzajúceho dňu vzniku pracovného úrazu alebo zistenia choroby z povolania a počtu kalendárnych dní tohto obdobia (*s výnimkou obdobia prerušenia povinných poistných vzťahov a obdobia vylučujúceho platenie poistného*).

V tejto dávkovej oblasti je špecifikom určovania DVZ situácia, ak nárok na úrazovú dávku vznikne v neskoršom období nasledujúcom po vzniku pracovného úrazu alebo zistenia choroby z povolania *(napr. situácia postupného zhoršovania zdravotného stavu v dôsledku choroby z povolania)*. V takom prípade sa určený DVZ násobí koeficientom vyjadrujúcim nárast priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR za obdobie od vzniku pracovného úrazu alebo choroby z povolania až do obdobia (kalendárneho roka), v ktorom vznikol poškodenému nárok na úrazovú dávku (*koeficient vznikne podielom všeobecného vymeriavacie základu platného pre rok, ktorý predchádza roku vzniku nároku na úrazovú dávku a všeobecného vymeriavacie základu platného pre rok, ktorý predchádza roku vzniku pracovného úrazu alebo choroby z povolania*).[17]

---

[17] Bližšie SABOLČÁKOVÁ, R. Nové podmienky. In *Národné poistenie.* Bratislava: Vydavateľstvo Perfekt, 2008, roč. 40, č. 8, s. 17.
Rovnako pozri HARVIĽÁKOVÁ, R. *Denný vymeriavací základ na určenie sumy úrazových dávok* [online]. In Sociálne poistenie č. 7-8/2013, s. 19–23 [cit. 02. 05. 2016]. Dostupné na <http://www.socpoist.sk/socialne-poistenie-odborny-mesacnik-socialnej-poistovne-ydm/26811s>.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Napokon zákonom č. 338/2013 Z. z. účinným od 1. novembra 2013 zákonodarca vytvoril osobitný postup určovania DVZ pre novokreovanú skupinu zamestnancov oslobodených od povinného poistenia (v systéme sociálneho poistenia), ktorí pred vznikom pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru boli v postavení dlhodobo nezamestnaného občana a dôvodom ich vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie bol vznik pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru pri splnení ďalších zákonných požiadaviek uvedených v § 4 ods. 1 písm. d) body č. 2 až 6 ZoSP (*t. j. dočasnosť odvodového oslobodenia previazaná na obdobie najviac 12 kalendárnych mesiacov, nezníženie počtu zamestnancov príslušným zamestnávateľom, horná hranica zdaniteľného mesačného príjmu určená ako 67% sumy priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR platnej pred dvoma rokmi a neexistencia splatných súm nedoplatkov na poistnom na sociálne poistenie a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie na strane príslušného zamestnávateľa*)[18]. Od júla 2014 zákon č. 183/2014 Z. z. precizuje u tejto skupiny zamestnancov postup pri určovaní DVZ založený na podiele súčtu príjmov zamestnanca (*okrem príjmov, ktoré nie sú predmetom dane alebo sú od dane oslobodené alebo boli vyplatené počas prerušenia poistenia*) dosiahnutých za obdobie od vzniku pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru u zamestnávateľa zodpovedného za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania do dňa predchádzajúceho dňu vzniku pracovného úrazu alebo zistenia choroby z povolania a počtu kalendárnych dní tohto obdobia (*s výnimkou obdobia prerušenia povinných poistných vzťahov a obdobia vylučujúceho platenie poistného*).

Väčšina dávkových schém úrazových dávok je založená na aplikovaní určenej hodnoty DVZ, ale nie v 100 % podiele, ako by to mohlo vyplynúť z pracovnoprávnej koncepcie zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú pracovným úrazom a chorobou z povolania (t. j. náhradového prístupu[19]), ale iba v 80 % podiele. Súčasne je potrebné ale dodať, že 80% DZV približne zodpovedá „čistému" príjmu ušlému poškodenému v dôsledku pracovného úrazu a choroby z povolania. V dávkovej formule úrazových dávok sa premieta aj miera úspešnej liberácie zamestnávateľa za vznik pracovného úrazu a choroby z povolania (§ 110 ods. 2 a 111 ods. 2 ZoSP). Poškodený nemá nárok na úrazové dávky, ak sa zamestnávateľ celkom zbaví

---

18 Bližšie pozri PIPOVÁ, Blanka. *Zmeny v úrazovom poistení vyplývajúce z novely zákona o sociálnom poistení* [online]. In Sociálne poistenie č. 12/2013, s. 27–31 [cit. 15. 05. 2016]. Dostupné na <http://www.socpoist.sk/socialne-poistenie---odborny-mesacnik-socialnej-poistovne-ydm/26811s>.

19 K rozsahu náhrady škody v rámci osobitnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pozri BARANCOVÁ, Helena, SCHRONK, Róbert. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, 2012, s. 519, 520, 545 a 546.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

zodpovednosti za vznik pracovného úrazu a choroby z povolania. V ostatných situáciách sa výška úrazovej dávky pre poškodeného, s výnimkou pracovnej rehabilitácie a rekvalifikácie, určí podľa miery zodpovednosti zamestnávateľa reflektujúcej súčasne mieru zavinenia poškodeného. Nedostatkom súčasnej právnej úpravy je, že neurčuje kompetentný subjekt určujúci mieru zodpovednosti zamestnávateľa za vznik pracovného úrazu (choroby z povolania), resp. mieru zavinenia zamestnanca, a ponecháva tak jej stanovenie na zamestnávateľa a ním vedené vyšetrovanie, a to aj napriek zákonom stanovenej objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania.

Napokon špecifickým znakom dávkových vzťahov úrazového poistenia, rozdielnym od ostatných obligatórne poskytovaných dávkových plnení systému sociálneho poistenia, je fakultatívnosť v poskytovaní dvoch úrazových dávok, pracovnej rehabilitácie a rekvalifikácie.

7 Úrazový príplatok

Úrazový príplatok je peňažná opakujúca sa úrazová dávka, ktorá pokrýva stratu príjmu v dôsledku vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti zapríčinenej následkami pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

Vznik nároku na úrazový príplatok je podmienený priznaním a poskytovaním náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a následne nemocenského za predpokladu, ak dočasná pracovná neschopnosť trvá viac ako 10 kalendárnych dní. Dávková formula úrazového príplatku je podobná dávkovej formule nemocenského s výnimkou vyjadrenia percentuálneho podielu DVZ, ktorý je „zrkadlový“ voči percentuálnemu podielu DVZ určeného pre výmeru nemocenského. Od 1. do 3. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti poškodeného predstavuje suma príplatku 55 % DVZ a od 4. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % DVZ. Takto určená výška DVZ zreteľne vyjadruje vyššie zmienený kompenzačný prístup úrazových dávok na úrovni 80 % predchádzajúceho príjmu poškodeného (*pri uvážení, že dávky kompenzujú „čistý“ ušlý príjem*), ktorý je súčasne v pozícii dočasne práceneschopného zamestnanca. Podporné obdobie úrazového príplatku je dôsledne previazané na obdobie poskytovania náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a následne nemocenského. Táto previazanosť s dávkovými vzťahmi nemocenského poistenia opätovne deklaruje nadstavbovosť dávkových vzťahov úrazového poistenia, ale v týchto súvislostiach predovšetkým predznačuje závažnú „diferenciačnú“ skutočnosť, že poškodený, ktorý vykonával zárobkovú činnosť v právnom vzťahu vrátane z neho plynúceho príjmu nezakladajúcom

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

mu povinné nemocenské poistenie, nemá nárok na úrazový príplatok. Pri menej závažných zdravotných následkoch spôsobených pracovným úrazom alebo chorobou z povolania nemajú poškodení tak nárok na úrazový príplatok (*pri absencii povinného nemocenského poistenia, pričom ich zamestnávateľ je úrazovo poistený*) a ani úrazovú rentu, ale de facto iba na jednorazové vyrovnanie, ak zdravotné následky sú posúdené v rozpätí 10-40% poklesu ich pracovnej schopnosti. Uvedené sa osobitne prejavuje aj u novokreovanej skupiny zamestnancov, ktorí pred vznikom pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru boli v postavení dlhodobo nezamestnaného občana a dôvodom ich vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie bol vznik pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru pri splnení ďalších zákonných požiadaviek uvedených v § 4 ods. 1 písm. d) body č. 2 až 6 ZoSP. Táto skupina osôb podľa § 4 ods. 1 písm. d) v spojitosti s § 20 ods. 1 a 4 ZoSP nie je povinne nemocensky poistená, v dôsledku čoho má nárok na úrazový príplatok iba po obdobie poberania náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, t. j. nemá nárok úrazový príplatok od 11. dňa DPN zamestnanca zapríčinenej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Z pohľadu medzinárodných záväzkov je ale uvedený nedostatok v úrovni sociálnej ochrany uvedenej skupiny zamestnancov akceptovateľný, nakoľko vymedzenia chránených osôb či podľa Európskeho zákonníka sociálneho zabezpečenia (čl. 33) alebo Dohovoru MOP č. 102 (čl. 33) požadujú zaistenie sociálnej ochrany pre skupiny zamestnancov vymedzené vnútroštátnou úpravou, ktoré tvoria min. 50% všetkých zamestnancov a pre prípad smrteľných pracovných úrazov a chorôb z povolania k chráneným osobám patria aj pozostalí manželia a deti takto definovaných skupín zamestnancov.

8 Úrazová renta

Úrazová renta je peňažná opakujúca sa úrazová dávka, ktorá pokrýva stratu alebo pokles príjmu poškodeného v dôsledku vzniku jeho dlhodobej pracovnej neschopnosti, ktorá je zapríčinená vznikom pracovného úrazu alebo zistením choroby z povolania.

Nárok na úrazovú rentu vzniká poškodenému:

- ak má viac ako 40 % pokles (*pracovnej*) schopnosti vykonávať doterajšiu činnosť a
- nemá nárok na úrazový príplatok, rehabilitačné alebo rekvalifikačné[20] a

[20] Vrátane situácie, ak nárok na poskytovanie rekvalifikačného alebo rehabilitačného zanikol pre nedôvodnú neúčasť (neakceptovanú Sociálnou poisťovňou) poškodeného na pracovnej rehabilitácii alebo rekvalifikácii.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

- nedovŕšil dôchodkový vek alebo mu nebol priznaný predčasný starobný dôchodok.

Pokles pracovnej schopnosti, rovnako ako v prípade poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť na účely posúdenia invalidity, určuje posudkový lekár Sociálnej poisťovne[21]. Nakoľko tento pokles nemá trvalý či nemenný charakter (*nielen v dôsledku poskytovanej liečby ale príp. aj pracovnou rehabilitáciou*), tak podľa § 153 ods. 6 ZoSP sa proces posudzovania pracovnej schopnosti poškodeného opakovane hodnotí pri kontrolných lekárskych prehliadkach, a to vo vopred stanovených alebo neplánovaných vyvolaných posudkovo významnými skutočnosťami (napr. zhoršenie zdravotného stavu) alebo na podnet inej fyzickej alebo právnickej osoby.[22]

Podľa § 153 ods. 4 ZoSP lekárska posudková činnosť úrazového poistenia zahŕňa:

- posudzovanie poklesu pracovnej schopnosti vo vzťahu k výkonu činnosti (*povolania, profesie, pracovného zaradenia vytvoreného súhrnom pracovných činností*) uskutočňovanej poškodeným v čase vzniku pracovného úrazu alebo počas existencie podmienok, za ktorých vzniká choroba z povolania,
- posudzovanie zdravotnej spôsobilosti poškodeného absolvovať pracovnú rehabilitáciu/rekvalifikáciu na účely opätovného zaradenia do pracovného procesu,
- kontrolu bodového ohodnotenia pracovného úrazu a choroby z povolania na účely dvoch (osobitných) úrazových dávok náhrady za bolesť a náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia v sporných prípadoch,
- posudzovanie účelnosti vynaložených nákladov spojených s liečením, za ktoré sa považujú náklady na liečivá a lieky, zdravotnícke pomôcky, dietetické potraviny a doprava poškodeného spojená s liečením.

---

21 Dodávame, že vecná a miestna príslušnosť posudkových lekárov v rámci výkonu lekárskej posudkovej činnosti (a to nielen na účely úrazového poistenia) nie je dostatočne precizovaná. Jej právna reglementácia je založená iba na § 153 ZoSP zakotvujúcom generálnu lekársku posudkovú činnosť, ďalej na vymedzení vecnej príslušnosti medzi organizačnými zložkami SP a príp. na procesnom inštitúte dožiadania. Aplikačná prax lekárskej posudkovej činnosti úrazového poistenia je založená na jej uskutočňovaní na úrovni posudkového lekára pobočky a v prípade uplatnenia odvolania v rámci dávkového konania o priznanie úrazových dávok sa uskutočňuje na úrovni posudkového lekára ústredia.

22 K tomu pozri aj GANZARČÍKOVÁ, G. *Prehodnotenie úrazovej renty z dôvodu zmeny zdravotného stavu* [online]. In Sociálne poistenie, č. 11/2013, s. 23 – 26 [cit. 02. 05. 2016]. Dostupné na <http://www.socpoist.sk/socialne-poistenie---odborny-mesacnik-socialnej-poistovne-ydm/26811s>.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Dávková formula úrazovej renty je súčinom 30,4167-násobku sumy 80% DVZ a stanoveného percentuálneho poklesu pracovnej schopnosti poškodeného. Ak poškodený poberá invalidný dôchodok, zníži sa suma úrazovej renty o sumu tohto dôchodku. V zníženej sume sa úrazová renta vypláca aj po zániku nároku na výplatu invalidného dôchodku. Zápočet sumy vyplácaného invalidného dôchodku do sumy úrazovej renty, okrem možného zákonodarcom nevylúčeného následku zániku nároku na výplatu úrazovej renty, svedčí o skutočnosti, že „všeobecný" pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť kvôli invalidite involvuje aj podstatnú časť schopnosti vykonávať „špecializovanú" zárobkovú činnosť, ktorej sa poškodený odborne či profesijne venoval pred vznikom pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Tento prístup k určovaniu poklesu pracovnej schopnosti má veľmi blízko ku koncepcii profesijnej (stavovskej) invalidity[23] ako zníženia alebo nemožnosti výkonu pracovnej či profesijnej činnosti vykonávanej k momentu vzniku dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu. Koldinská túto koncepciu označuje ako zamestnanecká invaliditu[24]. V súvislosti so zavedeným pravidlom o (čiastočnej) „konzumáciou" sumy úrazovej renty sumou invalidného dôchodku (*vyplývajúcim zo subsumpcie pracovnej schopnosti pod invaliditu ako „všeobecný" pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť*) dodávame, že sa s ním nestotožňujeme, nakoľko nie každá choroba z povolania musí predstavovať hlavnú príčinu (t. j. musí byť v príčinnej súvislosti) dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu[25]. Rovnako legálne definovaná koncepcia vo vzťahu k uvedenej „konzumácii" sumy úrazovej renty sumou invalidného dôchodku obsahuje podľa nášho názoru **jednu zásadnú systémovú chybu**, a to, že percentuálne hodnotený pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť na účely invalidity (a následne aj výmery invalidného dôchodku) vyjadruje mieru neschopnosti vykonávať akúkoľvek zárobkovú činnosť, zatiaľ čo percentuálne hodnotený pokles pracovnej schopnosti vyjadruje mieru neschopnosti vykonávať doterajšiu činnosť vyplývajúcu z pracovnoprávneho vzťahu (*konkrétny druh zárobkovej činnosti v pojmovom rozmere povolania, profesie*)[26] a uskutočňovanú poškodeným pred vznikom pracovného úrazu či realizovanú v čase existencie podmienok, za ktorých vznikla choroba z povolania. Táto chyba vytvára pochybnosť o opodstatnenosti „nadstavby" dávkových vzťahov úrazového poistenia k dávkovým vzťahom dôchodkového poistenia. Tento názor zastávame

---

23 MATLÁK, Ján a kol. *Právo sociálneho zabezpečenia*. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, 2004, s. 179.

24 KOLDINSKÁ, Kristína. *Sociální právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 100.

25 ŽONDROVÁ, Sylva (zost.). *Přehled judikatury z oblasti sociálního zabezpečení*. Praha: ASPI, 2008, s. 130–135.

26 Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 16. 12. 2008, sp. zn. 9So/82/2008, s. 6.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

i napriek tomu, že týmto pravidlom o „konzumácii" sumy úrazovej renty sumou invalidného dôchodku zákonodarca zrejme sledoval elimináciu situácie súbehu viacerých dávkových plnení sociálneho poistenia, ktorých úhrn súm k výplate by bol vyšší ako ušlý príjem poškodeného v dôsledku vzniku pracovného úrazu a zistenia choroby z povolania.

Ak poškodenému po zhoršení pracovnej schopnosti opätovne vznikne nárok na úrazovú rentu, tak nová suma úrazovej renty sa určí z pôvodného DVZ so zohľadnením rastu priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR za príslušné roky, počas ktorých sa úrazová renta nevyplácala. Ak poškodenému vznikol nárok na viacero úrazových rent v dôsledku viacerých pracovných úrazov alebo chorôb z povolania, poskytuje sa mu iba jedna úrazová renta, a to úrazová renta v najvyššej výmere. Priznané nároky na „ostatné" úrazové renty ale zostávajú zachované, keďže zaniká iba nárok na výplatu takto určených úrazových rent.

Ako vyplýva z podmienok dávkovej schémy podporné obdobie úrazovej renty je limitované dovŕšením dôchodkového veku alebo priznaním predčasného starobného dôchodku (*uvedené zákonodarca zdôraznil aj v § 89a ZoSP*). Toto ohraničenie poskytovania úrazovej renty je v rozpore s čl. 38 Dohovoru MOP č. 102 a rovnako aj čl. 38 Európskeho zákonníka sociálneho zabezpečenia, ktoré požadujú poskytovanie opakujúcich sa dávok zameraných na zmiernenie straty zárobkovej schopnosti alebo zníženie telesnej spôsobilosti počas celého obdobia trvania sociálnej udalosti. Poskytovanie základnej dôchodkovej dávky (vrátane poberania invalidného dôchodku po dovŕšení dôchodkového veku) často nižšej, ako bola suma úrazovej renty,[27] nezodpovedá primeranému hmotnému zabezpečenie pre prípad staroby, osobitne ak poškodená osoba po vzniku pracovného úrazu alebo choroby z povolania stratila schopnosť výkonu ďalšej zárobkovej činnosti, a tým aj možnosť aktívne participovať v dôchodkovom systéme na „budovaní" dôchodkového nároku.

9 Jednorázové vyrovnanie

Jednorazové vyrovnanie je jednorazová peňažná úrazová dávka, ktorej účelom je po období 1 roka pokryť finálnym vyrovnaním pokles príjmu vyvolaný čiastočným poklesom pracovnej schopnosti zapríčinený pracovným úrazom alebo chorobou z povolania, a to v situácii, keď poškodenému nevznikol nárok priznanie úrazovej dávky alebo nárok na úrazovú dávku zanikol.

[27] Neznížená o sumu poberaného invalidného dôchodku alebo o sumu predtým poberaného invalidného dôchodku.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Dávková schéma jednorazového vyrovnania požaduje od poškodeného preukázanie jednej z nasledujúcich situácií:

- pokles pracovnej schopnosti v rozsahu od 10 % do 40 %,
- zánik nárok na úrazovú rentu v dôsledku dovŕšenia dôchodkového veku, nevznikol nárok na starobný dôchodok a pokles pracovnej schopnosti je u poškodeného najmenej 10 % *(ale môže byť oproti predchádzajúcej situácii väčší ako 40 %)* alebo
- neexistenciu nároku na úrazovú rentu v dôsledku priznaniu predčasného starobného dôchodku alebo starobného dôchodku (stačí preukázať aspoň dovŕšenie dôchodkového veku) a pokles pracovnej schopnosti u poškodeného je najmenej 10 % (môže byť ale väčší ako 40 %).

Dávková formula jednorazového vyrovnania je súčinom 365-násobku DVZ a percentuálneho poklesu pracovnej schopnosti poškodeného. Výplata jednorazového vyrovnania v zmysle vyššie uvedeného môže nadväzovať na skončenie poskytovania úrazového príplatku alebo úrazovej renty.

10 Pracovná rehabilitácia a rekvalifikácia

Pracovná rehabilitácia a rekvalifikácia sú časovo obmedzené a opakujúce sa **fakultatívne úrazové dávky**, ktoré majú peňažnú a aj vecnú podobu. Účelom rehabilitačných a rekvalifikačných peňažných dávkových plnení je nahradiť stratu príjmu počas obdobia poskytovania pracovnej rehabilitácie (*u zamestnávateľa, v zdravotníckom zariadení alebo v inom špecializovanom zariadení*) a počas obdobia poskytovania rekvalifikácie poškodenému (*vo vzdelávacom zariadení*). Fakultatívnosť týchto úrazových dávok založená na „odporúčacom" posudku posudkového lekára úrazového poistenia a v povinnosti Sociálnej poisťovne zmluvne dohodnúť zariadenie na poskytovanie vecnej podoby týchto dávok spôsobili, že od vzniku úrazového poistenia neboli ani raz tieto dávky poskytnuté.[28]

Pracovná rehabilitácia je zameraná na získanie pracovnej schopnosti na výkon doterajšej činnosti alebo inej vhodnej činnosti poškodeného z hľadiska zdravotnej spôsobilosti na prácu (aj s prihliadnutím na vek, pracovné schopnosti a na kvalifikáciu).

---

[28] Pozri štatistické údaje o poberaní úrazových dávok na portáli Sociálnej poisťovne [cit. 15. 05. 2016]. Dostupné na <http://www.socpoist.sk/649/1617s>.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Rekvalifikácia je zmena doterajšej kvalifikácie poškodeného, ktorá sa dosahuje nadobudnutím nových znalostí a zručností na uplatnenie poškodeného v inej vhodnej činnosti (prostredníctvom teoretickej alebo praktickej prípravy).

Na základe posudku posudkového lekára úrazového poistenia môže byť poškodenému poskytnutá pracovná rehabilitácia/rekvalifikácia, ak je možné predpokladať opätovné zaradenie poškodeného do pracovného procesu. Pracovná rehabilitácia/rekvalifikácia sa neposkytne, ak poškodený je poberateľ starobného dôchodku. Pracovnú rehabilitáciu/rekvalifikáciu zabezpečuje na vlastné náklady Sociálna poisťovňa uzatvorením dohody s príslušným vzdelávacím zariadením alebo zamestnávateľom. K nákladom spojeným s pracovnou rehabilitáciou/rekvalifikáciou patria preukázateľné výdavky na stravovanie, ubytovanie a cestovné výdavky klasifikované podľa zákona č. 328/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

Pracovná rehabilitácia/rekvalifikácia a rovnako aj rehabilitačné/rekvalifikačné sa poskytuje najviac počas 6 mesiacov vo vzťahu k jednému pracovnému úrazu alebo chorobe z povolania, pričom ich poskytovanie možno predĺžiť najviac o ďalších šesť mesiacov za predpokladu, že možno u poškodeného odôvodnene predpokladať získanie potrebnej schopnosti a zručnosti. Poskytovanie pracovnej rehabilitácie/rekvalifikácie môže Sociálna poisťovňa na odôvodnenú žiadosť poškodeného prerušiť.

Suma rehabilitačného/rekvalifikačného je 80 % DVZ na jeden kalendárny deň. Ak je poškodený poberateľom predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, tak suma rehabilitačného/rekvalifikačného sa zníži o sumu tohto dôchodku. Toto pravidlo o znížení sumy rehabilitačného/rekvalifikačného opätovne prezentuje „nadstavbovosť" dávkových vzťahov úrazového poistenia k dávkovým vzťahom dôchodkového poistenia ale aj elimináciu súbehu dávkových plnení sociálneho poistenia.

11 Náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia

Uvedené náhrady sú jednorazové peňažné úrazové dávky. Právna regulácia náhrady za bolesť a náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia je predmetom zákona č. 437/2004 Z. z., o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia.

Náhrada za bolesť je odškodnenie ujmy (poškodenia) na zdraví počas liečenia alebo pri odstraňovaní následkov na zdraví.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia je odškodnenie dlhodobého alebo trvalého poškodenia na zdraví, ktoré má preukázateľne nepriaznivé následky na životné úkony a na uplatnenie sa poškodeného v živote a v spoločnosti, a to najmä ako nepriaznivé následky pre životné úkony poškodeného, na uspokojovanie životných a spoločenských potrieb alebo na plnenie spoločenských úloh poškodeného. Obe náhrady sú výsledkom bodového lekárskeho posúdenia, pričom poškodenia na zdraví, ich bodové ohodnotenie v určitom rozpätí a zásady hodnotenia sú zákonom definované a ohraničené (*napr. možnosť posudzujúcim lekárom zvýšiť bodové ohodnotenie pri sťažení spoločenského uplatnenia až na dvojnásobok alebo prihliadnuť do akej miery jednotlivé následky spolu súvisia alebo sú už v sebe obsiahnuté alebo pri orgáne/končatine už skôr funkčne poškodenom hodnotiť len následky, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaným poškodením na zdraví*). V prípadoch hodných osobitného zreteľa (napr. vzniku invalidity), môže súd náhradu za sťaženie spoločenského uplatnenia zvýšiť najviac o 50 %. Výška jedného bodu u oboch náhrad sa určuje ako 2 % zo sumy priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR platnej v kalendárnom roku predchádzajúcom roku, v ktorom vznikol nárok na príslušnú náhradu (*výšku jedného bodu náhrady každoročne určuje Ministerstvo zdravotníctva SR a pre rok 2016 má podľa opatrenia Ministerstva zdravotníctva SR č. S02491-OL-2016 o ustanovení výšky náhrady za bolesť a výšky náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia hodnotu 17,66.-€*). Nový lekársky posudok a nové bodové hodnotenie sa vypracuje, ak sa neskôr podstatne zhoršia následky poškodenia na zdraví poškodeného, ktoré sa pri predchádzajúcom posudzovaní nepredpokladali.

Lekársky posudok podľa § 7 ods. 1 zákona č. 437/2004 Z. z. spracúva posudzujúci lekár (*ktorý liečil poškodeného alebo v prípade choroby z povolania je to lekár so špecializáciou v odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia príslušného oddelenia alebo príslušnej kliniky zdravotníckeho zariadenia*) a vydáva zdravotnícke zariadenie, ktorého posudzujúci lekár vypracoval lekársky posudok. Ak je posudzujúcim lekárom lekár zariadenia ústavnej zdravotnej starostlivosti, lekársky posudok posudzuje primár príslušného oddelenia alebo prednosta príslušnej kliniky zdravotníckeho zariadenia alebo jeho zástupca, ak rozsah následkov presahuje 200 bodov. O vydanie lekárskeho posudku môže požiadať poškodený, resp. fyzická alebo právnická osoba, ktorá za poškodenie na zdraví zodpovedá, alebo poskytovateľ náhrady. V takomto prípade je však podmienkou súhlas poškodeného.

Napokon podľa 153 ods. 4 ZoSP je posudkový lekár úrazového poistenia je oprávnený kontrolovať iba bodové ohodnotenie pracovného úrazu a choroby z povolania v sporných prípadoch a nie spochybňovať správnosť a aj včasnosť určenia

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

choroby z povolania alebo prípadne meniť aj výšku bodového ohodnotenia[29]. V prípade dôvodných pochybností o správnosti hodnotenia bolestného alebo sťaženia spoločenského uplatnenia (ktoré nie je možné odstrániť ani opravou lekárskeho posudku zo strany posudzujúceho lekára) môže Sociálna poisťovňa v postavení poskytovateľa náhrady podľa § 7 ods. 6 zákona č. 437/2004 Z. z. požiadať o vydanie znaleckého posudku. Oprávnenie v ustanovení znalca má Sociálna poisťovňa zakotvené aj v § 196 ods. 4 ZoSP.

12 Náhrada nákladov spojených s liečením

Náhrada nákladov spojených s liečením je jednorazová peňažná úrazová dávka, ktorej účelom je nahradiť poškodenému náklady spojené s liečením následkov pracovného úrazu alebo choroby z povolania, ktoré nie sú uhrádzané zo systému verejného zdravotného poistenia.

Dávková schéma tejto úrazovej dávky vyžaduje preukázanie:

- účelnosti vynaložených nákladov na liečenie (na základe odporúčania lekára a posúdenia posudkového lekára úrazového poistenia) a
- vyjadrenia revízneho lekára, že náklady na liečenie sa neuhrádzajú z povinného zdravotného poistenia.

Suma náhrady nákladov spojených s liečením je pre rok 2016 najviac 26 227,20,- €, pričom sa každoročne valorizuje o percento zvýšenia úrazovej renty (*pre rok 2016 o 0,46%)*.

13 Pozostalostná úrazová renta

Tento druh renty je opakujúcou peňažnou úrazovou dávkou, ktorá nahrádza plnenie súdom určenej vyživovacej povinnosti uloženej poškodenému *(napr. v prospech rozvedeného manžela alebo rodičov poškodeného; predpokladom je právoplatné a vykonateľné rozhodnutie súdu o priznaní výživného alebo príspevku na výživu).*

Dávková schéma pozostalostnej úrazovej renty sa skladá z:

- preukázania smrti poškodeného v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania,

[29] Pozri rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 09. 04. 2014, sp. zn. 1S 142/2013. Obdobne aj HRICKO, Peter: *Kontrola bodového ohodnotenia náhrady za bolesť a náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia zo strany Sociálnej poisťovne v konaní.* In Sociálne poistenie č. 5/2013, s. 17. [cit. 02. 06. 2016]. Dostupné na < http://www.socpoist.sk/2057-menu/55311s>.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

- preukázania právoplatného rozhodnutia súdu o určení vyživovacej povinnosti v čase úmrtia poškodeného,
- preukázania, že poškodený nedovŕšil dôchodkový vek alebo mu nebol priznaný predčasný starobný dôchodok.

Suma pozostalostnej úrazovej renty nadväzuje na výšku výživného alebo príspevku na výživu, ktoré bol poškodený povinný platiť ku dňu smrti. Suma tejto úrazovej dávky nesmie presiahnuť vypočítanú sumu úrazovej renty pri 100 % poklese pracovnej schopnosti poškodeného. Nárok na pozostalostnú úrazovú rentu zaniká dňom, ktorým by poškodený dovŕšil dôchodkový vek. Ako zrejme vyplýva z vyššie uvedených podmienok, tak nárok na pozostalostnú úrazovú rentu nemá pozostalá osoba, ktorá má nárok na jednorazové odškodnenie. Uvedené potvrdil aj rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo 19/2009, z ktorého odôvodnenia vyplýva, že ustanovenie § 92 ods. 3 ZoSP preferuje nárok na jednorazové odškodnenie pred nárokom na pozostalostnú úrazovú rentu (u smrti v dôsledku pracovného úrazu)[30]. Nárok na pozostalostnú úrazovú rentu označuje až za v poradí druhý nárok, ktorý nastupuje len, keď nárok na zákonom preferovanú dávku (t. j. jednorazové odškodnenie) nevznikol.

14 Jednorazové odškodnenie

Jednorazové odškodnenie je jednorazová peňažná úrazová dávka. Účelom tejto dávky je počas troch rokov poskytnúť konečnú peňažnú sumu manželke/manželovi a nezaopatrenému dieťaťu poškodeného za stratu príjmu, ktorá nastala v dôsledku úmrtia poškodeného zapríčineného smrteľným pracovným úrazom alebo chorobou z povolania.

Suma jednorazového odškodnenia manžela/ manželky je 730-násobok DVZ. Pre rok 2016 je to najviac 52 454,10,-€. Suma jednorazového odškodnenia na každé nezaopatrené dieťa poškodeného je polovica sumy jednorazového odškodnenia manžela/ manželky. Úhrn súm jednorazového odškodnenia všetkých nezaopatrených detí nesmie presiahnuť 52 454,10,-€.

15 Náhrada nákladov spojených s pohrebom

Tento druh náhrady predstavuje jednorazovú peňažnú úrazovú dávku, ktorá uhrádza časť nákladov spojených s pohrebom poškodeného, ktoré vznikli

---

30 HARVIĽÁKOVÁ, Renáta. *Nezaopatrené dieťa, na ktoré bola vyživovacia povinnosť určená súdom, a nárok na jednorazové odškodnenie a pozostalostnú úrazovú rentu*. In Sociálne poistenie č. 2/2014, [cit. 02. 06. 2016]. Dostupné na <http://www.socpoist.sk/socialne-poistenie---odborny-mesacnik-socialnej-poistovne--fqa/56857s>.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

u definovaných skupín osôb. Nárok na uvedenú úrazovú dávku má fyzická osoba, ktorá uhradila náklady spojené s pohrebom[31] s výnimkou náhrady výdavkov na smútočné ošatenie[32] a cestovných výdavkov (na miesto pohrebu), na ktoré má nárok fyzická osoba, ktorá s poškodeným ku dňu jeho smrti žila v domácnosti, a nezaopatrené dieťa poškodeného.

Maximálna suma náhrady spojených s pohrebom a náhrady výdavkov na smútočné ošatenie vrátane cestovných výdavkov je v oboch prípadoch rovnaká, a to 2 623,20,-€ pre rok 2016.

Valorizačný mechanizmus úrazových dávok (*s výnimkou úrazového príplatku, pracovnej rehabilitácie a rekvalifikácie a náhrady za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia*), ktorý je obdobný s mechanizmom zvyšovania dôchodkových dávok, je založený na prednastavenom indexovaní medziročného nárastu inflácie a medziročného nárastu priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR v období rokov 2013 až 2017 vyjadrenom v percentuálnom náraste , o ktorý sa zvýšia v príslušnom kalendárnom roku úrazové dávky (*pre rok 2016 je účinné opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 283/2015 Z. z. s ustanoveným percentuálnym zvýšením o 0,46 %*).

15 Záver

Začlenenie úrazového poistenia v roku 2004 do systémového rámca sociálnopoisťovacích právnych vzťahov, a osobitne v "nadstavbovom" prepojení na podsystémy nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia, postavilo pred teóriu práva sociálneho zabezpečenia požiadavku právno-teoretickej kompatibility s klasickými poistnými systémami, ktoré sa vyznačujú predovšetkým priamym poistením a osobou (príspevkovou) participáciou poistenej fyzickej osoby. Práve tieto znaky sú v prípade úrazového poistenia zásadným spôsobom modifikované v dôsledku sprostredkovania poistenia objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú pracovným úrazom alebo chorobou z povolania u (poškodeného) zamestnanca.

Právna úprava poistných vzťahov úrazového poistenia je legislatívne vyjadrená na kvalitatívne dobrej úrovni, pričom v tejto oblasti je chybný iba prístup zákonodarcu,

---

31 K nákladom spojených s pohrebom patria náklady účtované pohrebnou službou (príp. náklady na spopolnenie), cintorínske poplatky, náklady na zriadenie pomníka (náhrobnej tabule) a náklady na úpravu hrobu.

32 Výdavky na smútočné ošatenie sa uhrádzajú v tretinovej výške, max. na 1 fyzickú osobu vo výške 99,60,-€.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

ktorý namiesto jej uplatňovania zatriedením zamestnávateľov do jednotlivých nebezpečnostných tried a aplikovania systému malusov a bonusov pri realizácii odvodovej povinnosti uplatňuje prostredníctvom „odkladu" jej účinnosti absolútnu solidaritu medzi rôznymi skupinami zamestnávateľov prostredníctvom jednotnej percentuálnej sadzby poistného na úrazové poistenie.

Právna úprava dávkových schém a formúl úrazových dávok trpí v dôsledku jej „nadstavbovosti" voči systému dôchodkového poistenia a nemocenskému poisteniа, a to predovšetkým vo vzťahu k podpornému obdobiu na výplatu úrazových dávok. V súvislosti s požiadavkou na zakotvenie podporného obdobia úrazových dávok pokrývajúcich celé obdobie trvania dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu ako následku vzniku pracovného úrazu a choroby z povolania identifikujeme rozpor s medzinárodnými dohovormi, ktorých zmluvnou stranou je SR (*dohovorom MOP č. 102 a revidovanou Európskou sociálnou chartou platnou pre SR od 1. júna 2009*).

Poslednou zásadnou výhradou k systému úrazového poistenia zamestnávateľa, a v rámci neho uskutočňovaného lekárskeho posudzovania pracovnej schopnosti poškodeného ako dôsledku pracovného úrazu a choroby z povolania, je absencia jednotného a štandardizovaného posudzovania zdravotného stavu (*zavádzaného viacerými členskými štátmi EÚ*) podľa Medzinárodnej klasifikácie funkčnej schopnosti, dizability a zdravia vypracovanej Svetovou zdravotníckou organizáciou v roku 2001 (International Classification od Functioning (ICF)). Táto klasifikácia určuje nielen mieru poruchy vyvolanú nepriaznivým zdravotným stavom, ale aj aktuálny pracovný, osobný a sociálny potenciál osoby s nepriaznivým zdravotným stavom, a to na základe dvoch komponentov. Prvým sú telesné funkcie a štruktúry a druhým komponentom sú aktivity a participácia v medziľudských vzťahoch a v komunitnom, sociálnom a občianskom živote[33]).

Záverom uvádzame poznámku, že zlepšovaniu kvality usporiadania systémových vzťahov a výkonu úrazového poistenia SR napomáhajú aj hlbšie komparatívne poznatky z fungovania zahraničných modelov sociálnej ochrany odškodňovania následkov pracovného úrazu a choroby z povolania (*najmä založených na poistnom princípe*) a ich systémovej a organizačnej výstavby vrátane preventívnych prvkov vyúsťujúcich do vyššej sociálnej ochrany poškodených osôb pracovným úrazom a chorobou z povolania. Napríklad zavedením dobrovoľného úrazového poistenia pre povinne nemocensky a dôchodkovo poistené samostatne zárobkovo činné

[33] TOMEŠ, Igor, KOLDINSKÁ, Kristína. *Právní a organizační aspekty posudzovaní zdravotního stavu v sociální oblasti*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2011, s. 9–10.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

osoby (ako je tomu vo Francúzsku alebo Taliansku), vytvorením zmiešaného systému zisťovania chorôb z povolania, a to zoznamu medicínsky známych chorôb z povolania a individuálne preukázaných chorôb (ako je tomu vo Fínsku alebo Estónsku, Rakúsku alebo Portugalsku) a poistným a dávkovým osamostatnením od systému dôchodkového poistenia, a to najmä vo vzťahu k úrazovej rente a jej výplatnému obdobiu.

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.
Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave
Email:mlacko@truni.sk

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

AIO, 2016, Vol. 11, Supplementum 1

Acta Iuridica Olomucensia

ODRAZ SOCIÁLNEHO PRÍSTUPU PRAVIDLA EGGSHELL SKULL V DELIKTNOM PRÁVE EURÓPSKEHO SOFT LAW

The reflection of social approach of the eggshell skull rule in tort law of the European soft law

Marianna Novotná, Jozef Štefanko

NOVOTNÁ, Marianna, ŠTEFANKO, Jozef. Odraz sociálneho prístupu pravidla Eggshell Skull v deliktnom práve európskeho soft law. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 61–73.

Abstrakt: Autori predstavujú pravidlo pôvodom z právneho systému common law, uplatňované v deliktnom práve, podľa ktorého škodca, ktorý spôsobí inému ujmu na zdraví, musí brať obeť „tak ako ju nájde", a nahradiť ujmu v rozsahu nezohľadňujúcom osobitné predispozície poškodeného. Popisujú históriu a súčasný diskurz týkajúci sa inštitútu, jeho nové uplatnenie v akademickom európskom súkromnom práve, zamýšľajú sa nad jeho právno-politickým ukotvením a dávajú ho do súvisu s trendmi sociálne orientovaného súkromného práva nielen v Európe. Dochádzajú k záveru, že pravidlo je želateľným spôsobom usporiadania vzťahov v deliktnom práve v prípade, ak je uplatňované v kontexte s ďalšími inštitútmi práva náhrady škody.

Kľúčová slova: Eggshell skull pravidlo, thin skull pravidlo, sociálna funkcia, príčinná súvislosť, Draft Common Frame of Reference.

Abstract: The authors introduce a rule of a common law origin used in the law of torts, under which a tortfeasor who inflicts personal harm to other has to take his victim „as he finds him" and thus reimburse all damage notwithstanding any special susceptibility of the victim to harm. They describe the history and the present discourse regarding the institute in question, its novel applicability within the academic European private law, they ponder its underlying legal policies and put it in a correlation with trends of socially oriented private law even beyond Europe. They reach a conclusion that the rule is a desirable way for arrangement in tort law, provided it is being applied in conjuncture with further institutes of the law of damages.

Keywords: Eggshell skull rule, thin skull rule, social function, causal nexus, Draft Common Frame of Reference.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Úvod[1]

Pravidlá európskeho deliktného soft law reprezentované dvoma akademickými iniciatívami – Princípy európskeho deliktného práva (PETL) a Návrh spoločného referenčného rámca (DCFR) v časti venovanej mimozmluvnej náhrade škody (Kniha VI DCFR), ktoré si autori vybrali ako zdroj skúmania prejavov sociálnej funkcie v akademickom európskom súkromnom práve, sú ako celok vystavané na reflektovaní novodobých základných zásad európskeho súkromného práva,[2] v jednotlivostiach variujúcich čo do miery a rozsahu ich pretavenia do samotného textu. Jedným z princípov, ktorými je ovládaná oblasť súkromného práva a na ktorý autori upriamili v jeho najširšom ponímaní svoju pozornosť, je aj potreba, aby normatívna[3] úprava napĺňala funkcie solidarity a sociálnej zodpovednosti (a to aj napriek faktu, že vo všeobecnosti je táto funkcia ponímaná primárne ako úloha verejného práva – napr. sociálne zabezpečenie, daňové právo a pod.).

Predkladaný príspevok sa odraz sociálnej funkcie mimozmluvnej náhrady škody pokúsil identifikovať v rámci pravidla *eggshell skull*, t.j. pravidla, v súlade s ktorým sa pri uložení povinnosti škodcu nahradiť spôsobenú ujmu na zdraví, neberú do úvahy zdravotné predispozície poškodeného k vzniku ujmy, ktoré existovali pred časom konania škodcu a ktoré prispeli k vzniku výrazne vyššieho rozsahu ujmy, aký bolo možné reálne predvídať ako následok daného konania škodcu alebo ktoré by v konečnom dôsledku samé aj bez daného protiprávneho konania alebo škodnej udalosti viedli k zhoršeniu zdravotného stavu poškodeného alebo k jeho smrti. V systéme *common law* sa podstata tohto pravidla vyjadruje spojením, že „škodca musí brať poškodeného tak, ako ho nájde".[4] Uplatnením tohto pravidla teda dochádza k tomu, že na škodcu je prenesené riziko, že môže svojim konaním nepriaznivo zasiahnuť osobu s fyzickou (alebo psychickou) abnormalitou, v dôsledku čoho škoda spôsobená tomuto subjektu rozsahom presahuje škodu potenciálne vznikajúcu u „priemerného" poškodeného (t.j. u takého, u ktorého nie je daná špecifická predispozícia).

PETL pravidlo obdobného obsahu na rozdiel od DCFR výslovne nenormuje. Zaujímavé z pohľadu skúmania uplatňovania *eggshell skull* princípu je však

---

1 Príspevok vznikol v rámci riešenia projektu APVV č. APVV-14-0061 „Rozširovanie sociálnej funkcie slovenského súkromného práva pri uplatňovaní zásad európskeho práva".

2 Bližšie k zásadám európskeho súkromného práva pozri JANČO, Milan, JURČOVÁ, Monika, NOVOTNÁ, Marianna a kol. *Európske súkromné právo*. Bratislava: Euroiuris, 2012, s. 149 a nasl.

3 Normatívna v zmysle normovania určitých pravidiel, ktoré však nemusia byť prameňom práva v jeho formálnom ponímaní.

4 „The tortfeasor must take his victim as he finds him".

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

pravidlo zakotvené v čl. 3:106 PETL „Neurčité príčiny vo sfére poškodeného", podľa ktorého znáša poškodený svoju ujmu v rozsahu, ktorý zodpovedá miere pravdepodobnosti, v ktorej mohla byť ujma spôsobená konaním, udalosťou alebo inou okolnosťou v jeho vlastnej sfére. Napriek tomu, že primárne uplatnenie nájde uvedené pravidlo v prípadoch, ak príčina vo sfére poškodeného bola spôsobená jeho konaním alebo udalosťou nezávislou na jeho konaní (najmä udalosti typu zemetrasenia, povodne, búrky a pod.), nemožno pravdepodobne v rámci interpretácie tohto pravidla vylúčiť ako okolnosti vo sfére poškodeného ani ochorenia príp. iné predispozície poškodeného, čo by v konečnom dôsledku mohlo u niektorých prípadov viesť k negácii *eggshell skull* pravidla.

Na druhej strane článok VI. – 4:101 DCFR, upravujúci východiská úvah o príčinnosti, zakotvil okrem základného pravidla potreby ustálenia vzťahu príčiny a následku medzi právne relevantnou ujmou (*legally relevant damage*) a konaním osoby príp. zdrojom nebezpečenstva, za ktoré osoba zodpovedá aj osobitné pravidlo, podľa ktorého v prípadoch vzniku osobnej ujmy alebo smrti sa pri vymedzení kauzálneho nexu neberie ohľad na osobné predispozície poškodenej osoby vo vzťahu k druhu alebo rozsahu utrpenej ujmy. V tomto prípade došlo k výslovnému normatívnemu vyjadreniu pravidla *eggshell skull*, ktoré sa vyskytuje vo viac či menej otvorene deklarovanej alebo latentnej forme prakticky vo všetkých jurisdikciách.[5]

Komentár k pravidlám DCFR však neposkytuje detailnejšie vymedzenie podstaty uvedeného pravidla ani mechanizmu jeho fungovania a dokonca sa bližšie nezaoberá a neobjasňuje ani právno-politické dôvody, ktoré viedli tvorcov k zakotveniu tohto pravidla.

Z uvedeného dôvodu siahli autori pre objasnenie tohto inštitútu do systému *common law,* teda tam, kde je dlhodobo viac či menej konštantne rozvíjaný a kde má ako samostatný koncept svoje historické ukotvenie.

2 Historické a terminologické pozadie

Prvopočiatky uplatňovania pravidla *eggshell skull* (nazývané aj *thin skull rule*) v systéme *common law* siahajú do roku 1891, kde jeho obsahové použitie možno identifikovať v prípade *Vosburg v. Putney*[6]. Skutkový stav spočíval v bežnej detskej hádke, pri ktorej dvanásťročný George Putney kopol štrnásťročného Andrewa

[5] Porovnaj VAN DAM, C. *European Tort Law*. Oxford: Oxford University Press, 2006. s. 299.

[6] *Vosburg v. Putney* 80 Wis. 523, 50 N.W. 403 (Wisc.1891).

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Vosburga do holennej kosti. Vosburg si však bez toho aby o tom Putney vedel, mesiac predtým zranil nohu pri inej činnosti. Kopnutie do nohy zhoršilo predošlé zranenie aktiváciou infekcie, čo viedlo k trvalému poškodeniu nohy a následnej amputácii. Súd vo Wisconsine uznal Putneyho zodpovedným sa ujmu, ktorá vznikla v dôsledku kopnutia a to i napriek tomu, že Putney ujmu nechcel spôsobiť a nebol si ani vedomý predchádzajúceho zranenia Vosburga.

Súd teda v tomto prípade uznal škodcu zodpovedného za všetky ujmy (celú ujmu), ktoré vyplynuli priamo z nedbanlivého protiprávneho konania a to bez ohľadu na to, či škodca mohol vznik takejto závažnej ujmy ako následok „bežného" kopnutia do nohy predvídať alebo nie.

V anglickom súdnom systéme sa princíp *thin skull* objavuje v rozhodovacej činnosti súdov prvýkrát v r. 1901 vo veci *Dulieu v. White and Sons*[7]. V tomto prípade konský povoz narazil do budovy hostinca, v ktorom tehotná žena majiteľa tohto hostinca, stojaca za barom, utrpela vážny šok z obáv o svoju bezpečnosť. Napriek tomu, že nedošlo k jej fyzickému zraneniu, tvrdila, že náraz ju vystrašil natoľko, že v dôsledku tejto udalosti predčasne porodila. Keďže v tom čase nebol psychický šok uznanou formou kompenzovateľnej ujmy, za ujmu bol považovaný problematický pôrod, pričom tehotenstvo ženy bolo považované za skôr existujúcu predispozíciu. Súd v odôvodnení svojho rozhodnutia pripustil, že žalobkyňa by neutrpela presne to čo utrpela a pravdepodobne nie v rovnakom rozsahu, ak by nebola v tom čase tehotná. „Niet pochybností, že pohonič koní, ktoré patrili žalovanému nemohol predvídať, že bola v takomto stave. Čo však na tom záleží? Ak je niekto z nedbanlivosti iného zrazený alebo inak zranený na svojom tele, odpoveďou na žalobu poškodeného na náhradu škody nemôže byť, že by bol býval utrpel menšie zranenie alebo žiadne zranenie ak by nemal nezvykle tenkú lebku alebo nezvykle slabé srdce."[8]

Svoje pomenovanie získalo *eggshell skull* pravidlo podľa názorného príkladu, na ktorom je vysvetľované študentom práva pri výučbe všeobecných pravidiel deliktov. Ak škodca zasiahne úderom do hlavy osobu, ktorá má veľmi slabú lebečnú kosť (lebku ako škrupinku vajíčka – *eggshell skull*), následky sú výrazne horšie ako v prípade, ak by úder do hlavy smeroval voči osobe s bežnou lebečnou kosťou, t.j. osoba s vrodenou predispozíciou môže v dôsledku takéhoto úderu zomrieť, kým u bežného subjektu by taký zásah pravdepodobne nespôsobil žiadnu príp. iba minimálnu ujmu.

---

7 *Dulieu v. White and Sons* [1901] 2 KB 669.

8 Ibidem, ods. 12.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Eggshell skull pravidlo je rozvíjané nielen v rámci *case law*, ale vzhľadom na – ako uvádza Prosser – takmer univerzálny konsenzus vo vzťahu k jeho aplikácii,[9] bolo formulované aj v § 461 *Restatement of Torts (Second)* v znení, že „ten kto koná nedbanlivo zodpovedá za ujmu spôsobenú inému, a to aj vtedy ak fyzický stav toho druhého, ktorý nebol ani nemohol byť známy konajúcemu, vedie k väčšiemu rozsahu zranenia ako tomu, ktoré mal konajúci ako rozumná osoba predvídať ako pravdepodobný následok konania."[10]

3 Kategorizácia prípadov použitia pravidla eggshell skull v prípade vzniku fyzickej ujmy a otázka rozširovania jeho aplikovateľnosti

Argumentačne sa povaha *eggshell skull* pravidla neodvíja od toho, že by škodca zodpovedal za pôvodnú existenciu predispozície (napr. nadmerná lámavosť kostí, srdcová slabosť, nedostatočná zrážanlivosť krvi atď.).[11] Škodca nesie zodpovednosť za jej aktiváciu resp. zhoršenie, pričom v systémoch *comon law* sa vo vzťahu k náhrade fyzickej ujmy vyprofilovali štyri kategórie, ktoré spadajú pod koncept *eggshell skull*.[12]

V rámci prvej kategórie sa uvedené pravidlo uplatní v prípade, ak konanie škodcu aktivizuje skrytú predispozíciu (napr. konanie škodcu vyvolá u poškodeného diabetes, pričom doteraz sa diabetes napriek predispozícii poškodeného uňho neprejavil). Druhú kategóriu predstavujú situácie, ak konanie škodcu reaktivuje nepriaznivý stav, ktorý tu už raz bol, avšak vďaka predošlej lekárskej starostlivosti bola osoba v čase konania škodcu stabilizovaná (napr. vykonaná operácia nohy poškodeného zhoršila existujúci stav chodidla, s problémami ktorého bojoval poškodený celý život[13]). Tretia kategória prípadov *eggshell skull* pravidla vyvodzuje zodpovednosť v prípade, ak konanie škodcu zhorší poškodenému známy, skôr existujúci stav, ktorý doteraz nevyžadoval lekársku starostlivosť resp. nevyžadoval lekársku

---

9 KEETON, W. Page et al. *Prosser and Keeton on the Law of Torts*. 5th ed. § 43., 1984, s. 291, cit. podľa BEST, Arthur, BARNES, David W. *Basic Tort Law: Cases, Statutes and Problems*. New York: Aspen Publishers, 2007, s. 257.

10 *The negligent actor is subject to liability for harm to another although a physical condition of the other which is neither known nor should be known to the actor makes the injury greater than that which the actor as a reasonable man should have foreseen as a probable result of his conduct.*

11 NEYERS, Jason W. et al. *Emerging Issues in Tort Law*. Portland: Hart Publishing, 2007, s. 125.

12 STEIN, Jacob A. *Stein on Personal Injury Damages* § 11:1 (3d ed.). cit podľa CALANDRILLO, Steve P., BUEHLER, Dustin E. Eggshell Economics: A Revolutionary Approach to the Eggshell Plaintiff Rule. *Ohio State Law Journal*. 2013, vol. 74, no. 3, s. 382.

13 *Bruneau v. Quick*, 187 Conn. 617 (1982).

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

starostlivosť v takom rozsahu a takého významu ako po zásahu škodcu (napr. pacient, ktorý už trpí diabetom nie je liečený medikamentózne ale iba diétnymi obmedzeniami a dochádza na pozorovanie alebo ak je síce liečený medikamentóznou liečbou, avšak v dôsledku konania škodcu dôjde k zhoršeniu jeho stavu do takej miery, že mu musí byť nasadená liečba inzulínom). Poslednú kategóriu prípadov tvoria tie, v rámci ktorých konanie škodcu urýchli nástup nevyhnutnej ujmy, v dôsledku stavu na strane poškodeného, a to dokonca aj vtedy, ak by k ujme došlo pravdepodobne aj vtedy, ak by ku konaniu škodcu nedošlo.[14]

V priebehu historického vývoja rozširovala súdna prax aplikáciu *eggshell skull* pravidla aj na ďalšie formy ujem. V prvotnom štádiu, v rámci konceptu fyzických ujem bolo pravidlo rozšírené na zranenia, ktoré sa neprejavia hneď v čase konania škodcu, resp. v krátkom časovom horizonte po konaní škodcu. Uvedené rozšírenie si zachováva v rámci samotného charakteru a mechanizmu fungovania tohto pravidla svoju logickú povahu, keďže osobné ujmy sa môžu navonok prejaviť až v dlhšom časovom odstupe po konaní škodcu, ktorého boli následkom.[15] V neskorších fázach sa uvedené pravidlo začína aplikovať (i keď v značne nejednotnom postupe) na psychické ujmy a argumentačne sa ním dokonca odôvodňovali i niektoré prípady vzniku majetkovej ujmy.

Rozšírenie aplikácie pravidla *eggshell skull* na psychické ujmy sa spája s relatívne nelichotivým označením „*eggshell personality*“,[16] teda osobnosti, ktorá má určité predpoklady k vzniku ujmy psychickej povahy. V prípadoch psychickej ujmy je situácia pri aplikácii pravidla *eggshell skull* (a to aj napriek tomu, že ju súdy viac-

---

[14] *McCahill v. New York Transportation Co.,* 94 N.E. 616 (N.Y. 1911), kde jeden zo zamestnancov taxislužby z nedbanlivosti vrazil do poškodeného, ktorý trpel alkoholizmom. Poškodený utrpel v dôsledku nehody viaceré zlomeniny, avšak v nemocnici zomrel v dôsledku stavu, ktorý bol spojený s alkoholizmom. Súd priznal náhradu škody aj napriek tomu, že alkoholizmus poškodeného by pravdepodobne viedol k náhlemu predčasnému úmrtiu poškodeného.

[15] Austrálsky prípad *Shorey v. PT Limited* [2003] HCA 27, kde poškodená utrpela v dôsledku nedbanlivosti škodcu v apríli 1988 pád. Predispozícia spočívala vo v minulosti prekonanej operácii, po ktorej ale netrpela žiadnymi zdravotnými problémami. Tri týždne po nehode bola poškodená schopná chodiť, šoférovať auto, vykonávať domáce práce a nákupy, všetko bez pomoci barle. Počas ďalších rokov začala navštevovať ortopédov a psychiatrov, začala používať barle, v júli 1992 začala používať chodúľovú pomôcku na chodenie (rám), na začiatku r. 1993 už používala vozíček. Súd v tomto prípade priznal náhradu škody za paraplégiu (ku ktorej dokonca nebol žiadny organický dôvod) a ku ktorej došlo až v dlhom časovom odstupe po páde, ktorý bol v súdnom rozhodnutí označený za spúšťač uvedeného fyzického stavu.

[16] YOUNG, Gerald, KANE, Andrew W., NICHOLSON, Keith. *Causality of Psychological Injury: Presenting Evidence in Court.* New York: Springer, 2007, s. 105.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

menej jednotne aplikujú na prípady fyzických zranení)[17] výrazne komplikovaná, a to, ako už bolo naznačené vyššie, v dôsledku nejednotnosti postupov a nekonzistentnosti rozhodovania a rôznym limitom aplikácie tohto pravidla v jednotlivých jurisdikciách.[18]

Východiskové pravidlo a podstata sú i v prípadoch psychickej ujmy relatívne jasné: ak poškodený v dôsledku fyzického zranenia utrpí psychickú ujmu, ktorá je nepredvídateľná alebo ktorá je závažnejšia ako tá, ktorú bolo možné v danom prípade predvídať, bude kompenzovaný v celom rozsahu takto vzniknutej psychickej ujmy.[19]

Ak súd zistí, že poškodený utrpel psychickú ujmu, ktorú spôsobil škodca, v ďalšom kroku musí ustáliť, či škodca spôsobil psychickú ujmu u poškodeného bez predispozície k jej vzniku alebo u poškodeného aktivoval skrytý psychický predpoklad alebo zhoršil už skôr existujúci psychický stav. Toto rozdelenie má zásadný význam, pretože ak mal poškodený nejaký latentný, doteraz asymptomatický predpoklad k vzniku psychickej ujmy (t.j. ak existovalo nejaké „spiace" ochorenie, ktoré sa doteraz neprejavilo žiadnymi psychotickými symptómami a neovplyvňovalo fungovanie poškodeného v bežnom živote), zodpovedá škodca za celú psychickú ujmu. Naopak, ak u poškodeného existoval už v čase konania škodcu nejaký nepriaznivý psychický stav (t.j. stav, ktorý sa prejavoval určitými symptómami a ovplyvňoval určitým spôsobom fungovanie poškodeného v bežnom živote), škodca zodpovedá iba za zhoršenie tohto stavu.[20]

Rozšírenie pravidla aj na nepredvídateľné alebo vopred nerozpoznateľné majetkové ujmy má svoje koncepčné zakotvenie pravdepodobne v klasickom prípade anglického deliktného práva *Re Polemis*[21], kde v dôsledku nedbanlivosti pracovníkov v doku, došlo pri prekládke benzínu z jedného podpalubia do druhého k pádu dosky, ktorú si na uľahčenie práce umiestnili cez otvor do podpalubia. Pri páde

---

17 KEETON, W. Page et al. *Prosser and Keeton on the Law of Torts*. 5th ed., 1984, cit. podľa BEST, Arthur, BARNES, David W. *Basic Tort Law: Cases, Statutes and Problems*. New York: Aspen Publishers, 2007.

18 Nejednotnosť prístupov k otázke aplikácie eggshell skull pravidla na psychické ujmy sa prejavuje dokonca aj v rámci právnych poriadkov tých štátov, ktoré rovnakým spôsobom posudzujú a konajú vo vzťahu k fyzickej aj psychickej ujme. McQUADE, J. Stanley. The Eggshell Skull Rule and Related Problems in Recovery for Mental Harm in the Law of Torts. *Campbell Law Review*. 2001, vol. 24., no. 1, s. 2.

19 Bližšie k problematike pozri: Ibidem, s. 39.

20 RENKA, Candice E. The Presumed Eggshell Plaintiff Rule: Determining Liability When Mental Harm Accompanies Physical Injury. *Thomas Jefferson Law Review*. 2007, vol. 29, no. 2, s. 290–293.

21 *Re Polemis & Furness, Withy & Co Ltd* [1921] 3 KB 560.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

dosky došlo k vzniku iskry, ktorá sa za pomoci benzínových výparov zapálila a požiar zničil celú loď. Napriek tomu, že vznik škody v podobe vyhorenia celej lode nebolo možné predvídať ako dôsledok pádu dosky do podpalubia, súd priznal náhradu škody založením zodpovednosti za všetky priame následky konania pracovníkov v doku.[22]

Čoraz extenzívnejšie ponímanie pravidla *eggshell skull,* ktoré možno pozorovať, však v konečnom dôsledku môže vyústiť až do argumentačne absurdných výsledkov. Príkladom môže byť jeho aplikácia na otázky rozhodnutí motivovaných príslušenstvom k určitej cirkvi alebo náboženstvu. Možno napr. odmietnutie transfúzie ako výraz príslušenstva k určitej viere považovať za predispozíciu poškodeného?[23] Uvedené úvahy vo vzťahu k vymedzeniu hranice chápania pojmu predispozície poškodeného nie je (aj vzhľadom na niektoré súdne rozhodnutia v systéme *common law*) bez významu ani vo vzťahu k skúmaniu pravidla čl. VI. – 4:101 DCFR, keďže uvedené pravidlo nekonkretizuje, aký typ (typy) predispozície spadá pod aplikačný okruh tohto ustanovenia, t.j. či možno uvažovať výlučne v intenciách fyzických predispozícií príp. rozšírené aj psychické predispozície alebo sa otvára aj možnosti úvah o predispozíciách iného charakteru. Rozumný prístup chápania *eggshell skull* pravidla by mal manifestovať svoje hranice v bode, v ktorom dochádza k prevalcovaniu základných konceptov deliktného práva ako spoluzavinenie poškodeného, povinnosť poškodeného zakročiť na odvrátenie alebo zníženie rozsahu škody ako aj zásady dobrovoľnej akceptácie (prevzatia) rizika, pričom platí, že nemožno úplne rezignovať na otázku predvídateľnosti.

4 Účelnosť a opodstatnenie pravidla eggshell skull pri úprave náhrady škody

Rozoberané pravidlo, ako je zrejmé z predchádzajúceho výkladu, je dlhodobo pevne ukotvené v deliktnoprávnej doktríne v systémoch *common law*, napriek

---

22 Obdobné založenie zodpovednosti za všetky priame následky konania škodcu možno identifikovať v prípade *Colonial Inn Motor Lodge, Inc. v. Gay*, 680 N.E.2d 407 (Ill. App. Ct. 1997). Pomaly sa pohybujúce auto nacúvalo do hotelovej klimatizačnej jednotky, pretrhlo plynové vedenie a spôsobilo explóziu, ktorá zničila budovu. Súd odmietol argument škodcu, že zničenie celej budovy bolo príliš bizarným následkom pomalého nacúvnutia vozidla do budovy a priznal náhradu škody v plnom jej rozsahu.

23 Zo základného vymedzenia *thin skull* pravidla síce vyplýva, že by sa malo uplatňovať na tie predpoklady (obvykle fyzické), ktoré sú mimo akúkoľvek formu kontroly poškodeného, v tomto prípade, ako uvádza Redko je však napriek tomu, že ide o subjektívne rozhodnutie poškodeného, otázne, či takéto rozhodnutie je pod kontrolou poškodeného alebo je mimo rámca jeho kontroly, keďže mu takéto konanie prikazuje jeho viera, ktorá tvorí imanentnú súčasť jeho osobnosti. REDKO, Olga. Religious Practice as a 'Thin Skull' in the Context of Civil Liability. *University of Toronto Faculty of Law Review*. 2014, vol. 72, no. 1, s. 42.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

tomu, že sa značne vymyká z ustanovených zásad pre limitovanie zodpovednosti na predvídateľnú škodu uplatňovanú predovšetkým vo sfére zmluvnej zodpovednosti za škodu. V tejto súvislosti býva označované obraznými pomenovaniami[24] skôr ako by malo byť presvedčivo a hĺbkovo odôvodnená jeho spoločenskoprávna opodstatnenosť.[25] Akosi prirodzene sa sudcom posudzujúcim tieto prípady i doktríne javí správnejšie nahrádzať škodu poškodenému v celosti bez ohľadu na jeho relevantné predispozície. Dokonca aj u autora prísne forsírujúceho v deliktnom práve tzv. princíp zodpovednosti za riziko, t.j. viazanie zodpovednostných následkov za zavinené konanie iba vo vzťahu ku konkrétnemu riziku, ktoré môže predvídateľne nastať, sa objavuje princíp „*eggshell skull*" ako prijateľná výnimka práve z dôvodu prihliadnutia na spravodlivé usporiadanie vecí: „V situácii, keď sú naše sympatie k žalobcovi v konflikte s naším zmyslom pre spravodlivosť voči žalovanému, princíp zodpovednosti za riziko obyčajne vyžaduje, aby sme sa zamerali na spravodlivosť voči žalovanému a nezaťažovali ho následkami vo vzťahu ku ktorým sa nedopustil zavineného konania. Avšak pokiaľ žalobca utrpel telesnú ujmu je ťažké zachovať túto chladnú logickú analýzu predmetnej situácie. Ľudské telá sú príliš krehké a život príliš neistý, aby mohol žalovaný pohodlne kalkulovať akú rozsiahlu ujmu môže spôsobiť bez toho, aby zapríčinil ujmu vážnejšiu."[26]

Aj s výhľadom možného uplatňovania uvedeného princípu v pomenovanej a doktrinálne ustálenej forme v kontinentálnych jurisdikciách, je namieste uvážiť do akej miery toto pravidlo korešponduje so spoločenskou realitou a súčasným právnym rámcom, ktorý by ju mal v želateľnej podobe reflektovať. Inými slovami, či je toto pravidlo ako také želateľné a spoločensko-právne udržateľné.

Opodstatnenosť pravidla, ako sme už naznačili, je odôvodňovaná v zásade veľmi všeobecne alebo jednoducho.[27] Ide najmä o právno-politickú otázku, v rámci ktorej sa preferuje prístup, aby sa škodca (žalobca) nemohol vyhovoriť na zraniteľnosť svojej obete, čím by sa vyhol zodpovednosti. Zároveň, ak aspoň určitá časť ujmy (predovšetkým fyzickej) bola predvídateľná, škodca ujmu bezprostredne

---

24 Napr. „doktrinálny dinosaurus", „škaredé káčatko" a pod. Por. CALANDRILLO, Steve P., BUEHLER, Dustin E. op. cit., s. 377–378.

25 Právna teória dospieva k hodnoteniu, že ono presvedčivé odôvodnenie uskutočnené nebolo, argumentujúc najmä jedinečnosťou každého poškodenia. Por. ALEXANDER, Larry A. Causation and Corrective Justice: Does Tort Law Make Sense? *Law and Philosophy*. 1987, vol. 6, no. 1, s. 16.

26 WILLIAMS, G. The Risk Principle. *Law Quarterly Review*. 1961, vol. 77 no. 1, s. 196, cit. podľa STEELE, Jenny. *Tort Law: Text, Cases, and Materials*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2014, s. 189.

27 Por. napr. jednoduchá veta v prípade *Dulieu* cit. v pozn. 6, veľmi krátky komentár k DCFR.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

zapríčinil, súd by už nemal určovať aký presný rozsah škody škodca spôsobil.[28] K tomu sa pridáva aj kvantitatívny ekonomický argument, podľa ktorého agregátna náhrada poskytovaná všetkým poškodeným na zdraví, je pri uplatňovaní pravidla *eggshell skull* rozvrhnutá optimálne.[29] Ak teda vychádzame z premisy, že deliktné právo vo všeobecnosti usmerňuje právno-politické hodnotové vyvažovanie medzi záujmom na udržaní a ochrane určitej právnej pozície (reprezentovanej najmä záujmom na úplnom odškodnení poškodeného) na jednej strane a slobodou jednotlivca v jeho konaní na strane druhej[30], potom sa zdá, že popisovaná doktrína kladie prvoradý dôraz práve na ochranu právnej pozície poškodeného, pričom sloboda jednotlivca, ktorý pri svojej činnosti spôsobí inému škodu, je limitovaná predovšetkým zavinenosťou konania škodcu voči inému.[31] To, čo je zavrhnutiahodné (ergo kompenzovateľné) z pohľadu spoločnosti je nedbanlivosť osoby pri počínaní si, ak je spôsobilé privodiť akúkoľvek ujmu na zdraví iného, nie sloboda osoby pri kalkulovaní vlastného nedbanlivostného konania odstupňovaná podľa miery potenciálneho poškodenia.

Náhľad ekonomického liberalizmu zásadne kladie do popredia individuálnu slobodu jednotlivca[32], ktorá by nemala byť neprimerane hatená právnymi konštruktmi, avšak čoraz častejšie badať aj vo vede deliktného práva jeho chápanie ako otázky spoločenskej – sociálnej, podľa ktorého chápania je základnou koncepciou deliktného práva požiadavka, aby osoba zohľadňovala dobro iných pri rozhodovaní o tom, ako si počínať (vyjadrenie požiadavky na posudzovanie konania rozumnej osoby).[33] Deliktnoprávny prípad, ako napr. spôsobenie ujmy na zdraví osoby s určitou predispozíciou, je potom sám sociálnym problémom, ktorý treba ako taký aj analyzovať. Právo poškodeného na náhradu škody je zároveň spoločenskou požiadavkou, aby sa vzťah dvoch subjektov v spoločenstve napravil priznaním určitej

---

28 KRAUS, Gary P. *Health Care Risk Management: Organization and Claims Administration*. Washington, D.C.: Beard Books, 2000, s. 102.

29 K tomu por. napr. MICELI, Thomas. *The Economic Approach to Law. 2nd Ed.* [online]. Stanford University Press, 2008 [cit. 20. 05. 2016]. Dostupné na <http://www.sup.org/economiclaw/?d=Discussion%20Points&f=Chapter%202.htm>. Avšak ekonomická analýza pravidla uskutočnená inými autormi dochádza k opačnému záveru: Por. CALANDRILLO, Steve P., BUEHLER, Dustin E. op. cit., s. 391 a nasl..

30 V tomto zmysle napr. FUCHS, Maximilian. *Deliktsrecht*. 7. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer, 2009, s. 2.

31 Je symptomatické, že doktrína *eggshell skull* sa v systémoch *common law* rozvíja práve v rámci osobitne rozoznávanej vetvy deliktného práva – delikty spôsobené nedbanlivostným konaním (*negligence*).

32 Vo vzťahu k deliktnému právu por. FUCHS, Maximilian, op. cit., s. 2.

33 GERHART, Peter M. *Tort Law and Social Morality*. New York: Cambridge University Press, 2010, s. xi.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

náhrady, dôsledkom nesplnenia požiadavky, aby škodca bral dostatočný ohľad na obeť svojho počínania. „Analýza samotného nároku závisí od posúdenia a vyhodnotenia sociálneho problému, ktorý nárok odôvodnil – protichodné požiadavky na zdroje, priestor, postavenie či individuálnu autonómiu."[34] Takéto ponímanie vzťahu dvoch subjektov súkromnoprávneho pomeru, a teda existencia inherentného záväzku ohľaduplnosti voči iným je veľmi blízka jednej zo zásad, na ktorých je (alebo by malo byť) budované európske súkromné právo, a to profesorkou Lurger koncipovaná zásada „ohľadu a férovosti", hoci v pôvodnom význame ide o zásadu uplatniteľnú pre zmluvné právo. Podľa nej nie je potrebné, aby sa strany „celkom vzdali vlastných záujmov (altruizmus), alebo, aby sa správali v zmysle solidarity či sociálnych myšlienok v tradičnom zmysle. Očakáva sa od nich, aby sa správali férovo (v dobrej viere), a aby brali ohľad na záujem druhej strany."[35] Možno vyhodnotiť, že identický záujem sleduje aj sociálne zamerané deliktné právo, totiž zachovávanie primeranej miery ohľaduplnosti pri mimozmluvnom počínaní si jednotlivca, ktoré je spôsobilé privodiť ujmu inému. Nemožno povedať, že by to bolo v zásadnom rozpore aj s hodnotou individuálnej slobody (autonómie) jednotlivca, ako jedného z pilierov súkromného práva. V tomto ohľade sa v súčasnosti tiež väčší dôraz kladie na autonómiu v prostredí materiálne rovných strán súkromnoprávneho vzťahu, na rozdiel od rovnosti zhola formálnej.[36] Subjekt s predispozíciou na vznik ujmy väčšieho rozsahu, ako je ujma bežná, je priam stelesnením pojmu „slabšia" strana z dôvodu svojej fyzickej (či psychickej) zraniteľnosti. Uplatnenie pravidla *eggshell skull* tak možno chápať aj ako formu vyrovnania formálne nerovného postavenia subjektov deliknoprávneho vzťahu.

Rizikovým a "nesociálnym" by však bolo uplatňovanie uvádzaného pravidla, ak by sa interpretovalo absolútne, t.j. ak by malo v plnosti nahradiť analýzu príčinnosti, a tak neponechalo priestor na zváženie rôznych sociálne relevantných faktorov, čo by malo predovšetkým kulminovať v posúdení miery požadovanej ohľaduplnosti z oboch strán vzťahu. Je zrejmé, že túto požiadavku je veľmi problematické v plnosti naplniť v normatívnej rovine. Preto považujeme za nevyhnutné, aby

---

34 Ibidem, s. xxii.

35 LURGER, Brigitta. The „Social" Side of Contract Law and the New Principle of Regard and Fairness. In Hartkamp, Arthur (ed.). *Towards a European civil code*. 3. ed. Nijmegen: Ars Aequi Libri [et. al.], 2004, s. 287. V slov. jazyku pozri aj LURGER, Brigitta. Budúcnosť európskeho zmluvného práva na rozhraní medzi zmluvnou slobodou, sociálnou spravodlivosťou a trhovou racionalitou – I. (preložila Monika Jurčová) In *Justičná revue*. 2007, roč. 59, č. 6–7, s. 918–921 (označený aj ako princíp „ohľaduplnosti a slušnosti").

36 Stačí spomenúť príklad súkromnoprávnej ochrany spotrebiteľa, ktorá hýbe súčasným súkromnoprávnym diskurzom, a ktorá je vo svojej podstate iba extenzívnou nadstavbou záujmu na dôslednom presadzovaní materiálnej rovnosti strán.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

právny poriadok, ktorý vychádza z nami rozoberaného pravidla, otváral priestor pre uplatňovanie korektívov východzej zásady. Môže sa tak diať najmä analýzou zavinenia (a najmä spoluzavinenia poškodeného), ustanovenia určitej miery nominálnej predvídateľnosti rizika, dôslednejším rozlišovaním právnych následkov známej (ošetriteľnej) a neznámej predispozície, príp. inými prostriedkami, ktoré primeranú ohľaduplnosť škodcu ale i poškodeného vo vzájomnom pomere dokážu pretransformovať na spoločensky objektívne spravodlivé pričítanie zodpovednosti a rozsahu náhrady príslušnej ujmy. V tomto smere je otázne, či túto požiadavku dostatočne napĺňa norma čl. VI. – 4:101 (2) DCFR.

5 Záver

Veda a prax deliktného práva v anglo-americkom právnom systéme už vyše storočia rozvíja koncept náhrady ujmy na zdraví poškodeného spôsobenej nedbanlivostným konaním iného, podľa ktorého škodca nahrádza ujmu v plnosti vzniknutej ujmy, bez ohľadu na prípadné osobitné a neštandardné predispozície poškodeného, ktoré vedú k navýšeniu rozsahu ujmy, oproti ujme, ktorú by potenciálne utrpel priemerný subjekt. Pod priliehavým označením „*eggshell skull*" poskytovalo ochranu osobám so zvlášť krehkým fyzickým zdravím, aby si postupne našlo uplatnenie aj pri ochrane krehkého psychického zdravia osôb, a napokon sa uplatnilo aj pri ochrane majetku, pričom dosiaľ prebieha diskusia o možnom rozsahu záberu základného pravidla „brať obeť takú aká je", aby nespôsobovalo absurdné a právnopoliticky neželané dôsledky. V základnej forme (ochrany života a zdravia subjektu) sa pravidlo úplného odškodnenia zásadne uplatňuje aj v kontinentálnej Európe, hoci vychádzajúc z iného doktrinálneho aparátu. No vrchol prác na akademickej harmonizácii súkromného práva v Európe – návrh Spoločného referenčného rámca (DCFR) – si pravidlo *eggshell skull* vzal za svoje, keď ho priamo normatívne zakotvil vo svojom texte. Súčasné európske súkromné právo, či už v ponímaní *de lege lata* alebo *de lege ferenda* je charakterizované prvkami usilujúcimi o sociálne spravodlivý rámec pre inak individuálne autonómne súkromnoprávne vzťahy. Jedným z nich je aj prienik zásady ohľadu a férovosti do reglementácie zmluvných vzťahov, ktorý sa na rovnakom spoločensko-právnom pozadí môže presadiť aj v deliktnom práve. Uplatňovanie tu predstaveného princípu má skutočne potenciál prispievať k sociálne spravodlivej alokácii zodpovednosti a povinnosti náhrady škody, preto by bolo určite prínosom pre európsku, ale i jednotlivé národné doktríny deliktného práva, ak by mohli čerpať z hĺbkovo preskúmanej a dôkladne popísanej teoretickej základne rozvíjanej na podklade európskeho *soft law*. Na základe posúdenia uplatňovania pravidla *eggshell skull* v systémoch *common law* a trendov

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

smerovania deliktného práva (ale i súkromného práva ako takého), autori vyhodnotili, že kompenzácia skutočnej škody a ochrana fyzicky slabšieho subjektu právneho vzťahu je skutočne spoločensky želateľným cieľom. No pri jej normatívnom vyjadrení v pravidle *eggshell skull* je nevyhnutné, aby vytvorený rámec dokázal zohľadňovať nuansy každého vzťahu, aby sociálne uvedomelá aplikačná činnosť nebola individuálne neodôvodniteľným bremenom. Pravidlo by teda malo byť vyjadrené dostatočne široko a pripustiť uplatnenie abstraktných korektívov, ktoré môžu mať rôznorodú právno-inštitucionálnu povahu. Tak môže byť v otázke náhrady ujmy na zdraví ochraňované blaho jednotlivca i spoločenstva.

JUDr. Marianna Novotná, PhD.
Mgr. Jozef Štefanko, PhD., LL.M.
Právnická fakulta TU v Trnave
Email: marianna.novotna@gmail.com, jozef.stefanko@truni.sk

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

RUKOPISY *DIGEST* V KONTEXTU VÝVOJE ŘÍMSKÉHO PRÁVA VE STŘEDOVĚKU[1]

Manuscripts *Digest* in the context of the development of Roman law in the Middle Ages

Terezie Pilarová

PILAROVÁ, Terezie. Rukopisy *Digest* v kontextu vývoje římského práva ve středověku. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 75–90.

Abstrakt: Článek popisuje vývoj římského práva ve středověku na dějinách rukopisů *Digest*. Hlavní pozornost je věnována především dvěma verzím těchto rukopisů, a to *Litteře Florentině* a *Litteře Bononiensis*. Na středověkých dějinách těchto dvou rukopisů je ukázáno, že ačkoli je *Littera Florentina* starší a nejspíš i autentičtější verzí *Digest*, její vliv na vývoj římského práva ve středověku je menší než vliv *Littery Bononiensis*.

Klíčová slova: římské právo, středověké právo, *Digesta*, *Littera Florentina*, *Littera Bononiensis*.

Abstract: The article describes the development of Roman law in the Middle Ages on the basis of the history of manuscripts *Digest*. Main attention is focused primarily on two versions of the manuscripts, *Littera Florentina* and *Littera Bononiensis*. The Medieval history of these two manuscripts illustrates that although *Littera Florentina* is older and probably more authentic version of the *Digest*, its influence on the development of Roman law in the Middle Ages is lower than the impact of *Littera Bononiensis*.

Keywords: Roman law, medieval law, The *Digest*, The *Littera Florentina*, The *Littera Bononiensis*.

[1] Studie je výstupem projektu *Společnost v historickém vývoji od středověku po moderní věk* /IGA_FF_2015_032/, jehož realizace byla umožněna díky účelové podpoře na specifický vysokoškolský výzkum udělené roku 2015 Univerzitě Palackého v Olomouci Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Úvod

Opětovné zkompletování Justiniánovy kodifikace na půdě formující se Boloňské univerzity na konci 11. století, které mělo odraz následně i v ideji přetvoření římského práva na živé právo Svaté říše římské, se na většině území Evropy v následujících stoletích pod vlivem rozšiřujícího právního vzdělání podporovaného praktickou potřebou projevilo v romanizaci[2] středověkých evropských právních řádů. Ačkoli tato cesta nevedla k vytvoření jednotného systému obecného evropského práva (*ius commune*) a římské právo se nestalo právem univerzálním ani na území Svaté říše římské, lze se díky jeho vlivu při náhledu do rozmanitého spektra evropských právních úprav setkat s jistou jednotností.

Vývoj římského práva nastíněný v tomto článku, od jeho východořímského zpracování císařem Justiniánem I. po jeho vliv na evropský právní systém ve středověku, se opírá o dějiny rukopisů *Digest*, které jakožto nejvýznamnější část celé Justiniánovy kodifikace ve své historii odrážejí soudobé právní povědomí. Hlavní pozornost je věnována rukopisům (*Littera Florentina, Littera Bononiensis*) nacházejícím se na italském území, neboť právě ty jsou hlavním zdrojem naší dnešní představy o podobě Justiniánovy kodifikace a stojí za rozšířením římskoprávního dědictví po Evropě.

Nejcennějším zdrojem informací o rukopisu *Littera Florentina* je studie Davida Baldiho[3], který se v jedné z jejích částí věnuje právě historii tohoto rukopisu. Naproti tomu dějiny rukopisu *Littery Bononiensis* tvoří v řadě článků, studií a knih pouze část pro jiný širší tematický celek. Dějinám římského práva ve středověku se stručnými dějinami uvedených rukopisů se pak věnoval Stephen L. Sass[4].

2 Vznik a rozšíření *Digest*

„Jsem Justinián, císařem jsem byl, a z vůle první lásky dozajista jsem houšť zákonů mýtil ze všech sil.“[5] První slova pronesená císařem Východořímské říše Justiniánem I. (482–565)[6] v Dantově *Ráji* odkazují k začátkům jeho vlády naplněné

---

2 V literatuře se lze mnohdy setkat s označením tohoto jevu termínem *recepce římského práva*. Tento pojem je ovšem nepřesný a jeho užívání je pomalu opouštěno. Nahrazován dnes bývá přesnějším pojmem *tradice římského práva*. Viz např. DAJCZAK, Wojciech, GIARO, Tomasz, LONGCHAMPS DE BÉRIER, Francieszek, české vydání DOSTALÍK, Petr. *Právo římské. Základy soukromého práva*. Olomouc, 2013, s. 17 nebo URFUS, Valentin. *Historické základy novodobého práva soukromého. Římskoprávní dědictví a soukromé právo kontinentální Evropy*. 2. vydání. Praha, 2001, s. 6–8.

3 BALDI, Davide. *Il Codex Florentinus del Digesto e il „Fondo Pandette“ della Biblioteca Laurenziana (con un'appendice dei documenti inediti)*. In Segno e testo, 2010, roč. 8, s. 99–186.

4 Danou tématikou se zaobírá v článku: SASS, Stephen L. *Medieval Roman Law: A Guide to the Sources and Literature*. In Law Library Journal, 1965, roč. 58, s. 130–159.

5 ALIGHIERI, Dante. *Božská komedie*. Překl. MIKEŠ, Vladimír. Praha, 2013, 637 s. (Dante, Par. VI, 10–12).

6 Blíže k Justiniánovi I. např. MEIER, Mischa. *Justinián. Život a vláda východořímského císaře*. Červený Kostelec, 2009, 187 s.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

boží přízní, během níž vznikla nejvýznamnější kodifikace římského práva. Právě ta, spolu se snahou po obnově Římské říše v hranicích její dřívější slávy, jej navždy zapsala do *„nebe Merkurova"*[7].

Výsledkem Justiniánovy kodifikační práce bylo dílo dnes známé jako *Corpus iuris civilis*[8], skládající se ze čtyř částí: *Codex*[9], *Digesta*, *Institutiones* a *Novellae*.[10] Skutečnost, že byl zákoník sepsán latinsky, neboť řečtina se úředním jazykem Východořímské říše stala až za vlády císaře Herakleia (610–641), sehrála klíčovou úlohu ve vlivu, jehož toto východořímské zpracování klasického římského práva v evropské společnosti dosáhlo. Kdyby byl zákoník sepsán řecky (ve společnosti řečtina již převládala), nikdy by se nejspíš jeho autorita neprosadila v takové míře, jako se tomu stalo.[11] Nejrozsáhlejší a po obsahové stránce nejvýznamnější část této sbírky tvoří *Digesta*, jejímž dějinám se tento článek dále věnuje.

Konstitucí *Deo auctore* ze dne 15. prosince 530 pověřil Justinián I. právníka Triboniána (†545) výběrem spolupracovníků a řízením kodifikační práce.[12] Členy komise se stalo jedenáct advokátů od soudu *praefecta praetorio*, čtyři profesoři práv z Berytu a Konstantinopole a ministr financí.[13] Výsledné dílo, *Digesta* neboli *Pandekty*, bylo Justiniánem uzákoněno latinskou konstitucí *Tanta* ze dne 16. prosince 533 s účinností od 30. prosince 533.[14] Ještě v průběhu měsíce prosince bylo na Justiniánův příkaz vyhotoveno sedmdesát opisů *Digest*,[15] přičemž bylo zakázáno používání zkratek při jejich opisování a pořizování jakýchkoli komentářů. Povoleny byly pouze doslovné překlady jednotlivých částí textu do řečtiny (*kata poda*) a odkazy na souběžná místa (*paratitla*).[16]

---

7 Jeden z kruhů Dantova *Ráje*.

8 Poprvé se tento název objevuje v roce 1583, kdy právní humanista Dionysius Gothofredus vydává v Ženevě Justiniánovu kodifikaci pod tímto názvem.

9 *Codex* byl prvním dílem z celého kodifikačního souboru. Avšak poté, co se při zpracování *Digest* nahromadilo mnoho sporných otázek, které musely být vyřešeny nově vydanými konstitucemi a po skončení samotných kompilačních prací byla rovněž vydána celá řada nových konstitucí, bylo kompilátory po pěti letech vypracováno nové vydání Codexu, nazvaného *Codex repetitae praelectionis*. Zrušené první vydání *Codexu* se nedochovalo. Z tohoto důvodu se můžeme někdy setkat s tvrzením, že *Corpus iuris civilis* se skládá z pěti částí (viz např. BLAHO, Peter, VAŇKOVÁ, Jarmila: *Corpus Iuris Civilis. Digesta. Tomus I*. Bratislava 2008, s. 7.). Toto tvrzení není ovšem přesné, jelikož pod souhrnným názvem *Corpus iuris civilis* byl vydán pouze *Codex repetitae praelectionis*.

10 BARTOŠEK, Milan. *Dějiny římského práva (ve třech fázích jeho vývoje)*. Praha, 1988, s. 271.

11 SOMMER, Otakar. K jubileu Justiniánových Digest. *Právník*, 1934, roč. 73, s. 17–18.

12 HEYROVSKÝ, Leopold. *Dějiny a systém soukromého práva římského*. 6. vydání. Bratislava, 1927, s. 41.

13 BARTOŠEK, Milan. *Dějiny římského práva …op. cit*., s. 272.

14 HEYROVSKÝ, Leopold. *Dějiny a systém … op. cit*., s. 41.

15 BALDI, Davide: *op. cit*., s. 101.

16 BARTOŠEK, Milan: *op. cit*., s. 272.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Digesta byla rozdělena do 50 knih (*libri*)[17], převážně zaměřených na soukromé právo.[18] Z dnešního pohledu představují *Digesta* spíše sbírku rozhodnutí než zákoník, jelikož se nejedná o abstraktní normy, ale rozhodnutí jednotlivých praktických případů.[19] V úvodu k *Digestům* byl připojen *index auctorum*, seznam právnických spisů využitých při jejich sepsání. Z tohoto seznamu dochovaného pouze ve florentském rukopisu *Digest*, a to v řeckém jazyce, vyplývá, že k sepsání *Digest* bylo využito spisů čtyřiceti právníků od 2. století př. n. l. do konce 3. století.[20]

Justiniánova *Digesta* nejsou ryzím klasickým římským právem,[21] ale jeho východořímským zpracováním (kompilací) přizpůsobeným potřebám své doby.[22] Dnes tvoří ovšem základní pramen pro poznání spisů klasických právníků, neboť z této doby se dochovalo jen velmi malé množství pramenů, a tak je považováno za Justiniánovu hlavní zásluhu právě zachování klasického římského práva.[23]

Na území Apeninského poloostrova byly po vyvrácení ostrogótské říše Justiniánovy právní sbírky spolu s dosud vydanými novelami vyhlášeny za zákon pragmatickou sankcí *Pro petitione Vigilii* z 13. srpna 554 (součástí *Novellae*). Východořímská říše ovšem brzy na tomto území ztratila svůj vliv (v roce 568 bylo dobyto Langobardy).[24] A zatímco se římské právo ve své vulgární podobě, především díky svému vlivu na germánské[25] a kanonické právo, nepřestalo užívat, vývoj římskoprávní jurisprudence a její místo v právním vzdělání raného středověku, tedy

---

17 Každá kniha (mimo knihy 30.–32.) se dělí do několika titulů (*tituli*) a je zaměřena vždy na určitou právní problematiku označenou v nadpise titulu (*rubrica*). Tituly se rozdělují na fragmenty (*leges*) jako výňatky z použitého právnického spisu. Na začátku fragmentu stojí údaj o jeho původu (*inscriptio*) složený ze jména právníka, názvu jeho spisu a čísla knihy, ze které se fragment vybral. Delší fragmenty se od středověku ještě dále dělí na paragrafy, z kterých se vždy první nazývá začátek (*principium*).
BLAHO, Peter, VAŇKOVÁ, Jarmila. *Corpus Iuris Civilis. Digesta. Tomus I*. Bratislava, 2008, s. 8.

18 Kniha 1. se týká obecných právních otázek, knihy 2.–46. soukromého práva, knihy 47.–48. trestního práva, kniha 49. odvolání, fiskálního a vojenského práva a kniha 50. správního práva a právních definic a pravidel.
BARTOŠEK, Milan: *op. cit.,* s. 272.

19 SOMMER, Otakar: *K jubileu Justiniánových Digest*. *op. cit*., s. 17.

20 BARTOŠEK, Milan: *op. cit.,* s. 272; VANČURA, Josef. *Úvod do studia soukromého práva římského*. *Díl I*. Praha, 1923, s. 37.

21 Klasické římské právo je označení pro právo prvních dvou století principátu, tedy dobu vrcholného rozvoje římského práva a římské pravovědy. Blíže k celé této problematice: KINCL, Jaromír, URFUS, Valentin, SKŘEJPEK, Michal. *Římské právo*. 2. vydání. Praha, 1995, s. 28–32.

22 Blíže k této problematice: SOMMER, Otakar. *Prameny soukromého práva římského*. 2. přepracované vydání. Praha, 1932, s. 143–149.

23 SOMMER, Otakar. *K jubileu Justiniánových Digest*. *op. cit*., s. 20–21.

24 HEYROVSKÝ, Leopold: *op. cit.,* s. 46.

25 Blíže k celé této problematice: BEDNAŘÍKOVÁ, Jarmila. *Stěhování národů*. Praha, 2003, s. 364–388; BEDNAŘÍKOVÁ, Jarmila. *Frankové a Evropa*. Praha, 2009, s. 108–169 a s. 170–200.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

otázka její kontinuity, nebo naopak přerušení jejího vývoje a následného vzkříšení Irneriem, tvoří již od 19. století jeden z nejkontroverznějších problémů středověkých dějin římského práva.[26]

Zastánci diskontinuity argumentují především nedostatečnou znalostí *Digest* jakožto nejcennější části Justiniánovy kodifikace (poslední přímá citace z *Digest* [48.4.7.] se dochovala v dopisu papeže Řehoře Velikého z roku 603, následná pochází až z 11. století[27]) a neexistencí přímých zmínek o organizované výuce římského práva, tedy možnosti právního vzdělání v římském právu v období raného středověku. Mezi nejvýznamnější obhájce této teorie patřili Friedrich Carl von Savigny[28] a Theodor Mommsen. Naproti tomu největším zastáncem kontinuálního vývoje římskoprávní vědy byl Heinrich Hermann Fitting, který naopak tvrdil, že římské právo bylo vyučováno ještě před vznikem Boloňské univerzity na školách v Římě, v Ravenně a Pávii. Jeho názor je pak většinově přijímán v italské právní medievalistice (Luigi Chiappelli, Augusto Gaudenzi, Arrigo Solmi a další).[29] U nás tento názor zastával například Leopold Heyrovský[30] a Josef Vančura[31], naopak Otakar Sommer[32] a Valentin Urfus[33] byli zastánci diskontinuity vývoje římské právní vědy.

3 Nejvýznamnější rukopisy *Digest*

Text Justiniánových *Digest* se uchoval ve čtyřech variantách, a to *Littera Florentina*, nebo také *Codex Florentinus* (F), rukopis *Littera Bononiensis*, jinak také zvaný *Littera Vulgata* (V), byzantské přepracování – text označovaný jako *Basilika* (B) s tzv. *scholia* (poznámky na okraji stran) a krátké starověké fragmenty (*subsidia antiqua)*.[34] První dvě uvedené verze *Digest* se staly určujícími pro právní dějiny západní a střední Evropy. Naopak *Basilika* je neodmyslitelně spjata s dějinami Východořímské říše.

V průběhu 9. století vyvolaly změny, ke kterým ve Východořímské říši došlo od časů císaře Justiniána (změna úředního jazyka z latiny na řečtinu, uzákonění celé

---

26 SASS, Stephen L.: *op. cit.,* s. 138–139.

27 ČERNÝ, Miroslav. Středověcí glosátoři – nejdůležitější představitelé a metoda jejich práce. In *Acta Iuridica Olomoucensia*. Supplementum 3: Recepce římského práva v Evropě. Olomouc, 2014, roč. 9, s. 36.

28 Tento problém rozebírá v prvním svazku svého díla *Geschichte des römischen Rechts im Mittelalter* vydaném v roce 1815.

29 Blíže k celé této problematice např. SASS, Stephen L. *op. cit.,* s. 138–140.

30 Viz HEYROVSKÝ, Leopold: *op. cit.,* s. 46.

31 Viz VANČURA, Josef: *op. cit.,* s. 40–41.

32 Viz SOMMER, Otakar. *K jubileu Justiniánových Digest*. *op. cit*., s. 18; SOMMER, Otakar: *Prameny soukromého práva římského*. *op. cit*., s. 154.

33 URFUS, Valentin: *op. cit.,* s. 11.

34 BALDI, Davide: *op. cit.,* s. 102–103.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

řady nových zákonů), potřebu rekodifikace práva. S tou započal císař Basileios I. a následně v ní pokračoval jeho syn, byzantský císař Leon VI. Výsledkem těchto prací byl text *Basilika* z období okolo roku 892, který vychází z Justiniánovy kodifikace,[35] nicméně byl sepsán řecky a uzpůsoben potřebám své doby (byl tedy zpracován především pro praktikující právníky a soudce). Autor tohoto textu není dnes znám. Samotná Justiniánova kodifikace byla ovšem ve Východořímské říši natolik ceněna, že po celou dobu její existence nebyla platnost této kodifikace ve skutečnosti zrušena a *Basilika* ji tak oficiálně v podstatě nikdy nenahradila. *Basilika* ve Východořímské říši platila až do jejího zániku v roce 1453. Platnost *Basiliky* byla pak ještě na třináct let obnovena při vzniku Řeckého království (1832), kdy také započaly práce na jejím překladu do latiny probíhající v letech 1833-1870.[36]

Římské právo si svůj vliv v Řecku udrželo až do vzniku nového řeckého občanského zákoníku (1946), a to především díky příručce *Hexabiblos*, z části vycházející z *Basiliky*, sestavené soluňským soudcem Konstantinem Harmenopulosem v roce 1345.[37]

Dějiny *Basiliky* zde byly jen stručně nastíněny, neboť jejich vliv byl ve středověku omezen hranicemi Východořímské říše. Zbylá část Evropy svou znalost římského práva opírala o jiné dvě verze rukopisů *Digest*, a to *Litteru Florentinu* a *Litteru Bononiensis*. Proto je hlavní pozornost zaměřena právě na dějiny těchto rukopisů.

Nejstarší zachovalý exemplář *Digest* se dnes nachází ve Florencii, do které se dostal jako válečná kořist na začátku 15. století a podle které je také pojmenován *Codex Florentinus/ Littera Florentina*. Na otázku jeho stáří dosud nebylo s určitostí odpovězeno. Na základě své vysoké kvality odkazující k období vzniku *Digest* bývá jeho sepsání kladeno do 6. století, ale domněnka, že se jedná o rukopis vytvořený v rámci prvotního rozšíření kodifikace, není dosud potvrzena. Krátké, v beneventaně[38] psané poznámky na některých listech *Littery Florentiny* dokládají na

---

35 Kompilátoři *Basiliky* nevyužili originální latinský text Justiniánovy kodifikace, ale vycházeli z jeho řeckých překladů provedených v 6. století.

36 SHERMAN, Charles P. The Basilica. A Ninth Century Roman Law Code Which Became the First Civil Code of Modern Greece a Thousand Years Later. In: *University of Pennsylvania Law Review and American Law Register*, s. 364–365; SASS, Stephen L.: *op. cit.,* s. 131–134; VANČURA, Josef: *op. cit.,* s. 40.

37 REBRO, Karol, BLAHO, Peter. *Rímske právo.* 4. vydání. Bratislava, 2010, s. 91.

38 Montecassinsko–beneventánské knižní písmo, tzv. beneventana, vzniklo z mladší římské kurzívy pravděpodobně v benediktinském klášteře Monte Cassino. Nejstarší doklady o něm jsou z let 779–797,

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

základě rozborů písma jeho existenci na jihu Apeninského poloostrova již mezi 9. a 11. stoletím.[39] Poslední průzkumy se snaží o prokázání existence *Littery Florentiny* na italském území již od raného středověku, ale dokud nebude tato domněnka potvrzena, zůstává pravděpodobnější její východořímský původ.[40] Dosud přesně známá historie těchto dvou svazků *Digest* se začíná psát až od první poloviny 12. století, kdy se objevily v Pise, kam se údajně dostaly jako válečná kořist po dobytí Amalfi (okolo roku 1135).[41] Proto bývá tento rukopis (především při popisu jeho dějin v tomto období) někdy označován jako *Littera Pisana*.

Již ve svém pisánském období byla tato *Littera* studována řadou právníků. Nicméně hlavní iniciativa k podrobnějšímu probádání vycházela již v tomto období z Florencie, kdy mezi lety 1360–1362 pracoval Leonzio Pilato (†1364) za účasti Balda de Ubaldiho[42] z pověření Rady starších (*Anziani*) na přepisu a překladu *verbum e verbo* řeckých částí těchto *Digest.* Práce byla ovšem v květnu 1362 náhle zastavena, nejspíš v souvislosti s přerušením diplomatických vztahů mezi Pisou a Florencií.[43]

Pisa byla spolu s přístavem *Porto Pisano* 9. října 1406 dobyta Florencií (pod vládou rodu Albizziů).[44] Tato pro město tragická událost se odrazila i v dějinách zdejší Univerzity, která byla následkem válečného ničení uzavřena a znovuobnovena až z podnětu Lorenza Medicejského v roce 1472, kdy zde bylo přesunuto rovněž *Studium Generale*[45] z Florencie.[46] Po dobytí města byly Pise zabaveny vedle jiné válečné kořisti rovněž veškeré písemnosti spjaté s císařskou autoritou (diplomy východních i západních císařů, papežské výsady, smlouvy a další) včetně *Digest* a převezeny do Florencie. Zde byly nejcennější kusy tohoto válečného pokladu uschovány

---

nejmladší z let 1315–1316. V jižní Itálii písmo dominovalo až do 13. století. Blíže o této problematice: PÁTKOVÁ, Hana. *Česká středověká paleografie.* České Budějovice, 2008, s. 82. HÚŠČAVA, Alexander. *Dejiny a vývoj nášho písma*. Bratislava, 1951, s. 181–185.

39 BALDI, Davide: *op. cit.,* s. 122–123.

40 PURPURA, Gianfranco. *Diritto, papiri e scrittura*. Torino, 1999, s. 152–153.

41 Ačkoliv byla historie města Amalfi úzce spjata s Byzantskou říší, nenašla se dosud žádná opora pro toto tvrzení.

42 Baldus de Ubaldis (1327-1400) byl jedním z hlavních představitelů školy komentátorů.

43 BALDI, Davide: *op. cit.,* s. 126–127.

44 HIBBERT, Christopher. *Vzestup a pád rodu Medici*. Praha, 1997, s. 26–27.

45 Florentská univerzita založena v roce 1321.

46 Důvody tohoto přesunu byly čistě pragmatické – Lorenzo de'Medici tím deklaroval svůj zájem o Pisu, a zároveň tím zapříčinil přesunu řady vzdělanců, kteří měli tendence se nechvalně vyjadřovat k politice Medicejských, z Florencie.
HIBBERT, Christopher. *Florencie: Životopis města*. Praha, 1997, s. 167.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

ve vestavěné skříni oltáře v kapli sv. Bernarda (*Cappella di San Bernardo*[47]) v *Palazzo dei Priori*[48]. Jejich opatrovnictví bylo svěřeno dvěma bratrům laikům cisterciáckého řádu pod dohledem *Gonfaloniere di Giustizia.* V roce 1439 k těmto pokladům přibyla i *Cassetta Cesarini*[49] s dekrety Ferrarsko-Florentského koncilu.[50]

Přítomnost vzácného rukopisu ve Florencii 15. století vyvolala velký zájem u humanistických vzdělanců, kteří jej toužili spatřit na vlastní oči a prostudovat jeho obsah. V zástupu těchto *literatů*, jak humanisty označovali současníci,[51] se mezi jinými vyskytují jména jako Ambrogio Traversari, Cristoforo Landino, Marsilio Ficino, Angelo Poliziano nebo Scipione Forteguerri. Přístup k této právní památce ovšem nebyl jednoduchý, jak vyplývá z dopisu[52] Ambrogia Traversariho z 2. března 1416 adresovaného benátskému patriciji Francescu Barbarovi (1398-1454), který dosvědčuje, že bez úředního povolení nebylo možné knihy prostudovat.[53]

Humanisté antické texty, ať už známé nebo nově objevené, nejen studovali, ale také podrobovali filologické a historické kritice. Bezesporu nejslavnějším renesančním odhalením apokryfního textu se stalo L. Vallovo (1407-1457) zpochybnění pravosti *Konstantinovy donace*[54] (1440). Tento nový kritický přístup k právním textům se stal stěžejním prvkem tzv. právního humanismu[55], jehož kořeny lze spat-

---

47 Kaple sv. Bernarda, též známá jako *Cappella della Signoria* nebo *Cappella dei Priori*, se dnes nachází ve druhém patře *Palazzo Vecchio,* vedle audienčního sálu. Existence kaple určené priorům je v *Pallazzo Vecchio* prokázána od 14. století, ale neznáme její přesné původní umístění. Současná kaple byla vybudována na začátku 16. století a v roce 1514 vyzdobena Domenicem Ghirlandaiem. Po dokončení prací byly vzácné dokumenty přeneseny do nových prostor kaple.

48 Od 16. století je tato budova přejmenována na *Palazzo della Signoria*, dnes známá jako *Palazzo Vecchio.*

49 Blíže k této problematice: SCUDIERI, Magnolia. La Cassetta Cesarini. In: *Oriente e Occidente a San Marco: Da Casimo il Vecchio a Giorgio La Piva alla riscoperta della colezione di icone russe dei Lorena*. Firenze: Pagliai Polistampa, 2004. 107 s.

50 BALDI, Davide: *op. cit.,* s. 130–131.

51 Blíže k pojmu humanista: HANKINS, James. *Renesanční filosofie*. Praha, 2011, s. 48–49.

52 *Cumque ante paucos dies cuperet graecas litteras pandectarum tibi transcribere rei difficultate victus, desiit. sunt enim illi libri velut ex sacrario minervae proferendi nec sine magistratuum permissu inspici illos est licitum, quod imperitum vulgus nescio quid illos esse arbitretur.*
In BALDI, Davide: *op. cit.,* s. 133.

53 Tamtéž.

54 Listina vystavená údajně císařem Konstantinem I. (který přenesl své sídlo z Říma do Konstantinopole) pro papeže Silvestra I., kterou mu byla předána moc nad Římem a jeho okolím (vznik papežského státu). Falsum pocházející z 8. století.

55 Blíže se této problematice věnuje SELTENREICH, Radim. *Právní humanismus jako výraz evropského právního vývoje*. Praha, 1996, 270 s.; ŚWIĘCICKA, Paulina. Prawo rzymskie w okresie Renesansu i Baroku: Humanistyczny wymiar europejskiej kultury prawnej. In: *Czasopismo Prawno–Historyczne*. 2012, roč. 64, s. 9–37; URFUS, Valentin: *op. cit.,* s. 47–58.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

řovat na Apeninském poloostrově, konkrétně ve Florencii. Důvodem tohoto tvrzení byla právě přítomnost *Littery Florentiny*, která filologické a historické kritice právních textů nabízela jedinečnou možnost kritického srovnání dvou verzí textů *Digest* (v 11. století nově sestavené *Littery Bononiensis* s *Litterou Florentinou*). K této unikátní právní památce první představitelé francouzského právního humanismu jakožto hlavní zástupci tohoto směru ještě neměli přístup.[56] Přední osobností italského humanismu, stojící za prvním kritickým zhodnocením textů dvou verzí *Digest*, byl Angelo Poliziano (1454-1494). Tento profesor latiny a řečtiny na Florentské univerzitě, jenž o latinské literatuře prohlásil: *„tota pene in legibus est"*, měl možnost na základě povolení Lorenza I. Medicejského v létě roku 1490 porovnávat text *Littery Florentiny* s v té době již tištěným textem *Digest Vetus, Infortiatum* a *Novum*[57], neboť *Littera Bononiensis* byla poprvé vydána v tištěné podobě již v letech 1475-1476.[58] Svou práci, která se stala první kritickou edicí, ukončil po 40 dnech. Porovnání textů *Digest* vedlo k řadě korektur. V případě latinských pasáží, které ve *Florentině* chyběly, dopsal Poliziano na okraje prvotisků *Littery Bononiensis*: *„Deest hoc in Pandectis / Deest haec lex in Pandectis"*. Poznámky uvedl i u přepisů řečtiny, které se v tištěné verzi objevují v latinském jazyce. Poliziano zamýšlel na základě své srovnávací práce sestavit i komentář k *Digestům*, který hodlal věnovat Lodovicu Sforzovi. Předčasná smrt mu ovšem zabránila v podrobnějším kriticko–filologickém zpracování svých poznatků o *Codexu Florentinu*.[59]

Dne 25. července 1517 florentská signorie rozhodla s úmyslem ochránit vzácný, ale již velmi sešlý *Codex Florentinus* spolu s prvotisky obsahujícími Polizianovy poznámky, o jeho uschování. Následně se ztrácí další informace o prvotiscích, které se znovu objevují až v roce 1734. Od roku 1760 byly umístěny do Laurentinské knihovny; jelikož se ale jednalo o tištěné knihy, byly v roce 1783 přemístěny do knihovny *Magliabechiana*.[60]

V roce 1553 se *Littera Florentina* dočkala svého prvního tištěného vydání, a to díky Leliovi Torellimu a jeho synu Francescovi. Tato třísvazková edice obsahovala i řecké části středověkého *Codexu Florentinu*. Ty byly na konci třetího svazku

---

56 ŚWIĘCICKA, Paulina: *op. cit.*, s. 16–18.

57 *Digest Vetus, Infortiatum* a *Novum* jsou tři části, ze kterých se skládá *Littera Bononiensis,* rukopis sestavený na konci 11. století v Boloni (viz níže).

58 *Ottův slovník naučný*, V. díl. Praha, 1892, s. 648–650. Heslo: *Cospus iuris civilis*, sepsané Leopoldem Heyrovským.

59 ANTONAZZI, Giovanni. *Lorenzo Valla e la polemica sulla donazione di Costantino*. Roma, 1985, s. 65–66; BALDI, Davide: *op. cit.,* s. 133–135.

60 Knihovna *Magliabechiana* – původní název knihovny Biblioteca Nazionale Centrale di Firenze. BALDI, Davide: *op. cit.,* s. 135–136.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

přeloženy do latiny Pierem Vettorim, který provedl rovněž revizi latinského textu, jak stojí v Torelliově věnování vévodovi Cosimovi I. Medicejskému.[61] Nicméně je třeba dodat, že Torelliho rozhodnutí odstranit „jednoznačné chyby" v *Litteře Florentině* a vzniklé mezery vyplnit textem *Littery Bononiensis* ve skutečnosti znamenalo, že toto první tištěné vydání neodpovídalo přesnému textu *Littery Florentiny*.[62]

Dalším, kdo se zabýval textovou kritikou obou textů *Digest*, byl právní humanista Jacques Cujas (1522-1590) ve svých *Observationum et emendationum* (1556-1592).[63] Poslední vydání *Digest* vycházející z textu *Littery Florentiny* na základě metody textové kritiky bylo pak vydáno v roce 1870 Theodorem Mommsenem.[64]

Torelli v roce 1553 originál *Codexu Florentinu*, který měl u sebe pro potřeby vydání edice, navrací do *Palazzo dei Priori*. Ze svého předchozího místa úschovy, kaple sv. Bernarda, byl *Codex Florentinus* v rámci *Palazzo dei Priori* následně přemístěn, a to nejprve do sakristie a později do *Sala della Guardaroba*[65]. *Digesta* zde byla ještě 19. dubna 1686, jak dosvědčují Jean Mabillon a Antonio Magliabechi, kteří si je zde prohlédli. Rukopisy zde přežily i obrovský požár v roce 1690.[66]

V roce 1761 požádal knihovník Laurentinské knihovny Angelo Maria Bandini *Consiglio di stato* (Státní radu) o přemístění rukopisů do Laurentinské knihovny z důvodu jejich lepší ochrany. Žádosti bylo vyhověno a sepsáním dekretu o této skutečnosti byl pověřen právník Pompeo Neri[67]. S tímto rozhodnutím ovšem nesouhlasil správce *Sala della Guardaroba* Bernardino Riccardi, který by tak přišel o možnost inkasování peněz od návštěvníků za zhlédnutí těchto právních unikátů. Oponoval proto tomuto rozhodnutí tvrzením, že ve větším bezpečí jsou v *Palazzo Vecchio*. Když se dostal k moci Petr Leopold I. (1765), bylo Riccardiho nástupci

---

61 Tamtéž, s. 138–139.

62 SELTENREICH, Radim. *Právní humanismus jako výraz evropského právního vývoje*. Praha, 1996, s. 174.

63 Blíže k této problematice SELTENREICH, Radim: *op. cit.*, s. 184–187.

64 VANČURA, Josef: *op. cit.*, s. 40.

65 *Sala delle Carte Geografiche* nebo také *Sala della Guardaroba* (Sál s mapami, zvaný též Šatna), místnost vybudovaná na žádost Cosima I. Giorgiem Vasarim v letech 1561–1565. Místnost plnila dvě funkce: byla hlavní úschovnou pro cennosti Medicejských a zároveň šlo o sál s geografickými mapami světa. Stěny sálu jsou lemovány skříněmi, jejichž dveře jsou zdobeny 53 zeměpisnými mapami, které vytvořili Ignazio Danti a Stefano Buonsignori ve druhé polovině 16. století. Ve středu místnosti je umístěn slavný globus *Mappa mundi* z roku 1581, ve své době údajně největší na světě.

66 BALDI, Davide: *op. cit.,* s. 139–141.

67 Pompeo Neri (1706–1776) toskánský politik a právník. Františkem I. Lotrinským, toskánským velkovévodou (1737–1765), byl pověřen revizí platných zákonů v Toskánském velkovévodství. Za vlády Petra Leopolda se stal předsedou *Consiglio di stato* (Státní rady). Blíže PETRONIO, Ugo. *La lotta per la codificazione*, s. 147.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

hraběti Pandolfinimu znovu nařízeno uložení *Codexu Florentinu* v Laurentinské knihovně. Oficiální dokumenty pak uvádějí, že k přesunu *Digest* došlo 4. října 1782. Tuto informaci pak potvrzuje i Giuseppe Bencivenni Pelli ve svých *Efemeridi,* kde v rámci líčení své návštěvy (23. dubna 1777), kdy byla *Digesta* ještě uložena v *Sala della Guardaroba,* poznamenal: „*Digesta byla po dlouhých průtazích přesunuta do knihovny s. Lorenzo dne 4. 10. 1782, kdy klíče* (od bedny v níž byly uloženy) *zůstaly v rukou hraběte Pandolfiniho jako místodržitele…*“.[68] Ve skutečnosti ovšem byly oba svazky *Digest* přemístěny až v roce 1786 a až o dalších sedm let později (29. dubna 1793) byly Bandinimu předány i klíče od bedny, v níž byly uloženy. V Laurentinské knihovně se *Digesta* nacházejí dodnes.[69]

Třetí a pro evropské právní dějiny nejvýznamnější verze textu *Digest*, *Littera Bononiensis* (také označovaná jako *Littera Vulgata*), je spjata s centrem středověkého právního vzdělání městem Boloňou a zakladatelem školy glosátorů Irneriem († snad 1130)[70]. Irnerius byl mistrem svobodných umění, římské právo měl vyučovat v Římě a následně v Boloni, kde je jeho jméno spojováno se založením nejstarší evropské univerzity.[71] Za podpory hraběnky Matyldy Toskánské (1046–1115)[72] Irnerius pracoval na obnovení Justiniánových právních knih (výsledkem této práce byly tzv. *libri legales*), v rámci nichž opětovně zkompletoval a zrekonstruoval pořadí všech 50 knih Justiniánových *Digest*. Tato edice byla velmi blízká, avšak nikoli identická s textem vyhlášeným Justiniánem, mimo jiné také proto, že Irnerius při své práci do textu občas vkládal slova.[73] Irnerius rozčlenil text *Digest* do tří svazků,

---

68 *Le Pandette sono andate doppo vari indugi, e dilazioni alla Libreria di s. Lorenzo il dì 4 ottobre 1782, ma la chiave è restata nelle mani del conte Pandolfini come Luogotenente…*
BALDI, Davide: *op. cit.,* s. 144.

69 BALDI, Davide: *op. cit.,* s. 142–146.

70 O životě a díle Irneria toho víme poměrně málo. Již v průběhu středověku upadlo jeho jméno do zapomnění a o jeho znovuobjevení se zasloužila až německá romanistika konce 19. století, především pak Hermann Kantorowicz.
GREGOR, Martin. Škola glosátorov a škola komentátorov v procese recepcie rímskeho práva v stredoveku. In *Historia et theoria iuris*. 2015, roč. 7, č. 1, s. 23.

71 URFUS, Valentin: *op. cit.,* s. 18.

72 Matylda Toskánská (též známá jako Matylda z Canossy) byla toskánskou markraběnkou, známou především pro podporu Řehoře VII. v boji o investituru. Stručně její životopis sepsal ve své kronice Giovanni Villanni – IV. Kniha, XXI. *O hraběnce Matildě* (např. v COMPAGNI, Dino, VILLANI, Giovanni (ed.). *Florentské kroniky doby Dantovy*. KALISTA, Zdeněk. Praha, 1969, s. 165–167.)

73 „*…ad petitionem Mathilde comutisse renovavit et, secundum quod olim a dive recordationis imperatore Iustiniano compilati fuerant, paucis forte verbis alicubi interpositis eos distinxit.*“
BURCHARD VON URSBERG. *Chronicon* (ed.) HOLDER-EGGER, Oswald, BERNHARD VON SIMSON. In *Monumenta Germaniae Historica. Scriptores Rerum germanicarum in usum scholarum*. Hannover and Leipzig, 1916, s. 15–16.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

na tzv. *Digesta Vetus*, *Digesta Infortiatum* a *Digesta Novum*. V literatuře často uváděné rozdělení těchto částí na úseky knih a titulů (*Digesta Vetus* obsahující knihu 1 – knihu 24 tit. 2, *Digesta Infortiatum* obsahující knihu 24 tit. 3 – knihu 38 a *Digesta Novum* obsahující knihu 39 – knihu 50), neodpovídá původnímu Irneriovu rozčlenění textu, ale až pozdějšímu vývoji.[74] Text *Littery Bononiensis* později sloužil jako vzor pro vytvoření celé řady dalších rukopisů, jako *Littera Parisiensis*, *Patavina, Lipsiensis* nebo *Vaticana.*[75]

Nejstarší tištěné vydání *Littery Bononiensis* se datuje do let 1475–1476, zatímco text *Littery Florentiny* se tištěné podoby dočkal až takřka o sto let později. Jednalo se o text *Littery Bononiensis* doplněný o Accursiovu *Glossu Ordinaria*[76]; spolu s ní byla tato verze *Digest* vydávána až do roku 1627. Bez této glosy byla *Littery Bononiensis* poprvé vytištěna v letech 1529–1531.

Dosud nezodpovězena zůstává otázka vztahu mezi textem *Littery Florentiny* a *Littery Bononiensis*, neboť texty nejsou identické. Převládajícím názorem je, že při vytváření *Littery Bononiensis* byl využit opis *Littery Florentiny* (označovaný jako „*Codex Secundus*“)[77], který buď sám, nebo spolu s jinými starověkými rukopisy nižší kvality (v materiálním smyslu – poničené, nekompletní) posloužil jako vzor pro nově zkompletovaný rukopis.[78] Neexistuje totiž důkaz o tom, že by Irnerius sám studoval přímo text *Littery Florentiny*, jak tomu bylo například u boloňských glosátorů Bulgara (†1166) a Rogeria († kolem roku 1170). U nich se můžeme opřít o kritické glosy, řešící vzájemné textové rozpory mezi rukopisy *Littery Bononiensis* a *Littery Florentiny*.[79]

Nabízí se hned několik vysvětlení, co mohlo rozdílnost textů těchto dvou rukopisů zapříčinit. V první řadě může být na vině stav textů, ze kterých Irnerius při své práci vycházel (shodnost opisu *Littery Florentiny* s předlohou; kvalita ostatních

---

CAENEGEM, Raoul Charles. *An Historical Interduction to Private Law.* Cambridge, 1992, s. 48; BELLOMO, Manlio. *The Common Legal Past of Europe, 1000–1800*. Washington, 1995, s. 61.

74 Blíže k celé problematice členění *Digest*: BELLOMO, Manlio: *op. cit.*, s. 62–63.

75 PURPURA, Gianfranco: *op. cit.,* s. 154–156.

76 Blíže k této problematice: ČERNÝ, Miroslav: *op. cit.,* s. 48–49.

77 S teorií o kopii *Littery Florentiny* (tzv. *Codex Secundus*), která byla výchozím textem pro vytvoření *Littery Bononiensis,* přišel jako první Theodor Mommsen. Ten se na jejím základě snažil vysvětlit rozdílnost obou nám známých Litter.
RADDING, Charles M., CIARALLI, Antonio. *The Corpus Iuris Civilis in the Middle Ages: Manuscripts and transmission from the sixth century to the Juristic Revival*. Boston, 2007, s. 2.

78 Např. CAENEGEM, Raoul Charles. *An Historical Interduction to Private Law.* Cambridge, 1992, s. 48; ROBLEDA, Olis. *Introduzione allo studio del diritto privato romano*. Roma, 1979, s. 329.

79 ČERNÝ, Miroslav: *op. cit.,* s. 43.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

rukopisů, mnohdy snad i jen dílčích částí původního vzoru – Justiniánových právních knih). Za druhé svou roli jistě sehrál Irneriův přístup k práci, kdy jak již bylo výše zmíněno, do textu podle vhodnosti občas sám ze své iniciativy doplňoval slova. A není ani vyloučeno, že i v opisech samotných byl chybně zapsán původní text, nebo naopak byl autentičtější než text uvedený v *Litteře Florentině*.

Prostředí Boloňské univerzity, v době Irneriova života ovšem ještě plně nezformované, zajistilo rozšíření Justiniánových opětovně sestavených právních knih, a to nejen co do opisů *libri legales*[80], ale především jejich obsahu. Pro římské právo nastala doba renesance.[81] Sbírky římského práva se již na konci 11. století objevovaly na mnoha místech střední a severní Itálie, především v dnešních regionech Toskánska, Lombardie a Emilie-Romagni. Z počátku se ovšem znalost římského práva omezovala pouze na jeho studium v intelektuální sféře, chyběl zde úmysl využít jej k praktickým účelům. Práce s textem Justiniánovy kodifikace byla glosátory omezena především na její nekritický výklad, který neumožňoval volnější interpretaci.[82]

Škola glosátorů začala brzy rozšiřovat svou působnost i mimo italské území. Její myšlenky po Evropě šířili Italové studující na Boloňské univerzitě, kteří odešli do Zaalpí (tzv. *Doctores ultramontani*), a studenti přicházející do Itálie z jiných částí Evropy, hnáni praktickou potřebou znalosti práva použitelného pro chod rozvíjející se středověké společnosti.[83] Po vzoru Boloňské univerzity začínají být zakládány další evropské právnické školy. Do Anglie například přišel na pozvání arcibiskupa z Canterbury italský právník Vacarius (1115–1198), aby zde založil okolo roku 1145 první právní školu v Oxfordu, kde se vyučovalo římské právo. Vacarius pro studenty sestavil v roce 1149 i učebnici práva – *Liber pauperum* (Kniha chudých), která byla výtahem z Justiniánova *Codexu* a *Digest*, mělo tak jít o souhrnnou a snadno dostupnou učebnici. Studenti práv v Oxfordu byli pak podle této učebnice nazýváni *pauperistae*.[84] Druhým často zmiňovaným příkladem je pak italský glosátor Placentinus (†1192), který okolo roku 1170 založil významnou právnickou školu ve francouzském městě Montpellier.[85]

---

80 První doložená informace o nákupu *Codexu* a *Digest* v Boloni českými scholáry Gerardem a Budislavem je datována do roku 1269.
VARCL, Ladislav a kol. *Antika a česká kultura*. Praha, 1978, s. 192.

81 Blíže viz. HASKINS, Charles Homer. *La rinascita del XII secolo*. Bologna, 1972. 370 s.

82 ČERNÝ, Miroslav: *op. cit.,* s. 42.

83 GREGOR, Martin: *op. cit.,* s. 25; SOMMER, Otakar. *K jubileu Justiniánových Digest*. *op. cit.,* s. 18.

84 SASS, Stephen L.: *op. cit.,* s. 144.

85 GREGOR, Martin: *op. cit.,* s. 25.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Výraznější využití římského práva v praktickém životě italských měst a městských států umožnil ovšem až nový přístup vycházející z větší volnosti při nakládání s právními texty (sepisování rozsáhlých komentářů), typický pro novou generaci právníků – tzv. komentátorů.[86] K nejvýznamnějším představitelům této školy patřil Bartolus de Saxoferrato (1313-1357) a výše již zmíněný Baldus de Ubaldis (1327-1400). Představitelé školy komentátorů nebyli jen univerzitní profesoři, ale i právní praktici, kteří se tak mnohem hlouběji orientovali v každodenní právní problematice. A tak si byli také mnohem více vědomi nutnosti vytvoření jednotného právního systému. Komentátoři přizpůsobili Justiniánovo právo potřebám soudobé společnosti. Včlenili jej do systému platného práva, prostřednictvím svých komentářů napomáhali jeho výkladu a sepisováním dobrozdání (*consilii*) ovlivňovali soudní praxi.[87] V tomto přístupu lze spatřovat onen signifikantní rozdíl mezi školou glosátorů a komentátorů, který s jistou nadsázkou velmi dobře vystihl James Whitman: „Zatímco glosátoři věřili, že se svět přizpůsobí římskému právu, komentátoři se snažili přizpůsobit římské právo světu."[88]

V období školy komentátorů, tedy od poloviny 13. století do 15. století, vzniká v Evropě také řada nových univerzit, které svou výukou římského práva po vzoru komentátorů napomáhají romanizaci práva v Evropě.[89]

Proces přijímání římského práva se v jednotlivých oblastech lišil. Na rozdíl od Apeninského a Iberského poloostrova a jižní Francie, kde římské právo platilo již před svou renesancí ve 12. století, došlo pouze k jeho přizpůsobení, rozšíření a vyjasnění stávajících právních předpisů. Ve střední a severní Francii, kde platilo germánské právo, došlo pod vlivem římskoprávního vzdělání řady právníků ve 13. století ke vzniku mnoha kompilací. Jelikož tyto kompilace, stejně jako pozdější oficiální sbírka *Chartes des coutumes,* měly mnoho právních mezer, bylo k jejich zaplnění využíváno římské právo. Stejně tak v případě, že se místní zákony ukázaly jako neadekvátní k uspokojení potřeb obchodu, byly nahrazovány římským závazkovým právem. K nejvýraznější romanizaci práva pak došlo v německých oblastech. Právní roztříštěnost a prakticky nulový dřívější vliv římského práva, které se zde začalo prosazovat na přelomu 12. a 13. století, dokládá Burchard[90] ve svém *Chroniconu*:

---

86 Blíže k této škole např. URFUS, Valentin: *op. cit.*, s. 26–33.

87 KRUGER, Paul, ed. *Justiniánské Instituce – Iustiniani Institutiones*. Praha, 2010, s. 9–10.; SASS, Stephen L.: *op. cit.*, s. 145.

88 WHITMAN, James Q. The Lawyers Discover the Fall of Rome. In *Law and History Review*. 1991, roč. 9, č. 2, s. 208.

89 SASS, Stephen L.: *op. cit.*, s. 147.

90 Burchard z Ursbergu (okolo 1177–1230/1) byl středověký historik.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

„Až dosud byly Irneriovy *libri legales* opomíjeny a nikdo nevěnoval pozornost jejich studiu."[91] Snahy o vytvoření uceleného právního systému, zprvu se odrážejícího v myšlence recepce římského práva jako celku, byly nakonec dovršeny koncem 15. století, kdy se Justiniánovo právo stalo hlavním zdrojem platného soukromého práva v Německé říši.[92] Nicméně nutno podotknout, že v některých oblastech práva (např. rodinném, dědickém) si udrželo značný vliv právo germánské.[93]

4 Závěr

Pro otázku plynulého vývoje římského práva v období raného středověku, jejíž spornost byla již zmíněna, tvoří objasnění dějin rukopisů *Digest* jednu z možných argumentačních rovin dané problematiky, neboť znalost obsahu této části Justiniánovy kodifikace byla s vývojem římského práva ve středověku velmi úzce spjata. Ačkoli jsou informace o *Litteře Florentině* do první poloviny 12. století stále pouze útržkovité, není již dnes pochyb o tom, že se na italském území nacházela již minimálně o půl století dříve. Z této skutečnosti ostatně vychází i předpoklad o ztraceném opisu (či opisech) *Littery Florentiny*, který měl být jedním ze zdrojů nově sestavené *Littery Bononiensis*, jelikož jeho vytvoření se předpokládá již na italském území. Samozřejmě by bylo pošetilé tvrdit, že na základě jednoho rukopisu a jeho pravděpodobně jednoho či několika mála opisů lze podpořit argument o kontinuitě římského práva, nicméně se tím minimálně otevírá prostor pro řadu dosud nezodpovězených otázek: Jestliže došlo k vytvoření opisů, tak v jakém počtu? Kdo se stal jejich vlastníkem? Jak se dostal tento opis do rukou Irneriovi?

V následujícím období 12.–14. století jsou dějiny *Littery Florentiny*, a to i přes to, že o její existenci v Pise již není pochyb, zastíněny nově sestaveným rukopisem *Littery Bononiensis*. Právě vliv těchto nově zkompletovaných *Digest* ukazuje na význam boloňské univerzitní půdy a školy glosátorů, která se zde zformovala. Univerzita v Pise (založená 1343), kde hrálo studium práva rovněž významnou úlohu, neskýtala pro rozšíření textu *Littery Florentiny* a jeho studium stejnou oporu. Ačkoli víme, že *Littera Florentina* byla v Pise studována řadou právníků a byly zde i pokusy o zevrubnější probádání textu (iniciativa ovšem vzešla z Florencie), nestala se tato verze *Digest* ve středověku všeobecně známou, jako tomu bylo u *Littery Bononiensis*.

---

91 *„Eisdem quoque temporibus dominus Wernerius libros legum, qui dudum neglecti fuerant, nec quisquam in eis studuerat…"*
BURCHARD VON URSBERG: *op. cit.,* s. 15.

92 SOMMER, Otakar. *Prameny soukromého práva římského. op. cit.,* s. 160–161.

93 SASS, Stephen L.: *op. cit.*, s. 149.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Rozšíření a užívání textu *Littery Bononiensis* odráží také fakt, že s tímto textem jako primárním pracovala škola glosátorů a na ně navazující škola komentátorů. Naproti tomu text *Littery Florentiny* byl zprvu vnímán především v rámci textové kritiky soustřeďující se na rozdílný obsah obou verzí rukopisů; přístup typický pro pozdější právní humanismus.

Nástin středověkých dějin *Littery Florentiny* a *Littery Bononiensis* poukázal na skutečnost, že hodnota obou verzí *Digest* je pro svou roli ve středověkých dějinách i pro následný budoucí právní vývoj Evropy velmi cenná. Právě proto by měla často kladená otázka po větší důležitosti jednoho z těchto rukopisů, zastiňující a snižující zároveň hodnotu toho druhého, být pro potřeby uceleného pochopení vývoje římskoprávních dějin jednou pro vždy zapomenuta.

Mgr. et Mgr. Terezie Pilarová
Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
Email:Terezie.Pilarova@seznam.cz

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

AIO, 2016, Vol. 11, Supplementum 1

Acta Iuridica Olomucensia

AKTUÁLNE TRENDY V PRÁVNEJ ÚPRAVE RIEŠENIA SPOROV V PRACOVNOM PRÁVE SLOVENSKEJ REPUBLIKY[1]

Current trends in the legal disputes in the labor law of the Slovak Republic

Juraj Hamuľák

HAMUĽÁK, Juraj. Aktuálne trendy v právnej úprave riešenia sporov v pracovnom práve Slovenskej republiky. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 91–104.

Abstrakt: Tento článok sa venuje problematike pracovnoprávnych sporov z pohľadu aktuálnej právnej úpravy. Autor sa orientuje na vymedzenie základných pojmov a ich právnu úpravu z pohľadu Zákonníka práce, ako aj z pohľadu právnej úpravy ich riešenia v normách civilného práva procesného. Pohľadom na historické aspekty riešenia sporov autor uvádza čitateľa do skúmanej problematiky. Následne definuje pracovnoprávne spory ako aj spôsoby ich riešenia nielen z pohľadu aktuálnej, ale aj novej ešte neúčinnej právnej úpravy.

Klíčová slova: pracovné právo, individuálne pracovnoprávne vzťahy, kolektívne pracovnoprávne vzťahy, pracovnoprávne spory, pracovnoprávne nároky, súdna ochrana.

Abstract: This article examines the issue of labor disputes from the perspective of the current legal regulations. The author focuses on the definition of basic concepts and rules in terms of the Labour Code, as well as in terms of legislation to address them in standards of civil procedural law. By looking at the historical aspects of dispute resolution author provides the reader into research problems. Then it defines labor disputes and ways to address them in terms of not only current but also the new legislation still ineffective.

Keywords: labor law, individual labor relations, collective labor relations, labor disputes, labor demands, judicial protection.

[1] „Tento článok bol napísaný s podporou grantu VEGA reg. č. 1/0151/14, pod názvom „Pracovný súdny poriadok (nová právna norma v oblasti pracovného práva)“ a je súčasťou výskumnej úlohy.“

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Všeobecné vymedzenie pojmu pracovneprávne spory

Pracovné právo ako samostatné odvetvie právneho poriadku Slovenskej republiky je odvetvím, ktoré upravuje právne vzťahy pri realizácii závislej ľudskej práce. Uvedené právne vzťahy sa z hľadiska teórie pracovného práva označujú ako pracovnoprávne vzťahy. Vzhľadom na samotný charakter pracovného práva, ktoré sa vychádzajúc zo štruktúry základného pracovnoprávneho predpisu, ktorým je zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce") člení na individuálne a kolektívne, sa aj pracovnoprávne vzťahy členia na individuálne a kolektívne. Prof. Barancová definuje tieto vzťahy ako „právne vzťahy, v ktorých účastníci vystupujú ako nositelia subjektívnych práv a právnych povinností všeobecne ustanovených a zabezpečených normami pracovného práva"[2]. Prof. Pichrt uvádza, že „základným diferenciačným znakom týchto vzťahov je to, že predmetom individuálnych pracovnoprávnych vzťahov je výkon závislej práce za odmenu zamestnancom, teda vzťahy, na základe ktorých je pracovná sila zamestnanca využívaná za odmenu zamestnávateľom, ako aj vzťahy, ktoré s týmito tzv. základnými pracovnoprávnymi vzťahmi súvisia (predzmluvné, služby zamestnanosti, kontrolné, či sankčné a pod.)". Na druhej strane pre kolektívne pracovnoprávne vzťahy je typické, že ich subjektom nie je individuálny zamestnanec, ale tzv. zastupiteľské orgány zamestnancov[3], resp. vo vyššom stupni organizácie zamestnancov a zamestnávateľov. Pre potreby tohto článku sa však budeme zaoberať iba problematikou tzv. individuálnych pracovnoprávnych sporov a to predovšetkým z dôvodu aktuálnosti novej právnej úpravy, ktorá prináša zásadné zmeny a posuny vo vnímaní týchto sporov v porovnaní s pôvodnou právnou úpravou.

1.1 Subjektívna stránka pracovnoprávnych vzťahov a pracovnoprávne spory

Subjektívnu stránku pracovnoprávnych vzťahov predstavujú subjekty, ktoré do týchto vzťahov vstupujú, a ktorým v rámci týchto vzťahov vyplývajú isté práva a povinnosti. Na to, aby sa niekto mohol stať subjektom týchto vzťahov, teda nositeľom práv a povinností, musí spĺňať isté podmienky, ktoré sú podstatou tzv. pracovnoprávnej subjektivity. Tá v sebe zahŕňa spôsobilosť mať práva a povinnosti, spôsobilosť na právne úkony, deliktuálnu spôsobilosť a procesnú spôsobilosť. Obsah pracovnoprávnych vzťahov tvorí súhrn subjektívnych práv a právnych povinností účastníkov pracovnoprávnych vzťahov. Vychádzajúc z definície pracovnoprávnych vzťahov, v ktorých účastníci vystupujú ako nositelia subjektívnych práv a právnych

---

[2] BARANCOVÁ, H. SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: SPRINT 2007, s. 197.

[3] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatne přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s 56.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

povinností všeobecne ustanovených a zabezpečených normami pracovného práva, je možné konštatovať, že spory v týchto vzťahoch vznikajú tým, že tieto subjekty porušujú tieto práva, alebo nedodržiavajú svoje povinnosti. Všeobecne platí, že realizácia subjektívnych práv a právnych povinností v pracovnoprávnych vzťahoch je jednou z najdôležitejších foriem realizácie práva ako takého. Pri tejto realizácii častokrát dochádza k prekročeniu ustanovených oprávnení a tým aj k zneužitiu práva. Vychádzajúc zo základných zásad Zákonníka práce, konkrétne upravených v čl. 2, je zrejmé, že „výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov". Faktická realizácia týchto vzťahov však prináša situácie, v ktorých k zneužívaniu práva dochádza. Pracovné právo ako súhrn právnych noriem poskytuje nielen ochranu pred týmto zneužívaním, ale aj riešenie následkov tohto zneužívania.

2 Procesná stránka riešenia individuálnych pracovnoprávnych sporov

Pracovné právo ako odvetvie práva „postráda" v jeho právnych normách konkrétnu úpravu riešenia individuálnych pracovných sporov. V danom prípade si pracovné právo „pomáha" všeobecnými normami občianskeho práva procesného. V tomto duchu sa na riešenie sporov súdnou cestou odkazuje aj Zákonník práce.[4] Platí totiž, že v prípade realizácie subjektívnych práv a povinnosti sa účastníci právnych vzťahov správajú podľa tzv. hmotnoprávnych noriem pracovného práva (pracovné právo hmotné), avšak pri ich porušení sa postupy nápravy riadia ustanoveniami práva procesného. Civilné právo procesné totiž upravuje postupy, ktorými je možné uplatniť sporné hmotné subjektívne práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom verejnej moci.[5]

2.1 Je potrebné zriadiť samostatné pracovné súdy?

Pri analýze riešenia pracovnoprávnych sporov v zmysle platnej právnej úpravy v spojitosti s aktuálnou legislatívnou činnosťou, ktorá sa pretavila do prijatia zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP") s účinnosťou od

---

4 K tomu bližšie čl. 9 Základných zásad Zákonníka práce: „Zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde", ako aj § 14 Zákonníka práce „spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy".

5 HŮRKA, P., NOVÁK, O., VRAJÍK, M. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Nakladatelství ANAG, 2012, s. 190.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

01. 07. 2016 je nutné uviesť tú skutočnosť, že s danou reformou občianskeho práva procesného bytostne súvisia aj stále častejšie dišputy ohľadom myšlienky nielen vytvorenia špeciálnych pracovných súdov alebo aspoň špecializovaných senátov, ale aj samostatnej procesnej normy pracovného práva, ktorá by brala do úvahy všetky špecifiká pracovnoprávnych sporov. Z procesného hľadiska by bolo podľa nášho názoru aspoň malým krokom k špecializácii súdneho konania v pracovných sporoch znovu zriadenie senátneho rozhodovania týchto sporov. Prof. Schronk v tejto súvislosti vyslovuje názor, že „snáď najčastejšie uvádzaným argumentom proti znovuzriadeniu senátov je skutočnosť, že klesá počet pracovných sporov". Na druhej strane však veľmi trefne uvádza, že napriek skutočnosti, že „pracovné právo plní predovšetkým ochrannú funkciu, chráni slabšieho účastníka pracovnoprávnych vzťahov, ktorým je zamestnanec, tak v praxi dochádza k opačnému javu. Právna ochrana poskytovaná zamestnancom je často neúčinná, nie však vždy preto, že by bola chyba v právnej úprave. Právna ochrana (ako aj „právna rovnosť") je v podmienkach ekonomickej nerovnosti často len iluzórna. Pri tvorbe a hodnotení právnej úpravy nemožno ochrannú funkciu pracovného práva absolutizovať, pretože aj ona má svoje prirodzené hranice. Ekonomická závislosť, strach o prácu ale i možno odstrašujúce poplatky (úhradu trov konania možno riešiť napr. obdobne ako je to v Rakúsku – ingerencia odborov), dĺžka konania a neznalosť zákona vedú k tomu, že počet pracovných sporov klesá. To však neznamená, že môžeme byť spokojní s inštitucionálnym zabezpečením rozhodovania pracovných sporov. Voči znovuzriadeniu senátov sa argumentuje aj tým, že nové senáty sú finančne limitované. Ak je jednou z prioritných úloh štátu zabezpečovanie zákonnosti a vymožiteľnosti práva, tak sa to týka aj jeho zodpovedajúceho financovania". Prof. Schronk vidí istú víziu vo vytvorení osobitných (mimosúdnych) orgánov, ktoré by rozhodovali vybraný okruh pracovných sporov, pričom rozhodujúcu úlohu pri riešení uvedených problémov môžu podľa jeho názoru zohrať najmä zamestnávatelia a odbory (napr. zabezpečovaním prísediacich v senátoch).[6]

2.2 Inšpirácie spoza hraníc?

Príklad možného riešenia otázky, ktorú načrtol prof. Schronk nachádzame v právnej úprave v Rakúskej republike. Na ilustráciu uvádzame, že u našich južných susedov sa na pracovnoprávne spory vzťahuje osobitný predpis tzv. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (tzv. zákon o Súde pre pracovné a sociálne veci). V danom prí-

[6] SCHRONK, R. K niektorým aspektom riešenia individuálnych pracovných sporov. In HAMUĽÁK, J. (ed.). *Pracovný súdny poriadok (nová právna norma v oblasti pracovného práva).* Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2014, s. 8–15.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

pade v zásade platí, že sa každý súd zaoberá všetkými druhmi právnych vecí, pričom v najväčších rakúskych mestách existujú aj špecializované súdy[7]. Vychádzajúc z § 50 príslušného zákona sa pracovnoprávne veci, teda občianske spory súvisiace s pracovným pomerom, riešia v osobitnom konaní. Toto konanie zodpovedá občianskoprávnemu konaniu doplnenému o osobitné pravidlá, pričom v pracovnoprávnych veciach sú v prvom stupni príslušné krajinské súdy (vo Viedni Súd pre pracovné a sociálne veci), v druhom stupni vyššie krajinské súdy a v konečnom stupni Najvyšší súd. Rozsudky vynášajú senáty, ktoré na každom stupni tvorí jeden alebo viacero sudcov z povolania, jeden laický sudca zastupujúci zamestnávateľov a jeden zamestnancov. Odvolacie konanie v pracovnoprávnom spore zodpovedá odvolaciemu konaniu v občianskoprávnych sporoch, má však menej obmedzení pre odvolací postup. Napríklad v pracovnoprávnych veciach je preskúmanie Najvyšším súdom – nezávisle od hodnoty sporu – prípustné vždy, keď ide o právnu otázku zásadného významu.[8] Takto formulované senátne rozhodovanie by bolo podľa nášho názoru v prípade pracovnoprávnych sporov riešených na slovenských súdoch určite prospešným krokom, pretože účasť laického prvku v podobe zástupcu zamestnávateľa, ako aj zástupcu zamestnancov ako „odborníkov z praxe" prispeje k objektívnejšiemu a najmä citlivejšiemu posúdeniu sporovej veci. Na strane druhej omnoho širšia alternatíva riešenia pracovnoprávnych sporov vo forme kreovania a kodifikovania samostatného pracovného súdneho poriadku by mohla predstavovať omnoho väčší prínos v oblasti efektívnej ochrany zamestnaneckých práv. Je to predovšetkým odôvodnené tým, že koncepcia ochrany práv na základe zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „OSP") (v prípade účastníkov pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov), ktorý predpokladá rovné postavenie účastníkov, je už prekonaná. Totiž princíp rovnosti účastníkov v súdnom konaní, ktorý sa vzťahuje nielen na civilný proces (tzn. okrem iných aj na pracovnoprávne spory), ale aj na trestný proces, kde najmä v minulosti nebola pri niektorých procesných inštitútoch zaručená rovnosť procesných práv. Právo na spravodlivý proces je v zmysle rozhodnutí Ústavného súdu Slovenskej republiky naplnené tým, že všeobecné súdy zistia skutkový stav a po výklade a použití relevantných právnych noriem rozhodnú tak, že ich skutkové a právne závery nie sú svojvoľné, neudržateľné, alebo že boli prijaté v zrejmom omyle konajúcich súdov, ktorý by poprel zmysel a podstatu práva na

[7] Pozn. autora: Vo Viedni je päť súdov špecializovaných na veci občianske, trestné, obchodné (2 súdy) a na veci pracovnoprávne a sociálne; a v Grazi sa 2 súdy špecializujú na trestné veci a ostatné právne veci.

[8] Zdroj: [cit. 29. 02. 2016]. Dostupné na <https://e-justice.europa.eu/content_specialised_courts-19-at-sk.do?member=1>.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

spravodlivý proces.[9] V zásade platí, že v právnom vzťahu nadriadenosti a podriadenosti subjektov nie je celkom možné, ani reálne úplne uplatniť zásadu zmluvnej slobody. O zásade rovnosti v pracovnom pomere možno uvažovať vo viacerých právnych polohách. Ide nie len o právnu rovnosť zamestnanca a zamestnávateľa, ale aj o rovnosť medzi zamestnancami navzájom. Obdobne ako v prípade slobody, rovnosť ako zásada pracovného pomeru je nielen kritériom pre výkon práv a ich právnu ochranu (rovnosť pred zákonom), ale rovnosť ako základné ľudské právo. Rovnosť je predovšetkým rovnosťou pred zákonom.[10] Procesnú rovnosť však nemôžeme v žiadnom prípade stotožňovať s otázkami rovnosti subjektov pracovnoprávnych vzťahov, pretože jeden zo základných definičných znakov závislej práce – nadriadenosť a podriadenosť zamestnávateľa a zamestnanca výrazne zasahuje a ovplyvňuje rovné postavenie týchto subjektov.

2.3 Obhliadnutie sa do histórie

Vychádzajúc z historického exkurzu je potrebné poznamenať, že pracovné súdnictvo nie je novým systémovým prvkom v organizácii súdnictva. Totiž už v čase vzniku Československej republiky až do povojnového obdobia boli pracovné spory predmetom riešenia na samostatných súdnych inštanciách. Totiž už v Ústavnej listine Československej republiky č. 121/1920 Sb. z. a n. bola v štvrtej hlave „Moc súdna" v civilných právnych veciach zverená súdna moc civilným súdom, ktoré sa členili na riadne, mimoriadne a rozhodcovské, pričom problematika pracovných sporov spadala do pôsobnosti mimoriadnych súdov. Významným medzníkom bol rok 1931, kedy bol prijatý zákon č. 131/1931 Sb. z. a n. o súdnictve v sporoch z pracovného, služobného a učebného pomeru (o pracovných súdoch) ďalej len „zákon o pracovných súdoch". Podľa tohto právneho predpisu boli zriadené pracovné súdy, ktoré bez ohľadu na hodnotu sporu boli príslušné rozhodovať spory z pracovného, služobného a učebného pomeru založeného súkromnou zmluvou, ktoré vznikli buď medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo zamestnancami toho istého zamestnávateľa navzájom. Kolektívne spory ako ich poznáme dnes neboli predmetom právnej úpravy, avšak existovali tzv. hromadné spory, ktoré vznikali medzi jedným alebo viacerými zamestnávateľmi alebo jednou alebo viacerým odborovými organizáciami zamestnancov. Tieto spory mohli byť na základe žiadosti

---

9 K tomu pozri bližšie MADEROVÁ, L. Vybrané základné zásady Zákonníka práce (analýza obsahu v širších súvislostiach). In KURIL, M. (ed.). *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce: desať rokov aplikačnej praxe (2001–2011)*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2012, s. 54–62 a Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 11. 06. 2015, sp. zn. 3 Cdo 285/2015.

10 BARANCOVÁ, H. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 211–212.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

niektorej zo strán predložené pracovnému súdu, v ktorého obvode spor vznikol, aby spor urovnal zmierom.[11] Historické aspekty nám ukazujú, že pracovné spory už boli predmetom riešenia na samostatných súdoch, avšak súčasná legislatíva nie je riešeniu týchto sporov prostredníctvom samostatných súdoch naklonená. O samostatnej procesnej norme pracovného práva to platí dvojnásobne.

3 Procesná stránka riešenia individuálnych pracovných sporov

V súčasnosti platí, že spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom sú prejednávané všeobecnými súdmi podľa procesnoprávnych ustanovení obsiahnutých v OSP. Tento procesný predpis je však predpisom všeobecným, ktorý sa uplatňuje okrem sporov z pracovnoprávnych vzťahov aj na iné druhy právnych vzťahov (občianskoprávne, obchodné, rodinné, hospodárske). V dôsledku toho nie je možné, aby tento predpis reflektoval všetky osobitosti, ktoré sú typické pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov. Úprava spôsobov riešenia sporov z pracovnoprávnych vzťahov spadá obsahovo pod ochrannú funkciu pracovného práva. Na základe poznatkov z praxe je možné vyvodiť záver, že k zneužívaniu práv dochádza vo väčšej miere v neprospech zamestnanca ako „slabšieho" účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Úlohou pracovného práva je nielen prinášať spôsoby riešenia už vzniknutých sporov, ale vytvárať najmä také právne prostredie, aby k sporom nedochádzalo.

3.1 Právna úprava riešenia pracovných sporov v Zákonníku práce

Z pohľadu Zákonníka práce je k dispozícii niekoľko spôsobov ochrany práv a oprávnených záujmov týchto subjektov. Ako už bolo uvedené vyššie tzv. nárokové spory sú predmetom súdnej ochrany, avšak ostatné spory je možné riešiť aj inými spôsobmi. V prvom rade je možné riešiť spory z pracovnoprávnych vzťahov priamo na pracovisku.

V prípade, ak sa spor týka neplnenia povinností, ktoré pre vyplývajú pre zamestnanca z jeho pracovného pomeru, tak môže zakročiť zamestnávateľ vo forme sankčných opatrení. Sú nimi napríklad krátenie dovolenky (neospravedlnene zameškaný pracovný deň), nepriznanie náhrady mzdy (neospravedlnene zameškaná zmena bezprostredne predchádzajúca sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúca), či skončenie pracovného pomeru (pri porušení pracovnej disciplíny, resp.

[11] K tomu pozri bližšie NOVÁKOVÁ, M. Historický exkurz do pracovného súdnictva. In HAMUĽÁK, J. (ed.). *Pracovný súdny poriadok (nová právna norma v oblasti pracovného práva).* Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2014, s. 40–48.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

neuspokojivom plnení pracovných úloh). Vo väčšine prípadov hovoríme o tzv. nástrojoch represívnej povahy. Zákonník práce však umožňuje i použitie tzv. nástrojov prevencie. Sú nimi zrážky zo mzdy, ručenie alebo zriadenie záložného práva. Popri týchto „nástrojoch" je možné riešiť spor aj vzájomnou o sporných nárokoch, ktorou si môžu upraviť svoje sporné nároky obaja účastníci pracovnoprávneho vzťahu.

V opozícii k riešeniu sporov vyvolaných zamestnancom je úprava riešenia sporov, ktoré „vyvolá" zamestnávateľ. Prvým možným nástrojom ochrany, ktorý ponúka Zákonník práce je v § 13 ods. 5) upravená možnosť podania sťažnosti v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania ako aj nedodržaním zákonných podmienok výkonu pracovnoprávnych vzťahov. Osobitným spôsobom riešenia sporov je v zmysle § 150 ods. 2 Zákonníka práce možnosť podania podnetu na príslušnom orgáne inšpekcie práce. Právomoci ako aj činnosť inšpektorátov práce je upravená zákonom č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o inšpekcii práce"). Inšpekcia práce je totiž definovaná nielen ako dozor nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, ale aj ako orgán, ktorý je oprávnený vyvodzovať zodpovednosť za porušovanie pracovnoprávnych predpisov, resp. porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv.[12] Pre účely analýzy aktuálnej právnej úpravy riešenia individuálnych pracovných sporov je však podstatná predovšetkým úprava riešenia sporov o nároky z pracovnoprávnych vzťahov súdmi.

3.2 Právna úprava riešenia pracovnoprávnych sporov podľa Občianskeho súdneho poriadku

Ako už bolo uvedené v súčasnosti sa na konanie pred súdmi použije právna úprava obsiahnutá v OSP, ktorý v ustanovení § 7 ustanovuje, že „v občianskom súdnom konaní súdy prejednávajú a rozhodujú spory a iné právne veci, ktoré vyplývajú z občianskoprávnych, pracovných, rodinných, obchodných a hospodárskych vzťahov, pokiaľ ich podľa zákona neprejednávajú a nerozhodujú o nich iné orgány." OSP je procesným normatívnym predpisom, ktorý vo svojich ustanoveniach upravuje nielen priebeh sporových a nesporových konaní, ale rieši aj otázku príslušnosti (vecná, miestna, osobná) súdnych inštancií. Z organizačného hľadiska pracovnoprávne spory v súčasnosti (na rozdiel od obdobia do roku 1949), spadajú

[12] K problematike riešenia sporov pozri bližšie HAMUĽÁK, J. Právna úprava riešenia sporov v pracovnom práve – stav „*de lege lata*". In HAMUĽÁK, J. (ed.). *Pracovný súdny poriadok (nová právna norma v oblasti pracovného práva)*. Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2014, s. 19–24.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

do pôsobnosti všeobecného súdnictva v zmysle ich hierarchického usporiadania (Okresný súd – Krajský súd – Najvyšší súd Slovenskej republiky). OSP a ani iný hmotnoprávny ani procesnoprávny predpis nerieši otázky osobitnej vecnej pôsobnosti súdnych inštancií vo veciach pracovnoprávnej sporovej agendy. Aj napriek nesmierne významnej úlohe, ktorú pracovné spory majú, tak v súčasnosti neexistujú súdne inštancie, ktoré by sa svojim vecným zameraním venovali riešeniu iba týchto sporov. JUDr. Minčič v tejto súvislosti uvádza, že „sa v praxi stáva, že na okresnom súde sa pracovná sporová vec dostane na vybavenie sudcovi, ktorý sa pracovnému právu profesionálne nevenuje, z čoho možno následne vyvodzovať záver, že kvalita súdneho rozhodnutia je nie vždy na želanej úrovni, o spokojnosti účastníkov sporu nemôžeme v týchto prípadoch ani hovoriť."[13] Uvedené sa samozrejme nedotýka len pracovných sporov, ale aj ostatných sporov.

3.3 Právna úprava riešenia pracovnoprávnych sporov podľa Civilného sporového poriadku

Nová práva úprava v CSP, ktorá sa do slovenského právneho poriadku premietne s účinnosťou od 01. 07. 2016 prináša so sebou aj nové nazeranie na individuálne pracovné spory, pričom ich definuje ako spory s ochranou slabšej strany.

Významnou novinkou oproti súčasnej právnej úprave, ktorá určuje pôsobnosť súdov na riešenie sporov z pracovných vzťahov (§ 7 OSP) s príslušnosťou v prvom stupni konania na príslušných okresných súdoch (§ 9 OSP), je zavedenie špecializácie súdov.

3.3.1 Kauzálna príslušnosť súdov

Nová právna úprava ustanovuje, že „na konanie v individuálnych pracovnoprávnych sporoch a v sporoch z kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, štrajku a výluky sú príslušné a) Okresný súd Bratislava III pre obvod Krajského súdu v Bratislave, b) Okresný súd Piešťany pre obvod Krajského súdu v Trnave, c) Okresný súd Nové Mesto nad Váhom pre obvod Krajského súdu v Trenčíne, d) Okresný súd Topoľčany pre obvod Krajského súdu v Nitre, e) Okresný súd Ružomberok pre obvod Krajského súdu v Žiline, f) Okresný súd Zvolen pre obvod Krajského súdu v Banskej Bystrici, g) Okresný súd Poprad pre obvod Krajského súdu v Prešove, h) Okresný súd Košice II pre obvod Krajského súdu v Košiciach." Zavedenie kauzálnej príslušnosti na vybraných súdoch v sídle kraja je zdôvodňované najmä šta-

[13] MINČIČ, V. Riešenie pracovnoprávnych sporov – minulosť, súčasnosť, budúcnosť. In HAMUĽÁK, J. (ed.). *Pracovný súdny poriadok (nová právna norma v oblasti pracovného práva).* Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2014, s. 73–80.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

tistikou nápadu na jednotlivé súdy, dopravnou infraštruktúrou a dostupnosťou súdov. Takéto zdôvodnenie, ani samotnú úpravu však nepovažujem za vhodnú a to predovšetkým s poukazom na podstatu sporov z pracovných vzťahov. Skôr naopak vyslovujem obavu zo sťaženia dostupnosti súdov pre účastníkov týchto sporov. Pracovné spory majú totiž špecifický charakter, predovšetkým ak poukážeme na spory o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Zamestnanec, ktorý sa ocitne v situácii, keď s ním zamestnávateľ skončí pracovný pomer neplatne, sa často krát ocitá v zlej sociálnej situácii (absencia príjmu, problémy s nájdením si novej vhodnej práce, odkázanosť na pomoc štátu) a v prípade ak je vzdialenosť súdu príslušného na prejednanie jeho veci relatívne ďaleko, môže to pôsobiť pre neho skôr odradzujúco na podanie žalobného návrhu. Navýši to totiž nielen priame náklady zamestnanca, ale aj náklady na právne zastúpenie, či uskutočňovanie procesných úkonov súdu. Na druhej strane však je potrebné podčiarknuť, že kauzálna príslušnosť súdov je aj vzhľadom na ustálený názor európskej judikatúry, resp. vzhľadom na záväzky Slovenskej republiky pozitívnym javom. Riešenie pracovnoprávnych sporov súdmi s danou kauzálnou príslušnosťou je totiž dobrým riešením, ale v podmienkach Slovenskej republiky je potrebné venovať tejto problematike zvýšenú pozornosť, pričom opäť pripomínam možnosť senátneho rozhodovania pracovných sporov. Zo zúžením počtu príslušných súdov taktiež bytostne súvisí slovenská realita a to personálne poddimenzovanie súdov. Z príslušných štatistík taktiež vyplýva ďalšia závažná skutočnosť a to nízke množstvo vybavených pracovných sporov, ako aj rýchlosť konania. Je nemenným faktom, že najdlhšie trvajúce spory sú vo veciach pracovného práva – 35,46 mesiaca[14]. V tejto súvislosti si dovolím vysloviť názor, že relatívne malý počet pracovných súdnych sporov je spôsobený z dôvodu, že dotknuté strany sú odrádzané zdĺhavosťou a komplikovanosťou pracovných súdnych sporov a preto sa napokon svojich práv na súde nedomáhajú. Zavedenie kauzálnej príslušnosti súdov vzhľadom na vzdialenostnú nedostupnosť túto skutočnosť len podčiarkuje.

3.3.2 Spory s ochranou slabšej strany a ich procesné špecifiká

Najpodstatnejšou a najvýznamnejšou zmenou, ktorú prináša CSP je zavedenie právnej úpravy tzv. Sporov s ochranou slabšej strany (Druhá hlava CSP). Vo vzťahu k nielen k pracovnoprávnym sporom, ale zo širšieho pohľadu aj vo vzťahu k riešeniu sporov, ktoré môžu vznikať na pracovisku, pozitívne hodnotím uzákonenie procesných postupov pri riešení antidiskriminačných a taktiež priamo individuál-

[14] K tomu pozri bližšie Štatistickú ročenku Ministerstva spravodlivosti za rok 2014. Zdroj: [cit. 29. 02. 2016] Dostupné na <http://www.justice.gov.sk/stat/roc/15/stat_roc_2014.pdf>.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

nych pracovnoprávnych sporov. CSP v prípade antidiskriminačných sporov definuje samotný pojem týchto sporov a zavádza osobitné procesné úkony súdu, vo väzbe na poučovaciu povinnosť súdu voči žalobcovi, no predovšetkým v oprávnení súdu vykonať aj tie dôkazy, ktoré žalobca nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci.

Ďalším z prejavov procesnej ochrany slabšej strany, ktorý so sebou prináša priestor aj pre rozdielnu dišputu, je vylúčenie koncentrácie konania pre slabšiu stranu antidiskriminačného (aj individuálneho pracovného sporu). To v danom prípade znamená, že žalobca môže predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. V tomto prípade sa prikláňam k odôvodneniu predkladateľov, ktorí v dôvodovej správe k návrhu zákona túto skutočnosť odôvodňujú povahou individuálneho pracovnoprávneho sporu (teda aj antidiskriminačného) a postavením zamestnanca (resp. „diskriminovaného" žalobcu) ako objektívne a prirodzene slabšej strany právneho i procesnoprávneho vzťahu.

Z hľadiska charakteru a vzájomného prepojenia antidiskriminačných a individuálnych pracovnoprávnych sporov je zásadným faktom zavedenie definície individuálneho pracovnoprávneho sporu (§316), za ktorý je považovaný nielen spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávnych a iných obdobných pracovných vzťahov, ale aj spor, ktorý vyplýva zo zásady rovnakého zaobchádzania, ak súvisí s individuálnym pracovnoprávnym sporom. Platí teda zásada, že ak v rámci individuálneho pracovnoprávneho sporu dôjde k diskriminačnému konaniu, tak spor z neho vzniknutý sa bude procesne považovať za individuálny pracovnoprávny spor. Vyvstáva však pred nami otázka, ako budú posudzované možné antidiskriminačné spory, ktoré vzniknú v rámci tzv. predzmluvných pracovnoprávnych vzťahov, ktoré sú definované v § 41 Zákonníka práce (aktuálne sú predovšetkým otázky diskriminácie v pracovnej inzercii, ako aj otázky porušovania informačných oprávnení zamestnávateľa vo vzťahu k „uchádzačovi" o zamestnanie.).

Za pozitívum právnej úpravy považujem rozšírenie subjektov procesného zastupovania aj o možnosť zamestnanca dať sa zastupovať odborovou organizáciou. Za nedostatok právnej úpravy však považujem absenciu presnej špecifikácie odborovej organizácie. Dané ustanovenie bude možné vykladať tak, že to môže byť akákoľvek odborová organizácia bez ohľadu či pôsobí u žalovaného zamestnávateľa, alebo či žalujúci zamestnanec je jej členom (precíznejšiu právnu úpravu nachádzame v súčasnom OSP v § 26, ktorý ustanovuje, že odborová organizácia môže na

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

základe plnomocenstva v konaní zastupovať účastníka, ktorý je jej členom vo veciach týkajúcich sa pracovnoprávnych vzťahov). Napriek uvedenému je podľa nášho názoru nutné dané ustanovenie vykladať tak, že danou odborovou organizáciou by z povahy veci, sektorového zamerania a druhu zamestnancom vykonávanej práce mala byť organizácia, ktorej je zamestnanec členom, alebo ktorá pôsobí u zamestnávateľa, s ktorým má zamestnanec individuálny pracovnoprávny spor, a to predovšetkým z dôvodu, že práve táto odborová organizácia má konkrétne poznatky z pôsobenia u daného zamestnávateľa. V zmysle zákonnej konštrukcie pripadá do úvahy aj odborová organizácia, ktorá pôsobí v rovnakom sektore ako zamestnanec, ktorý je stranou individuálneho pracovnoprávneho sporu, avšak u jeho zamestnávateľa nepôsobí žiadna odborová organizácia.

Obdobne ako v prípade antidiskriminačných sporov je riešená tzv. extenzívna poučovacia povinnosť súdu voči zamestnancovi ako slabšej strane, ktorá je oproti všeobecnej poučovacej povinnosti súdu formulovaná širšie, čo môžeme odvodzovať od záujmu predkladateľov vybalansovať rozdiely sporových strán. Ustanovenie § 318 CSP predstavuje odklon od všeobecného chápania poučovacej povinnosti súdu a mohlo by nás viesť ku konštatovaniu o možnom porušení práva na spravodlivý súdny proces, ktorého súčasťou je procesná rovnosť strán sporu v civilnom súdnom konaní. Opak je však pravdou a rozšírená poučovacia povinnosť súdu vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý je v prípade individuálneho pracovnoprávneho sporu tzv. slabšou stranou, predstavuje účinný prostriedok zefektívnenia ochrany práv zamestnancov.

Za pozitívum je potrebné považovať aj možnosť súdu vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Táto zvýšená protektívna ingerencia súdu sa prejavuje predovšetkým v príklone k vyšetrovaciemu princípu. Súd sa nebude v plnej miere spoliehať na splnenie si dôkaznej povinnosti zamestnanca, ale vykoná aj ďalšie dôkazy na ochranu zamestnanca, pričom by mal prihliadnuť na jeho názor. Súd by mal vybrať a akceptovať len relevantné tvrdenia strán a dôkaznú iniciatívu prevziať len tam, kde to reálne a racionálne pomôže objasniť skutkový stav. Okrem stanoviska zamestnanca by teda mala byť jediným limitom zásada hospodárnosti dokazovania. V danom prípade za zásadnú považujem aj povinnosť zamestnávateľa poskytnúť súdu súčinnosť. Súd však môže od zamestnávateľa požadovať súčinnosť len, ak to možno od neho spravodlivo žiadať. Podľa môjho názoru je však toto ustanovenie vágne a umožní zamestnávateľom robiť „obštrukcie“ pri zabezpečovaní dôkazov.

Vo väzbe na ochrannú funkciu novej procesnej úpravy považujem za ďalší pozitívny krok v § 321 ustanovenú elimináciu tzv. kontumačných rozsudkov

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

v neprospech zamestnanca, ktorá je výnimkou z prísnej procesnej preklúzie, teda odklonom od všeobecného procesného postupu súdu, ktorý v konaní postupuje tak, aby bola vec čo najrýchlejšie prejednaná a rozhodnutá, pričom zároveň predchádza zbytočným prieťahom, koná hospodárne a bez zbytočného a neprimeraného zaťažovania strán sporu a iných osôb.

4 Záver

Prečo zriadiť pracovné súdy? Túto otázku si kladie Ing. Burgula zo Zväzu strojárskeho priemyslu Slovenskej republiky, ktorý ako zástupca zamestnávateľov konštatuje, že „pracovné súdy sú sporadicky, už niekoľko rokov témou nastoľovanou hlavne odbormi a zvyčajne počas nejakej post-volebnej nevyhnutnej novele Zákonníka práce, alebo iného sociálneho zákona, ktorú napokon zaplatia zamestnávatelia alebo aj občania". Podľa jeho názoru nie sú zamestnávatelia týmito nápadmi nadšení, hlavne preto, lebo ich potreby v súvislosti s pracovnými súdmi sú rozdielne. Tvrdí, že „kým zamestnancom ide o ochranu voči zamestnávateľom porušujúcim ich práva a zamestnávateľov zaujíma trvanie riešenia sporov a „čo to stojí". Na druhej strane však Ing. Borgula vyslovuje názor, že „spoločným dôvodom na podporu zriadenia pracovných súdov je zrejme to, že dlhodobé neriešenie pracovnoprávnych sporov alebo dokonca nespravodlivé riešenie môže viesť až k sociálnym nepokojom, čo nie je záujmom nikoho".[15]

S názorom zástupcu zamestnávateľov je možné súhlasiť len v poslednej časti jeho tvrdenia. Áno dlhodobé neriešenie pracovnoprávnych sporov môže naozaj viesť k istým nepokojom. Túto skutočnosť podčiarkuje aj všeobecné známa veľmi nízka dôveryhodnosť spoločnosti v súdy. Je taktiež pravdou, že právne predpisy nevyriešia všetky problémy spoločnosti, ale je tiež pravdou, že právne normy formujú spoločnosť a vytvárajú mantinely spoločenského správania. V plnej miere to platí aj pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov. Špecifiká postavenia subjektov pracovnoprávnych vzťahov si vyžadujú špecifické riešenia. História nám podčiarkuje, že oblasť riešenia pracovných sporov prešla niekoľkonásobným vývojom. Inšpirácie, ktoré nám ponúkajú okolité krajiny (viď Rakúsko) by nás mali viesť k snahe o zakotvenie čo najlepšej právnej úpravy. Ideálne riešenie neexistuje a to platí aj pre aktuálnu legislatívu v oblasti riešenia pracovnoprávnych sporov v CSP. Je možné,

[15] BORGULA, J. Prečo zriadiť pracovné súdy. In HAMUĽÁK, J. (ed.). *Pracovný súdny poriadok (nová právna norma v oblasti pracovného práva).* Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2014, s. 15–18.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

že samostatný pracovný súdny poriadok ako nová procesná norma v oblasti pracovného práva by predstavovala najdokonalejšie riešenie, tak individuálnych, ako aj kolektívnych pracovnoprávnych sporov. Miesto pracovného práva ako samostatného odvetvia v právnom poriadku Slovenskej republiky je výnimočné v tom, že sa prelína medzi súkromným a verejným právom. Analýzou novej právnej úpravy v CSP sme dospeli k záveru, že táto úprava nie je ideálna, avšak vo väzbe na snahu prvý krát v novej právnej histórii vymedziť zamestnanca ako slabšiu stranu, ju môžeme definovať ako prelomovú. Ako každá nová právna úprava si však vyžaduje priamy kontakt s praktickou realizáciou na súdoch. Až následnou aplikáciou vyplávajú na povrch aj chyby, ktoré bude musieť zákonodarca odstrániť.

JUDr. Juraj Hamuľák, PhD.
Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave
Email: juraj.hamulak@flaw.uniba.sk

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCŮ PEČUJÍCÍCH O DĚTI PŘI ÚPRAVĚ PRACOVNÍ DOBY

Legal position of employees caring for children during working time

Gabriela Halířová

HALÍŘOVÁ, Gabriela. Postavení zaměstnanců pečujících o děti při úpravě pracovní doby. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 105–111.

Abstrakt: Příspěvek pojednává o postavení zaměstnanců s malými dětmi jako slabší strany pracovněprávního vztahu a jejich nároku vůči zaměstnavatelům na úpravu pracovní doby. Problematika bude předestřena v kontextu judikatury Nejvyššího soudu České republiky.

Klíčová slova: zaměstnanec, zaměstnavatel, kratší pracovní doba, péče o děti, provozní důvody, judikatura.

Abstract: The paper deals with the status of employees caring for children as the weaker party of employment relationship and their right on modification of working time against employers. The will be illustrated of the case law of Supreme Court of the Czech Republic.

Keywords: employee, employer, part-time, childcare, operational reasons, case law.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Úvod

Pracovní doba je časový úsek, ve kterém jednak zaměstnanec realizuje své právo na práci a jednak je povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele. Povinnosti subjektů pracovněprávního vztahu upravuje zákoník práce[1] (dále také „ZP"). Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru [§ 38 odst. 1 písm. b) ZP]. Zaměstnavateli vzniká naopak povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní stanovené pracovní podmínky [§ 38 odst. 1 písm. a) ZP], mezi něž patří mimo jiné i pracovní doba, především její délka a podmínky jejího rozvržení, kterou jsou práva a povinnosti smluvních stran omezeny pouze pro tuto pracovní dobu.

Nejrůznější možnosti úpravy pracovní doby jsou nejtypičtějším a nejširším druhem zvláštních pracovních podmínek zaměstnanců pečujících o malé děti, poněvadž určení délky pracovní doby, její rozvržení, případné zkrácení, rozvrh pracovních směn a určení začátku i konce pracovní doby jsou jednou ze základních obecných pracovních podmínek týkajících se všech zaměstnanců. Zaměstnanci s malým dítětem zastávají ve společnosti důležitou sociální funkci, maloleté dítě vyžaduje prokazatelně vyšší pozornost a péči, než dítě starší, proto skloubení obou aspektů, tj. vést plnohodnotný rodinný život, řádně pečovat o děti a současně vykonávat práci, ať již z touhy po pracovním uplatnění nebo z nutné potřeby doplnit rodinný příjem a zachovat si určitý životní standard, je obzvlášť pro zaměstnané rodiče velice obtížné. Úprava pracovní doby proto je a bude pravděpodobně nejčastěji využívaným ochranným institutem ze strany pracujících rodičů, zejména žen.[2]

2 Úprava pracovní doby

Ujednání se zaměstnancem o týdenní pracovní době v individuálním případě kratší než je stanovená obsažené v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě, eventuálně o jiné úpravě pracovní doby v rámci jejího týdenního rozsahu, je jedním z projevů flexibility pracovního práva.[3] Vždy však zásadně záleží na autonomii vůle obou smluvních stran, musí dojít ke vzájemné dohodě na změně stávajících pracovních

---

1 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

2 Obdobně HALÍŘOVÁ, Gabriela. Těhotné ženy a matky a jejich pracovní doba. *Právo a rodina*, 2005, č. 2, s. 9-13.

3 HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2009, s. 117.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

podmínek (srov. § 40 odst. 1 zákoníku práce) nebo sjednání konkrétních podmínek týkající se jiné pracovní doby při uzavírání pracovní smlouvy.

Zákoník práce již od 1. 1. 2012 nezmiňuje „jinou úpravu pracovní doby“,[4] v ust. § 81 až § 84 stanoví, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel zpravidla do pětidenního pracovního týdne, včetně začátku a konce směn, přičemž je přitom povinen přihlížet k podmínkám bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Délka směny nesmí v žádném případě přesáhnout 12 hodin. Jiná úprava pracovní doby může být použita jak ve stanovené týdenní pracovní době, tak i v kratší pracovní době formou konkrétního ujednání v pracovní smlouvě, event. jeho změnou, a to ode dne vzniku pracovního poměru nebo později za jeho trvání.

Změny nebo odlišného ujednání pracovních podmínek ohledně délky a rozvržení pracovní doby mohou stejně jako každý jiný zaměstnanec využít i zaměstnanci pečující o děti, kteří jsou jinak speciálně chránění v rámci zvláštních pracovních podmínek ustanovením § 241 odst. 2 ZP (uvedenou problematiku ještě rozebereme dále). Takové ujednání vzešlé z dohody obou smluvních stran pracovní smlouvy je však možné změnit opět pouze dohodou, nikoliv jednostranně ať ze strany zaměstnance (chce si prodloužit kratší pracovní úvazek zpět na celý) nebo zaměstnavatele (onemocněním většího počtu zaměstnanců vznikly na pracovišti vážné problémy a zaměstnavatel chce zaměstnanci změnit pracovní dobu). Ani v případě, že odpadnou důvody, pro které byly odlišné pracovní podmínky sjednány, nedojde k automatické změně na standardní rozvržení pracovní doby, ledaže by tato skutečnost byla přímo dohodnuta v pracovní smlouvě.

Co se týče zaměstnanců pečujících o děti, v zákoníku práce jsou zakotveny dva základní druhy možné úpravy pracovní doby pro chráněné subjekty. Podle ust. § 241 odst. 1 ZP má každý zaměstnavatel povinnost přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujícím o děti. Například zařazovat je stabilně pouze na ranní či odpolední[5] směny dle potřeb zaměstnanců. Z hlediska určité vágní formulace je však význam tohoto ustanovení v praxi téměř nulový.

Jednak nejsou dostatečně konkretizovány subjekty vyžadující zvláštní ochranu (chybí přesně stanovený věk dítěte, o jehož péči se jedná). Z toho vyplývá, že půjde o všechny děti bez rozdílu věku, které vyžadují péči zaměstnance. Vnímáme-li pojem „péče o dítě“ jako činnost rodiče (jiné osoby namísto rodiče) směřující k všestrannému

---

[4] Ust. § 84a před novelou č. 365/2011 Sb., o změně zákoníku práce a dalších souvisejících zákonů. Vzhledem k dispozitivní úpravě pracovního práva již dnes není třeba speciálně uvádět tyto možnosti úpravy pracovní doby.

[5] Druhý z rodičů pracuje na ranní směně a je tak zajištěna péče o dítě a rodinu.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

zajištění výchovy a výživy (úhrady osobních potřeb) dítěte, pak, půjdeme-li až do extrémů, jde bezpochyby i o nezaopatřené dítě, které se soustavně připravuje studiem na vysoké škole na budoucí povolání, tj. až do 26 let věku. Má snad zaměstnavatel přihlížet při organizování práce i k tomuto dítěti? Stejně tak z textu zákona je zřejmé, že zaměstnanec nemá právní nárok na zařazení do konkrétní směny, např. jen do ranní směny, obzvlášť když se jedná o třísměnný nebo nepřetržitý provoz.

Druhý způsob úpravy pracovní doby je zakotvený v § 241 odst. 2 ZP takto: *„Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně (…), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“* Přínos tohoto ustanovení oproti § 241 odst. 1 spočívá v tom, že jednak je založen právní nárok na provedení úpravy pracovní doby a jednak jsou chráněné subjekty přesně vymezeny. Pakliže požádají o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby,[6] je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět, nebo s odkazem na vážné komplikace při provozu zaměstnavatele jejich žádost zamítnout.

Na rozdíl od výše rozebrané situace se nejedná o dohodu smluvních stran dle § 40 odst. 1 ZP, nýbrž o úpravu pracovních podmínek zaměstnavatelem ohledně pracovní doby dle konkrétního požadavku zaměstnance, není-li v rozporu s provozní situací zaměstnavatele, kterážto může být zrušena či změněna, opět s odkazem na změnu provozních poměrů zaměstnavatele.

3 Rozhodnutí NS ČR k nároku na úpravu pracovní doby a provozním důvodům

K pojmu *vážné provozní důvody* se v rámci své judikaturní činnosti vyjádřil Nejvyšší soud ČR. Rozsudek ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003, uvádí,

---

[6] Podle starého zákoníku práce se speciální úprava pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnance pečující o děti do stanoveného věku odvíjela od ust. § 86, které se vztahovalo na všechny zaměstnance v pracovním poměru bez rozdílu a podle kterého měl zaměstnavatel obecně vytvářet vhodné předpoklady pro výkon práce v otázkách stanovení pracovní doby. V pracovní smlouvě mohla být sjednána z provozních důvodů kratší než stanovená týdenní pracovní doba, zaměstnavatel ji také mohl se zaměstnancem dohodnout, popřípadě mu ji na jeho žádost povolit ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů na straně zaměstnance, dovoloval-li to provoz zaměstnavatele. Kratší pracovní doba přitom nemusela být rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu. Zaměstnavatel byl povinen vytvářet podmínky, aby takovým žádostem mohlo být vyhověno. Za stejných podmínek mohl zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat či povolit mu jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní nebo kratší pracovní doby.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

že o vážné provozní důvody se jedná tehdy, pokud by byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele. Provozem je třeba rozumět plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, a to zejména úkolů, které souvisejí se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb, a jiné obdobné činnosti, kterou zaměstnavatel provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Pro posouzení vážnosti provozních důvodů ve smyslu ust. § 241 odst. 2 ZP (dříve § 156 odst. 2 starého zákoníku práce) je nutno v konkrétním případě zjistit zejména rozsah, organizaci, funkční náplň a rozvrh práce zaměstnance, provozní poměry zaměstnavatele, možnost zajistit zastupování zaměstnance zaměstnancem vykonávajícím v podniku stejnou funkci, finanční možnosti i vztah a návaznost práce zaměstnanců v jednotlivých útvarech zaměstnavatele a podobně.[7]

Podle rozsudku sp. zn. 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. 6. 2006 má zaměstnanec a zaměstnankyně nárok na kratší pracovní dobu nebo na jinou vhodnou úpravu pracovní doby, kterého se může domáhat, neupokojí-li ho zaměstnavatel dobrovolně, u soudu. Odmítá-li zaměstnavatel vyhovět žádosti, musí v řízení před soudem tvrdit a také prokázat vážné provozní důvody, které tomu brání. Pro závěr, zda povolení kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, je především rozhodující vyhodnocení, jaký a jak významný by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnanci byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala nebo by pracoval) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání zaměstnavatelovy vážné provozní důvody, respektive vážné ohrožení provozu by nenastalo či by bylo odvráceno tím, kdyby zaměstnavatel přijal jiného dalšího zaměstnance. Provozním důvodem tedy je i momentální personální situace zaměstnavatele.

Podle rozsudku NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 ze dne 9. 7. 2014 je při posuzování, zda jsou na straně zaměstnavatele dány vážné provozní důvody ve smyslu ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce, rozhodný stav provozu zaměstnavatele, jaký tu je v době, v níž dochází k posuzování opodstatněnosti žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby či zrušení jejího povolení. Z tohoto stavu je třeba při posuzování vážnosti provozních

[7] Srov. rovněž rozhodnutí Krajského soudu Ústí nad Labem, judikát R 75/1967.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

důvodů vycházet jak při zkoumání povahy provozu a dalších skutečností o organizačně technických poměrech zaměstnavatele, tak i při posuzování množství a počtu zaměstnanců působících u zaměstnavatele, možností jejich vzájemného zastupování a možnosti jejich odměňování za vykonanou práci a v jaké výši. V obecné rovině je nepochybné, že zaměstnavatel může vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby tím „snadněji", čím více má zaměstnanců, čím lépe se jeho zaměstnanci mohou vzájemně zastupovat a čím více má peněžních prostředků použitelných pro jejich odměňování, a že vážné provozní důvody nemohou nikdy bránit ve vyhovění žádosti podané zaměstnancem, jehož práci zaměstnavatel pro plnění svých úkolů nebo činnosti nepotřebuje vůbec.

4 Závěr

Jak vyplývá z judikatury, bude vždy zapotřebí konkrétního posouzení, co je nutno rozumět vážnými provozními důvody – tytéž okolnosti u různých zaměstnavatelů mohou u jednoho znamenat vážné provozní důvody, u jiného nikoli. Obecně lze říci, že vážnými provozními důvody mohou být jen takové, při nichž by zaměstnavatel nemohl významnou měrou plnit své úkoly, kdyby měl přistoupit na požadovanou kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Současně hraje roli počet zaměstnanců na pracovišti zaměstnavatele, možnost jejich vzájemného zastupování a odměňování, v úvahu přichází i možnost přijetí nového zaměstnance.

Vážnými provozními důvody se rozumí například situace, kdy zaměstnanec vykonává vysoce specializovanou práci, kterou nemůže zastat žádný jiný zaměstnanec; mezi účastníky pracovního vztahu nelze dosáhnout vzájemného souladu ani prostřednictvím přijatelných změn provozních postupů a nasazením dalšího personálu; sjednáním kratší pracovní doby by nemohl zaměstnavatel práci zorganizovat tak, aby to nebylo v rozporu s jinými zájmy (ochrana života a zdraví, kvalita poskytovaných služeb, omezení organizace provozu, pracovních postupů); zaměstnanec vykonává práci na pracovišti sám, jeho přítomnost a pracovní činnost je po celou dobu trvání pracovní doby nutná a nelze ho jiným opatřením nahradit nebo podle vnitřního předpisu nebo nařízení zaměstnavatele je výkon jeho práce nevyhnutelný.

Na rozdíl od ostatních zaměstnanců mají zákonem chráněné subjekty nárok na úpravu pracovní doby za výše uvedených podmínek. Žádosti zaměstnance je zaměstnavatel povinen vyhovět a změnit dohodnuté pracovní podmínky. Nepochybně

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

může nejprve dojít ke kompromisu dohodou smluvních stran dle § 40 odst. 1 zákoníku práce, pak není třeba přistupovat k prosazování nároků soudní cestou. Dohodnuté podmínky však není možné následně jednostranně upravovat například právě s ohledem na změnu provozních poměrů zaměstnavatele.

Po odpadnutí konkrétní právní skutečnosti odůvodňující nárok na kratší nebo jinou úpravu pracovní doby (dítě zaměstnance dosáhlo 15 let věku) bude muset oprávněný zaměstnanec přejít opět do standardního režimu, bude-li to po něm zaměstnavatel požadovat, pokud si v souladu se smluvním principem se zaměstnavatelem neujedná setrvání na sjednaných podmínkách nebo jejich jinou úpravu. Rovněž tak je zaměstnavatel oprávněn jednostranně zrušit jinou úpravu pracovní doby, změní-li se podstatně provozní poměry vyžadující přítomnost zaměstnance na pracovišti po celou nebo standardní (původně dohodnutou) pracovní směnu.

JUDr. Gabriela Halířová, Ph.D.
Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
Email: gabriela.halirova@upol.cz

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

AIO, 2016, Vol. 11, Supplementum 1

Acta Iuridica Olomucensia

ZABEZPEČENIE SPOTREBITEĽSKÝCH DLHOV V SR A ČR (VŠEOBECNÝ ÚVOD A UTVRDZOVACIE PROSTRIEDKY)

Ensuring consumers debt in Slovakia and Czech Republic (general introduction and improvement means)

Vladimír Filičko

FILIČKO, Vladimír. Zabezpečenie spotrebiteľských dlhov v SR a ČR (všeobecný úvod a utvrzovacie prostriedky). *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 113–132.

Abstrakt: Autor sa v predmetnom príspevku, v intenciách recentnej právnej úpravy platnej v Slovenskej a Českej republike, zaoberá otázkou možností a spôsobov platného zabezpečenia (zajištení) dlhov spotrebiteľov vyplývajúcich zo spotrebiteľských záväzkov. Predmetný príspevok je prvou časťou, v ktorej sa autor snaží čitateľovi predložiť všeobecný výklad k zabezpečovaniu spotrebiteľských dlhov a osobitne rozpracúva jednotlivé „utvrzovací prostředky". Autor sa, v nadväznosti na predmetný príspevok, bude v jeho pokračovaní zaoberať jednotlivými „zajišťovacími prostředky".

Klíčová slova: spotrebiteľ, dlh, spotrebiteľský vzťah, zabezpečenie dlhu, zabezpečovacie prostriedky, zmenka, šek, uznanie dlhu.

Abstract: The author of the present paper, along the lines of recent legislation in force in Slovakia and the Czech Republic, addresses the question of the possibility and modalities of valid security of consumers debts arising from consumer obligations. The present contribution is the first part in which the author tries to present the reader with a general explanation to ensuring consumer debt and especially elaborates individual security measures The author, in response to the post in question, will be addressed in its continuation individual means of ensuring.

Keywords: consumer, debt, consumer relations, secured debt, means of ensuring, promissory note, check, acknowledgment of debt.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Úvod

Zabezpečenie dlhu[1] je štandardne zložitou otázkou, s ktorou sa subjekty záväzkov[2] stretávajú prevažne pri ich vzniku a ktorá súvisí najmä s výberom vhodného zabezpečovacieho prostriedku, ktorý dlžníka najefektívnejšie prinúti splniť si svoj dlh (realizácia tzv. zabezpečovacej funkcie), prípadne umožní veriteľovi uspokojiť svoju pohľadávku aj bez súčinnosti dlžníka (realizácia tzv. uhradzovacej funkcia).

Osobitne je zodpovedanie tejto otázky komplikované v prípade spotrebiteľských záväzkov vznikajúcich medzi dodávateľmi a spotrebiteľmi (B2C, business to consumer).[3] Zložitosť zabezpečenia dlhov spotrebiteľov vyplýva najmä z osobitostí samotného charakteru spotrebiteľských vzťahov a s ním súvisiacou právnou úpravou, ktorá je špecifická „prísnosťou"[4] ako i tzv. jednostrannou kogentnosťou[5] (resp. relatívnou kogentnosťou[6]) právnych noriem na ochranu spotrebiteľa.

---

1 Autor bude v predmetnom článku používať pojem dlh ako povinnosť dlžníka uspokojiť veriteľa v zmysle novej terminológie NOZ (§ 1721 NOZ) napriek tomu, že v podmienkach SR je táto povinnosť ešte stále označovaná prevažne ako záväzok.

2 Autor bude v predmetnom článku používať pojem záväzok ako ekvivalent pojmu záväzkový vzťah v zmysle novej terminológie NOZ (§ 1721 NOZ) napriek tomu, že v podmienkach SR je používané prevažne označenie záväzkový vzťah, alebo záväzkový právny vzťah.

3 Vymedzením, ktoré vzťahy sa považujú za spotrebiteľské a ktoré sa za takéto nepovažujú sa vzhľadom na to, že táto otázka je dnes už v rozhodovacej činnosti Súdneho dvora EÚ, ako i v jednotlivých národných právnych úpravách dostatočne rozpracovaná a upravená ako i vzhľadom na to, že predmetom príspevku je osobitná problematika zabezpečenia, nebudeme bližšie zaoberať.

4 Prísnosť právnej úpravy spotrebiteľských vzťahov smeruje voči dodávateľovi a má zmierniť prirodzenú nerovnováhu v dodávateľsko-spotrebiteľských vzťahoch. Je však potrebné poukázať na skutočnosť, že niektoré opatrenia na ochranu spotrebiteľa až neprimerane posilnili postavenie spotrebiteľov voči dodávateľom a z pôvodnej nerovnováhy v prospech dodávateľa vytvorili nerovnováhu v prospech spotrebiteľa.

5 Podľa názoru autora možno kogentnosť právnych noriem ochrany spotrebiteľa, aplikáciou ustanovenia § 54 ods. 1 Občianskeho zákonníka, rozšíriť aj na všetky inak dispozitívne ustanovenia právnych predpisov prijatých za iným účelom ako je ochrana spotrebiteľa v prípade, ak sa tieto majú subsidiárne použiť na spotrebiteľský záväzkový vzťah (napr. kogentnosť inak dispozitívnych ustanovení všeobecnej časti záväzkového práva upravenej v Občianskom zákonníku). Táto kogentnosť však nebude daná v prípade, ak odchýlenie sa od dikcie zákona bude smerovať k posilneniu práv, prípadne postavenia spotrebiteľa. Csach uvádza, že ustanovenie § 54 ods. 1 Občianskeho zákonníka je možné vykladať v troch smeroch, a to tak, že dané ustanovenie:

1. prehlasuje všetky kogentné právne normy za jednostranne zmeniteľné v prospech spotrebiteľa,
2. prehlasuje právnu úpravu spotrebiteľských zmlúv za jednostranne kogentnú,
3. všetky pôvodne dispozitívne ustanovenia Občianskeho zákonníka (podľa nášho názoru aj iných právnych predpisov) sú jednostranne kogentné a je možné sa od nich odchýliť iba v prospech spotrebiteľa.

Pozri CSACH, K. *Štandardné zmluvy*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 179.

6 Pozri HULMÁK, M. Ustanovení o závazcích ze smluv uzavíraných se spotřebitelem. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054). Komentář.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 395.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Zabezpečenie spotrebiteľských záväzkov v podmienkach Českej republiky a Slovenskej republiky možno považovať za dôležitú a veľmi aktuálnu tému, a to najmä v súvislosti so zásadnými zmenami právnej úpravy realizovanými v oblasti občianskeho práva, s ktorými sa právna prax stále vysporiadava. V podmienkach ČR tieto zmeny súvisia najmä s rekodifikáciou súkromné práva a prijatím zákona č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník (ďalej len „Občanský zákoník" príp. „NOZ"). V podmienkach SR tieto zmeny súvisia najmä s novelizáciami právnych predpisov na ochranu spotrebiteľa, ku ktorým došlo v roku 2014[7].

Pokiaľ hovoríme o zabezpečení dlhov vyplývajúcich zo spotrebiteľských vzťahov je nevyhnutné uviesť, že dlžníkom, ktorého dlh sa má zabezpečiť môže byť tak dodávateľ, ako i spotrebiteľ. V praxi spotrebiteľských záväzkov však bude dochádzať najčastejšie resp. takmer výlučne k zabezpečovaniu dlhov spotrebiteľov. Uvedené je výsledkom prirodzeného postupu silnejšieho subjektu – dodávateľa, ktorý sleduje splnenie dlhu neprofesionálneho spotrebiteľa (najčastejšie zaplatenie kúpnej ceny, odplaty za poskytnutie služby, prípadne vrátenia poskytnutých finančných prostriedkov a uhradenia odplaty za ich poskytnutie) a za tým účelom je schopný „nanútiť" spotrebiteľovi ním autoritatívne určený zabezpečovací prostriedok.

Už pri prvom pohľade na právnu úpravu zabezpečovacích prostriedkov v spomínaných krajinách je možné badať viaceré rozdiely medzi právnou úpravou SR a ČR. Pre právnu úpravu SR možno všeobecne uviesť, že zabezpečenie dlhov sa uskutočňuje prostredníctvom zabezpečovacích prostriedkov, ktorých úprava je obsiahnutá prevažne v zákone č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník" príp. „OZ"). Medzi základné zabezpečovacie prostriedky možno všeobecne zaradiť:

- zmluvnú pokutu (§ 544 až § 545a OZ),
- ručenie (§546 až § 550 OZ),
- dohodu o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov (§ 551 OZ),
- záložné právo (§ 552, § 151a až § 151me OZ),
- zabezpečovací prevod práva (§ 553 až § 553e OZ),
- zabezpečovacie postúpenie pohľadávky (§ 554 OZ),
- zábezpeku (§ 555 až § 557 OZ),
- uznanie dlhu (§ 558 OZ),

[7] Prijatie zákona č. 102/2014 Z. z., o ochrane spotrebiteľa pri predaji tovaru alebo poskytovaní služieb na základe zmluvy uzavretej na diaľku alebo zmluvy uzavretej mimo prevádzkových priestorov predávajúceho a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákona č. 106/2014 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 40/1964 Zb., občiansky zákonník v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

- zádržné právo (§ 151s až 151v OZ) a taktiež
- bankovú záruku (§ 313 až 322 zákona č. 513/1991 Zb., Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „ObZ")),
- zmenku a šek (podľa zákona č. 191/1950 Zb., zákon zmenkový a šekový v znení neskorších predpisov).

Nový Občanský zákoník Českej republiky v porovnaní so slovenskou úpravou už dôsledne rozlišuje medzi *„utvrzením"* dlhu a *"zajistěním"* dlhu. Základný rozdiel medzi uvedenými kategóriami možno okrem iného vidieť v tom, že utvrzovací prostředky majú len zabezpečovaciu funkciu, pričom prostriedky zajisťovací majú tak zabezpečovaciu, ako i uhradzovaciu funkciu.

Medzi zajišťovací prostředky možno podľa nášho názoru v zmysle NOZ zaradiť:

- zástavní právo (§ 1309 až § 1389 NOZ),
- podzástavní právo (§ 1390 až § 1394 NOZ),
- zadržovací právo (§ 1395 až § 1399 NOZ),
- ručení (§ 2018 až § 2028 NOZ),
- finanční záruku (§ 2029 až § 2039 NOZ),
- zajisťovací prevod práva (§ 2040 až § 2044 NOZ),
- dohodu o srážkach ze mzdy nebo jiných příjmu (§ 2045 až § 2047 NOZ),
- závdavek (§ 1808 až § 1809 NOZ).

Medzi utvrzovací prostředky zaraďuje NOZ smluvní pokutu (§ 2048 až § 2052 NOZ) a uznáni dluhu (§ 2053 až § 2054 NOZ). Máme za to, že v danom prípade nejde o taxatívny výpočet, najmä v súvislosti s ust. § 1 ods. 2 a § 1746 ods. 2 NOZ, a že medzi utvrzovací prostředky je možné zaradiť aj iné prostriedky, ktoré majú iba zabezpečovaciu funkciu ako napr. aj směnku a šek v zmysle zákona č. 191/1950 Sb. Zákon směnečný a šekový.

Uvedený výpočet zabezpečovacích prostriedkov je prirodzene len demonštratívny. Účastníci záväzkov si totiž môžu, za splnenia podmienok stanovených v § 51 OZ[8] resp. § 1746 ods. 2 NOZ[9], dojednať aj ďalšie spôsoby zabezpečenia.[10] Na zabezpečenie dlhov môžu navyše slúžiť taktiež ďalšie zákonné prostriedky ako úrok z omeškania, prevzatie dlhu, pristúpenie k dlhu, či notárska úschova.[11]

---

8 § 51 OZ: Úča*stníci môžu uzavrieť i takú zmluvu, ktorá nie je osobitne upravená; zmluva však nesmie odporovať obsahu alebo účelu tohto zákona.*

9 § 1746 NOZ: *Strany mohou uzavřít i takovou smlouvu, která není zvláště jako typ smlouvy upravena.*

10 VOJČÍK, P. a kol. *Občianske právo hmotné.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, s. 345.

11 Podobne uvádza DVOŘÁK, J. Zajištění závazkových právních vztahů. In Jiří ŠVESTKA, Jan DVOŘÁK a kol. *Občanské právo hmotné.* Páté jubilejní aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2009, s. 116–117.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Pri spotrebiteľských zmluvách a záväzkoch však vyššie uvedená všeobecná konštrukcia voľnosti vo výbere spôsobov a prostriedkov zabezpečenia neplatí. V podmienkach SR je uvedené obmedzenie odôvodnené tým, že právne predpisy zo zabezpečenia spotrebiteľských dlhov priamo vylučujú vybrané zabezpečovacie prostriedky (napr. zabezpečovací prevod práva, zmenky, šeky). Navyše, aj pri „dovolených" zabezpečovacích prostriedkoch, zákon pre ich platné dojednanie, vyžaduje splnenie ďalších všeobecných[12], či špecifických[13] podmienok, ktorých splnenie sa nevyžaduje pri zabezpečovaní iných ako spotrebiteľských dlhov.

V podmienkach Českej republiky nie je právna úprava zabezpečenia spotrebiteľských dlhov tak podrobná, ako tomu je v SR, ale taktiež zasahuje do možností a spôsobov zabezpečenia spotrebiteľských dlhov vylúčením vybraných zabezpečovacích prostriedkov (napr. v oblasti spotrebiteľských úverov je vylúčené zabezpečenie zmenkou a šekom), ako i potrebou splnenia ďalších zákonných podmienok (napr. v oblasti spotrebiteľských úverov nesmie byť zabezpečenie v celkom zjavnom nepomere k hodnote zabezpečovanej pohľadávky).

Potreba osobitnej a sprísnenej úpravy zabezpečenia spotrebiteľských dlhov v SR a nepochybne i v ČR vyplýva z aplikačných problémov súvisiacich s častým zneužívaním vybraných zabezpečovacích prostriedkov a v neposlednom rade taktiež zo zlyhania iných, najmä verejnoprávnych, ochranných mechanizmov.[14]

2 Všeobecne k zabezpečeniu spotrebiteľských dlhov

Platné zabezpečenie dlhu spotrebiteľa je v podmienkach aktuálne platnej a účinnej právnej úpravy značne zložitou otázkou. Právna úprava ochrany spotrebiteľa totiž viac, či menej ovplyvňuje každý prostriedok zabezpečujúci spotrebiteľský dlh. Uvedené je odôvodnené tým, že aj v prípade absencie osobitnej úpravy viažucej sa

---

12 Všeobecnou podmienkou je napr. prijateľnosť zmluvnej podmienky, ktorú je potrebné dodržať pri každom zabezpečovacom prostriedku.

13 Špecifickou podmienkou je napr. podmienka formy osobitnej listiny a poučenia spotrebiteľa o dôsledkoch uzavretia a možnosti odmietnutia pri dohode o zrážkach zo mzdy.

14 Veritelia do vopred predformulovaných zmlúv, bez možnosti zmeny zo strany spotrebiteľa, bežne zakomponovávali dohody o zrážkach zo mzdy príp. dohody o vyplnení zmeniek a iné zabezpečovacie prostriedky, prostredníctvom ktorých neskôr uspokojovali svoje často krát aj neexistujúce pohľadávky. Uvedeným postupom sa dodávatelia vyhli akejkoľvek kontrole prijateľnosti resp. neprijateľnosti týchto dohôd, kontrole prijateľnosti resp. neprijateľnosti ďalších zmluvných ustanovení (najmä týkajúcich sa odplaty, sankcií a pod.), ako i kontrole obsahu zákonných náležitostí zmlúv o úvere.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

na ten, ktorý zabezpečovací prostriedok je v rámci spotrebiteľských vzťahov nevyhnutné aplikovať všeobecné prostriedky ochrany spotrebiteľa.

Prioritným všeobecným prostriedkom ochrany spotrebiteľov je bezpochyby ochrana pred neprijateľnými zmluvnými podmienkami. Vplyv všeobecných prostriedkov ochrany spotrebiteľa je teda daný najmä v súlade s generálnou klauzulou neprijateľných zmluvných podmienok upravenou v ust. § 53 ods. 1 Občianskeho zákonníka[15] resp. § 1813 Nového Občanského zákonníku.[16]

Ingerencia právnej úpravy neprijateľných zmluvných podmienok na zabezpečenie spotrebiteľských dlhov však bude odlišná v podmienkach SR a ČR. Uvedené je dané tým, že podľa právnej úprave SR podliehajú kontrole a následnej sankcii neplatnosti len individuálne nedojednané[17] ustanovenia spotrebiteľských zmlúv, ktoré spôsobujú značnú nerovnováhu v právach a povinnostiach v neprospech spotrebiteľa, pričom v podmienkach ČR chráni NOZ spotrebiteľov pred neprijateľnými zmluvnými podmienkami pri všetkých spotrebiteľských zmluvách a nie len pri spotrebiteľských zmluvách, ktoré neboli individuálne dojednané – „*take it or leave it*" (t.j. zmluvách, ktoré sú označované ako adhézne, formulárové, prípadne spotrebiteľské zmluvy v užšom zmysle) tak, ako je tomu v SR.

---

15 Podľa § 53 ods. 1 OZ platí, že „*Spotrebiteľské zmluvy nesmú obsahovať ustanovenia, ktoré spôsobujú značnú nerovnováhu v právach a povinnostiach zmluvných strán v neprospech spotrebiteľa (ďalej len „neprijateľná podmienka"). To neplatí, ak ide o zmluvné podmienky, ktoré sa týkajú hlavného predmetu plnenia a primeranosti ceny, ak tieto zmluvné podmienky sú vyjadrené určito, jasne a zrozumiteľne alebo ak boli neprijateľné podmienky individuálne dojednané*".

16 Podľa § 1813 NOZ platí, že „*Má se za to, že zakázaná jsou ujednání, která zakládají v rozporu s požadavkem přiměřenosti významnou nerovnováhu práv nebo povinností stran v neprospěch spotřebitele. To neplatí pro ujednání o předmětu plnění nebo ceně, pokud jsou spotřebiteli poskytnuty jasným a srozumitelným způsobem*".

17 Individuálne dojednanou zmluvnou podmienkou v súlade s ustanovením § 53 ods. 2 Občianskeho zákonníka nie je zmluvné dojednanie, ktorého obsah spotrebiteľ nemohol ovplyvniť. Typickým príkladom sú vopred pripravené, zo strany dodávateľov formulované a na podpis spotrebiteľom predkladané typové zmluvy, ktoré sa dopĺňajú len v časti údajov o spotrebiteľovi. V uvedenej súvislosti teda platí, že zmluvná podmienka uvedená v spotrebiteľskej zmluve sa nepovažuje za individuálne dohodnutú, ak bola navrhnutá vopred dodávateľom a spotrebiteľ preto nebol schopný ovplyvniť podstatu podmienky v súvislosti s predbežne formulovanou štandardnou zmluvou. Prvou skutočnosťou dôležitou pri individuálnom dojednaní je teda vedomosť o existencii určitej zmluvnej podmienky a druhou je objektívna možnosť ovplyvniť obsah daného zmluvného dojednania. V uvedenej súvislosti teda nepostačuje len akademická možnosť spotrebiteľa vylúčiť určité zmluvné dojednanie. Navyše skutočnosť, že spotrebiteľ mal možnosť ovplyvniť obsah zmluvného dojednania musí v súlade s ustanovením § 53 ods. 3 Občianskeho zákonníka preukázať dodávateľ.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Zastávame názor, že každý nanútený (individuálne nedojednaný) zabezpečovací prostriedok, a to najmä ten, ktorý podnikateľovi umožňuje uspokojiť svoju pohľadávku bez vôle spotrebiteľa (to platí tak pre právne vzťahy, ktoré sa riadia právnym poriadkom SR aj ČR) už sám o sebe predpokladá[18] neprijateľnosť, keďže prirodzene spôsobuje značnú nerovnováhu v právach a povinnostiach zmluvných strán v neprospech spotrebiteľa (právo veriteľa uspokojiť sa a povinnosť dlžníka strpieť uspokojenie).

V podmienkach ČR bude však aj pri individuálne dojednaných ustanoveniach spotrebiteľskej zmluvy, ktoré v prípade dobrovoľného nesplnenia dlhu spotrebiteľa dodávateľovi umožňujú uspokojiť svoju pohľadávku iným (núteným) spôsob, bez akejkoľvek súdnej kontroly, či ingerencie, potrebné klásť väčší dôraz na kontrolu ich prijateľnosti prípadne neprijateľnosti[19].

V časti zabezpečenia spotrebiteľských dlhov je generálna klauzula, v podmienkach SR, navyše rozšírená v príkladnom výpočte neprijateľných zmluvných podmienok, ktorý je obsiahnutý v ust. § 53 ods. 4 písm. s) OZ. Formulácia ust. § 53 ods. 4 písm. s) OZ[20], pri doslovnom výklade znamená, že každé zabezpečenie spotrebiteľského dlhu, ktoré nebolo individuálne dojednané a pri ktorom je hodnota zabezpečenia neprimerane vyššia ako hodnota dlhu je neplatné. Obrátením podmienok obsiahnutých v ust. § 53 ods. 4 písm. s) OZ môžeme dospieť k záveru, že ak je hodnota zabezpečenia primeraná hodnote dlhu nemusí byť pre platnosť takéhoto zabezpečenia dodržaná forma resp. spôsob individuálneho dojednania. V prípade primeranosti hodnoty zabezpečenia a hodnoty dlhu je však prijateľnosť resp. neprijateľnosť individuálne nedojednaného zabezpečenia nevyhnutné posúdiť taktiež v intenciách generálnej klauzuly neprijateľných zmluvných podmienok (§ 53 ods. 1 OZ) a až v prípade, ak touto kontrolou prejde, možno hovoriť o zabezpečení platnom.[21]

---

18 Túto neprijateľnosť výnimočne nemusí spôsobovať.

19 K uvedenému dopĺňame, že jednotlivé zabezpečovacie prostriedky nemusia bez ďalšieho spôsobovať značnú nerovnováhu v neprospech spotrebiteľa, avšak tým, že umožňujú veriteľovi uspokojiť sa bez ingerencie súdu je im pri skúmaní prijateľnosti resp. neprijateľnosti potrebné venovať osobitnú pozornosť. Pozri VÍTOVÁ, B. *Nepřiměraná ujednání ve spotřebitelských smlouvách po rekodifikaci soukromého práva*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, s. 174.

20 Podľa § 53 ods. 4 písm. s) OZ platí, že *„za neprijateľné podmienky uvedené v spotrebiteľskej zmluve sa považujú najmä ustanovenia, ktoré požadujú, aby spotrebiteľ poskytol zabezpečenie splnenia svojho záväzku v hodnote neprimerane vyššej, ako je výška jeho záväzku vyplývajúca zo spotrebiteľskej zmluvy v čase uzavretia dohody o zabezpečení splnenia záväzku spotrebiteľa“*.

21 Napr. je ťažko hovoriť o pomere hodnoty zabezpečenia a hodnoty dlhu pri dohode o zrážkach zo mzdy, ktorá nebude neprijateľnou v zmysle § 53 ods. 4 písm. s) OZ, ale môže byť neprijateľnou v zmysle generálnej klauzuly.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Z uvedeného možno vyvodiť záver, že zo strany dodávateľa je pri dojednávaní každého zabezpečovacieho prostriedku vhodné zabezpečiť jeho individuálne dojednanie, a to nie len vo vzťahu k výberu zabezpečovacieho prostriedku, ale taktiež vo vzťahu pomeru hodnoty zabezpečenej pohľadávky a hodnoty zabezpečenia.

V podmienkach ČR takéto všeobecné ustanovenie absentuje.[22] Istý ekvivalent uvedenej slovenskej úpravy je v Českej republike možné nájsť v zákone č. 145/2010 Sb. o spotřebitelském úvěru a o změně některých zákonů (ďalej len „zákon o spotřebitelském úvěru"), ktorý v ust. § 18a uvádza, že *„zajištění spotřebitelského úvěru nesmí být ve zcela zjevném nepoměru k hodnotě zajišťované pohledávky"*. Základným rozdielom medzi § 53 ods. 4 písm. s) OZ a § 18a zákona o spotřebitelském úvěru je to, že primeranosť zabezpečenia a hodnoty zabezpečovanej pohľadávky sa v zmysle slovenskej úpravy vzťahuje na všetky individuálne nedojednané ustanovenia bez ohľadu na to o aký typ spotrebiteľskej zmluvy ide, naproti čomu sa táto podmienka v českej úprave vzťahuje „len" na zabezpečenie dlhu vyplývajúceho z právneho vzťahu súvisiaceho so spotrebiteľským úverom, avšak už bez ohľadu na individuálnosť resp. neindividuálnosť jeho dojednania.

Pri porovnaní ust. § 18a zákona o spotřebitelském úvěru a § 53 ods. 4 písm. s) OZ možno však nájsť aj ďalší rozdiel, a to v „miere prijateľnosti" rozdielu medzi hodnotou zabezpečenia a hodnotou zabezpečovaného záväzku. Kým slovenská úprava vyžaduje pre neprijateľnosť „len" neprimerane vyššiu hodnotu zabezpečenia v porovnaní s hodnotou zabezpečovaného dlhu, úprava českého zákona o spotřebitelském úvěru vyžaduje *„zcela zjevný nepoměr"* medzi hodnotou zabezpečenia a hodnotou zabezpečovaného dlhu. Vychádzajúc z gramatického výkladu možno vyvodiť záver, že česká podmienka celkom zjavného nepomeru je podstatne prísnejšia ako podmienka neprimerane vyššej hodnoty.

3 Zmluvná pokuta

Právna úprava spotrebiteľského práva v SR a ČR nevylučuje zmluvnú pokutu, ako prostriedok zabezpečenia – utvrzení spotrebiteľského dlhu. V intenciách spotrebiteľských zmlúv však bude dojednanie zmluvnej pokuty podstatne zložitejšie, ako tomu je v iných záväzkoch. Zložitosť dojednania zmluvnej pokuty v spotrebiteľských vzťahoch súvisí najmä s otázkou prípustnej výšky zmluvnej pokuty.

---

[22] Zároveň je vhodné uviesť, že príkladný výpočet neprijateľných zmluvných podmienok obsiahnutý v ust. § 1814 NOZ je podstatne užší (11 neprijateľných podmienok), ako je to v SR v ust. § 53 ods. 4 OZ, ktoré obsahuje 22 „vzorových" neprijateľných podmienok.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Výška dohodnutej zmluvnej pokuty bude mať zásadný význam najmä z pohľadu aplikácie ustanovení o neprijateľných zmluvných podmienkach (§ 53 ods. 1 OZ a § 53 ods. 4 písm. k)[23] a s) OZ resp. § 1813 NOZ). Pokiaľ ide o maximálnu prípustnú výšku zmluvnej pokuty, ktorá môže byť v spotrebiteľských zmluvách definičným znakom platnosti daného zmluvného dojednania je vhodné uviesť, že táto nie je doposiaľ presne určená ani zákonom[24] a ani rozhodovacou činnosťou všeobecných súdov a túto bude potrebné hodnotiť vždy v okolnostiach konkrétneho prípadu.

Zásadný význam, pri zmluvnej pokute utvrdzujúcej dlh spotrebiteľa, bude mať taktiež ust. § 545a OZ[25] príp. § 2051 NOZ[26], v ktorom zákon priznáva súdu rozhodujúcemu o priznaní zmluvnej pokuty tzv. moderačné právo, realizáciou ktorého môže súd primerane znížiť dojednanú zmluvnú pokutu. Možno totiž jednoznačne ustáliť, že v spotrebiteľských zmluvách bude primeranosť výšky zmluvnej pokuty

---

23 § 53 ods. 4 písm. k) OZ: *Za neprijateľné podmienky uvedené v spotrebiteľskej zmluve sa považujú najmä ustanovenia, ktoré požadujú od spotrebiteľa, ktorý nesplnil svoj záväzok, aby zaplatil neprimerane vysokú sumu ako sankciu spojenú s nesplnením jeho záväzku.*

24 V oblasti omeškania spotrebiteľa so splnením dlhu vyplývajúceho zo zmluvy, na základe ktorej boli spotrebiteľovi poskytnuté finančné prostriedky, v SR, Občiansky zákonník v ustanovení § 53b ods. 1 priamo stanovuje, že *„ak je predmetom spotrebiteľskej zmluvy poskytnutie peňažných prostriedkov spotrebiteľovi za odplatu, sankcie za omeškanie s plnením záväzku spotrebiteľa spolu nesmú byť vyššie, ako ustanoví vykonávací predpis"*. Za sankcie sa v zmysle vyššie uvedeného považujú úroky z omeškania, zmluvné pokuty a akékoľvek iné plnenia za omeškanie spotrebiteľa so splácaním peňažných prostriedkov. Podľa ust. § 3a ods. 1 nariadenia č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka platí, že *„ak je predmetom spotrebiteľskej zmluvy poskytnutie peňažných prostriedkov spotrebiteľovi, sankcie za omeškanie spotrebiteľa so splácaním peňažných prostriedkov nesmú spolu prevýšiť priemernú hodnotu ročnej percentuálnej miery nákladov naposledy zverejnenú podľa osobitného predpisu pred vznikom omeškania o viac ako 10 percentuálnych bodov ročne a súčasne nesmú prevýšiť trojnásobok úrokov z omeškania podľa tohto nariadenia vlády"*. Ak sankcie dosiahnu súhrne výšku poskytnutých peňažných prostriedkov, následné sankcie za omeškanie spotrebiteľa so splácaním peňažných prostriedkov nesmú prevýšiť úroky z omeškania podľa predmetného nariadenia vlády (t.j. päť percentuálnych bodov viac ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky).

25 Podľa § 545a OZ platí, že *„Neprimerane vysokú zmluvnú pokutu môže súd znížiť s prihliadnutím na hodnotu a význam zabezpečovanej povinnosti. Ak veriteľ nie je oprávnený požadovať náhradu škody spôsobenej porušením povinnosti, na ktorú sa zmluvná pokuta vzťahuje, súd prihliadne aj na výšku škody, ktorá porušením povinnosti vznikla, a na to, o koľko zmluvná pokuta presahuje rozsah vzniknutej škody."*

26 Podľa 2051 NOZ platí, že *„Nepřiměřeně vysokou smluvní pokutu může soud na návrh dlužníka snížit s přihlédnutím k hodnotě a významu zajišťované povinnosti až do výše škody vzniklé do doby rozhodnutí porušením té povinnosti, na kterou se vztahuje smluvní pokuta. K náhradě škody, vznikneli na ni později právo, je poškozený oprávněn do výše smluvní pokuty"*.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

vzhľadom na hodnotu a význam zabezpečovanej povinnosti posudzovaná podstatne prísnejšie, ako tomu bude v iných prípadoch.

V uvedenej súvislosti sa načrtá zodpovedanie dlhodobo rezonujúcej otázky „*čo v prípade, ak bola so spotrebiteľom dojednaná neprimerane vysoká zmluvná pokuta?*[27] *Môže súd neprimerane vysokú zmluvnú pokutu dojednanú v spotrebiteľskej zmluve primerane znížiť, alebo ju má vôbec nepriznať?*" V predmetnej veci zastávame názor, že odpoveď na uvedenú otázku bude odlišná v podmienkach SR a ČR.

Na vyriešení uvedenej otázky bude mať v podmienkach SR, ako už bolo vyššie uvedené, nepochybne vplyv najmä individuálnosť dojednania zmluvného ustanovenia o zmluvnej pokute. V prípade, ak bola zmluvná pokuta dojednaná individuálne, teda spotrebiteľ mohol ovplyvniť obsah ustanovenia o zmluvnej pokute (najmä mohol ovplyvniť jej výšku), a táto bola napriek uvedenému dojednaná vo výške neprimeranej, ide o platné zmluvné ustanovenie, a preto by súd mal výšku zmluvnej pokuty znížiť na primeranú hodnotu v zmysle ust. § 545a OZ, a to aj bez návrhu spotrebiteľa[28]. Individuálne dojednané ustanovenia spotrebiteľských zmlúv v SR totiž nepodliehajú kontrole neprijateľných zmluvných podmienok a následnej sankcii neplatnosti, a to ani v prípade, že spôsobujú značnú nerovnováhu v neprospech spotrebiteľa.

Odlišne však bude nevyhnutné riešiť situáciu kedy nedošlo k individuálnemu dojednaniu zmluvnej pokuty.[29] V uvedenom prípade bude zo strany súdu nutné odmietnuť priznanie nároku na zaplatenie zmluvnej pokuty v celom rozsahu, a to z dôvodu neprijateľnosti, a teda neplatnosti[30] zmluvného dojednania. V prípade neprijateľného, a teda neplatného ustanovenia spotrebiteľskej zmluvy totiž nemožno pripustiť aplikáciu moderačného práva súdu. Uvedené závery vyplývajú zo zásady „*lex specialis derogat legi generali*", na základe ktorej majú prednosť špeciálne ustanovenia § 52 a nasl. OZ o spotrebiteľských zmluvách (určujúce neplatnosť) pred všeobecným ustanoveniam občianskeho zákonníka o záväzkovom práve, ktoré obsahujú všeobecnú úpravu zaistenia dlhov, a teda i úpravu zmluvnej pokuty

---

27 Pozri aj VÍTOVÁ, B. *Nepřiměraná ujednání ve spotřebitelských smlouvách po rekodifikaci soukromého práva*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, s. 176 a nasl., TINTĚRA, T. *Závazky a jejich zajištění v novém občanském zákoníku*. Praha: Leges, 2013, s. 175 a nasl.

28 Zásadným rozdielom v českej a slovenskej úprave moderačného práva je to, že v podmienkach SR môže súd uplatniť moderačné právo aj z úradnej moci, pričom v ČR pripadá moderácia do úvahy iba na návrh dlžníka.

29 Táto bola uvedená napr. vo formulárovej zmluve, alebo vo všeobecných obchodných podmienkach, ktorých obsah spotrebiteľ nemohol zmeniť.

30 Podľa § 53 ods. 5 OZ platí, že „*Neprijateľné podmienky upravené v spotrebiteľských zmluvách sú neplatné.*"

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

a moderačného práva. Iný výklad by bol v rozpore so zákonom, ako i rozhodnutím Súdneho dvora EÚ, podľa ktorého *„vnútroštátny súd nemôže zmeniť obsah nekalej podmienky uvedenej v zmluve uzatvorenej medzi predajcom alebo dodávateľom a spotrebiteľom"*.[31]

V podmienkach ČR bude však situácia značne odlišná, keďže ustanovenie § 1813 NOZ poskytuje spotrebiteľom ochranu pred neprijateľnými zmluvnými podmienkami bez ohľadu na to, či bolo zmluvné ustanovenie dojednané individuálne alebo nie. V zmysle uvedeného máme za to, že na každé dojednanie neprimerane vysokej zmluvnej pokuty sa nebude prihliadať[32] (§ 1815 NOZ) a z dôvodu špeciality nebude môcť súd aplikovať ani všeobecné ustanovenia o moderačnom práve. Možnosť moderovať výšku neprimerane vysokej zmluvnej pokuty (§ 2051 NOZ), najmä z judikovanej povinnosti vnútroštátnych súdov vykonávať *„ex offo"* kontrolu neprijateľných zmluvných podmienok[33], bude môcť súd iba v jedinom absurdnom prípade, kedy sa bude spotrebiteľ v zmysle § 1815 NOZ dovolávať platnosti[34] neprijateľného ustanovenia o zmluvnej pokute a zároveň v zmysle § 2051 NOZ navrhne výšku zmluvnej pokuty znížiť s prihliadnutím na hodnotu a význam zabezpečovanej povinnosti.

V prípade zabezpečovania spotrebiteľských úverov, ako už bolo vyššie uvedené, je potrebné splniť najmä podmienku primeranosti hodnoty zabezpečenia a hodnoty zaisťovaného dlhu (§ 18a zákona o spotřebitelském úvěru). V uvedenej súvislosti je potrebné poukázať na určité terminologické nezrovnalosti, ktoré vyplývajú z toho, že ust. § 18a zákona o spotřebitelském úvěru hovorí len o primeranosti pri *„zajištění"* spotrebiteľského úveru. Ako už bolo vyššie uvedené NOZ už striktne

---

31 Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo dňa 14. 06. 2012 vo veci C-618/10 *Banco Espanol de Crédito SA proti Joaquín Calderón Camino*.

32 Ďalším rozdielom v úprave neprijateľných zmluvných podmienok v SR a ČR je to, že podľa § 53 ods. 5 OZ je neprijateľná zmluvná podmienka neplatná, pričom NOZ v ust. § 1815 nerieši platnosť resp. neplatnosť neprijateľnej zmluvnej podmienky, ale stanovuje len to, že na takúto podmienku sa neprihliada, ak sa jej spotrebiteľ nedovoláva. Ide o režim tzv. „relatívnej platnosti" pozri aj VÍTOVÁ, B. *Nepřiměraná ujednání ve spotřebitelských smlouvách po rekodifikaci soukromého práva*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, s. 198.

33 Napr. rozsudok Súdneho dvora v spojených veciach C-240/98 až C-244/98 *Océano Grupo Editorial SA v. Rocío Murciano Quintero* a *Salvat Editores SA v. José M. Sánchez Alcón Prades, Pannon GSM Zrt. v. Erzsébet Sustikné Győrfi* (C-243/08), *Banif Plus Bank Zrt. v. Csipai Csaba a Csipai Viktória* (C-472/11).

34 Dovolávať platnosti neprijateľnej zmluvnej podmienky sa môže spotrebiteľ iba *„ex post"*, teda nie už pri jej dojednávaní (napr. v zmluve obsahujúcej neprijateľnú podmienku) pozri HULMÁK, M. Ustanovení o závazcích ze smluv uzavíraných se spotřebitelem. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054). Komentář.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 476.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

rozlišuje medzi *„zajištěním"* a *„utvrzením"* dlhu a v zmysle § 2010 NOZ za *„utvrzení"* považuje zmluvnú pokutu a uznanie dlhu. Pri striktnom gramatickom výklade by bolo možné dospieť k záveru, že pomer hodnoty zabezpečenia a hodnoty zabezpečovanej pohľadávky nie je potrebné zachovať pri dojednávaní zmluvnej pokuty, keďže ide o *„utvrzovací"* nie *„zajišťovací"* prostriedok, s čím sa podľa nášho názoru nemožno stotožniť. Pre názor, podľa ktorého sa podmienka primeranosti hodnoty zabezpečenia a hodnoty zabezpečovaného dlhu v zmysle ust. § 18a zákona o spotřebitelském úvěru vzťahuje aj na inštitút zmluvnej pokuty svedčí, za použitia historického výkladu, tá skutočnosť, že ust. § 18a zákona o spotřebitelském úvěru bolo účinné ešte pred účinnosťou NOZ, teda za platnosti a účinnosti zákona č. 40/1964 Sb. Občanský zákoník, ktorý ešte formálne nerozlišoval medzi *„zajištěním"* a *„utvrzením"* dlhu.

Z dostupnej rozhodovacej činnosti všeobecných súdov SR možno vo vzťahu k zmluvnej pokute vyvodiť niekoľko ďalších záverov:

- dojednanie zmluvnej pokuty v spotrebiteľských zmluvách sa riadi ustanoveniami Občianskeho zákonníka[35],
- zmluvná pokuta vo výške 10 % z každej omeškanej splátky je neprijateľnou zmluvnou podmienkou[36],
- dojednanie zmluvnej pokuty v spotrebiteľských zmluvách, ktorou má byť spotrebiteľ viazaný aj po odstúpení od zmluvy je neplatné[37],
- neprijateľné je dojednanie o zmluvnej pokute, ktorú je povinný spotrebiteľ zaplatiť v rovnakej výške bez ohľadu na to, či poruší zmluvné dojednanie, alebo zmluvu ukončí mesiac pred uplynutím viazanosti alebo na začiatku doby viazanosti[38],
- slovné spojenie „ak účastník poruší niektorú z povinností", signalizuje neurčitý okruh rôznych porušení alebo vzťahov a zmluvné pokuty za porušenie povinností, ktoré dodávateľ označí len indikatívne, sú neakceptovateľné a predstavujú neprijateľnú zmluvnú podmienku.[39]

Podľa rozhodnutia Ústavného súdu ČR[40] navyše dojednania zakladajúce zmluvnú pokutu v rámci spotrebiteľských zmlúv zásadne nemôžu byť súčasťou tzv.

---

35 Napr. rozsudok Krajského súdu v Trnave zo dňa 06. 03. 2012, sp. zn.: 24 Co/13/2011.
36 Napr. rozsudok Krajského súdu v Prešove zo dňa 28. 09. 2011, sp. zn.: 3 Co/3/2011.
37 Napr. rozsudok Krajského súdu v Prešove zo dňa 20. 09. 2011, sp. zn.: 6 Co/113/2010.
38 Napr. rozsudok Krajského súdu v Prešove, zo dňa 29. 06. 2011, sp. zn: 2 Co/137/2010.
39 Rozsudok Krajského súdu v Prešove zo dňa 20. 09. 2011, sp. zn. 6Co/113/2010.
40 Rozhodnutie Ústavného súdu ČR zo dňa 11. 11. 2013, sp. zn. I. ÚS 3512/11.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

všeobecných obchodných podmienok, ale iba spotrebiteľskej zmluvy samotnej (listiny, na ktorú spotrebiteľ pripája svoj podpis).

4 Uznanie dlhu

Uznanie dlhu je jednostranný právny úkon dlžníka adresovaný veriteľovi v predpísanej písomnej forme, ktorým dlžník potvrdzuje, že zaplatí svoj dlh určený do dôvodu a výšky. Uznanie dlhu podľa § 558 OZ ako i § 2053 NOZ zakladá vyvrátiteľnú právnu domnienku, že dlh v čase uznania trval. Zabezpečovacia funkcia spočíva v tom, že takto písomne uznaný dlh čo do dôvodu a výšky zakladá plynutie novej premlčacej doby, čo umožňuje súdnu vymáhateľnosť.[41]

Fekete uvádza, že na uznanie dlhu je potrebný dvojstranný právny úkon, t. j. zmluva a definuje ho ako jednostranne zaväzujúcu bezodplatnú konsenzuálnu zmluvu, ktorá vznikne na základe jednostranného právneho úkonu dlžníka adresovaného veriteľovi, ktorým dlžník dáva najavo, že svoj dlh uznáva a veriteľ toto uznanie dlhu akceptuje.[42] Vychádzajúc z ustanovenia § 558 OZ a § 2053 NOZ sa však prikláňame k názoru, že k platnému uznaniu dlhu postačuje jednostranné písomné vyhlásenie dlžníka o uznaní dlhu čo do dôvodu a výšky.[43]

V oblasti spotrebiteľských záväzkov je uznanie dlhu často využívaným zabezpečovacím prostriedkom, prostredníctvom ktorého dodávatelia sledujú buď predchádzanie oslabenia ich práv v dôsledku premlčania, alebo dokonca začatie plynutia novej premlčacej doby pri už premlčaných dlhoch. Uvedené má osobitný význam najmä v podmienkach SR, a to v súvislosti so zavedením *„ex offo"* kontroly premlčania, ku ktorému došlo s účinnosťou od 01.05.2014 prijatím ustanovenia § 5b zákona č. 250/2007 Z. z. ‚o ochrane spotrebiteľa a o zmene zákona Slovenskej národnej rady č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o ochrane spotrebiteľa).[44]

---

41 VOJČÍK, P. a kol. *Občianske právo hmotné*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, s. 358.

42 FEKETE, I. *Občiansky zákonník. 2. veľký komentár.* Bratislava: Eurokódex, 2011. s. 1599.

43 Podobne uvádza rozhodnutie Nejvyššího soudu ČR zo dňa 31. 01. 2007, sp. zn. 29 Odo 1297/2004, ako i LASÁK, J. Uznání dluhu. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054). Komentář.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1298.

44 Podľa § 5b zákona o ochrane spotrebiteľa platí, že *„orgán rozhodujúci o nárokoch zo spotrebiteľskej zmluvy prihliada aj bez návrhu na nemožnosť uplatnenia práva, na oslabenie nároku predávajúceho voči spotrebiteľovi, vrátane jeho premlčania alebo na inú zákonnú prekážku alebo zákonný dôvod, ktoré bránia uplatniť alebo priznať plnenie predávajúceho voči spotrebiteľovi, aj keď by inak bolo potrebné, aby sa spotrebiteľ týchto skutočností dovolával"*.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Práve za účelom predchádzania premlčania svojich nárokov (resp. „zhojenia" už premlčaných nárokov) „navrhujú" dodávatelia spotrebiteľom splnenie ich dlhu v splátkach. Pre spotrebiteľa je prirodzene výhodnejšie (aspoň sa mu tak na prvý pohľad javí) získať možnosť uhradiť svoj dávno splatný dlh v splátkach a vyhnúť sa tak jeho vymáhaniu cestou súdu a následnému nútenému výkonu. Len málo ktorý spotrebiteľ vie zistiť, že do dohody o splátkovom kalendári je zakomponované aj uznanie dlhu, ktoré zásadným spôsobom posilňuje postavenia dodávateľa, ktorý získa množstvo času na budúce uplatnenie svojich nárokov na súde. Aby však dodávatelia dosiahli svoj cieľ a založili plynutie novej premlčacej lehoty prostredníctvom uznania dlhu využívajú práve nekalú obchodnú praktiku získavania uznania dlhu prostredníctvom ponúknutia „výhodných dohôd o splátkovom kalendári".

Keďže ide v danom prípade o dohodu resp. o zmluvu je, podobne ako v iných zmluvných vzťahoch vznikajúcich medzi dodávateľom a spotrebiteľom, tieto dohody potrebné podrobiť osobitnej kontrole prijateľnosti zmluvných podmienok. Zmluva resp. dohoda o splátkovom kalendári je spravidla vždy vyhotovená dodávateľom, a to navyše tak, že spotrebiteľ nemá možnosť žiadnym spôsobom ovplyvniť jej obsah, a teda spĺňa všetky predpoklady pre aplikáciu ustanovení o ochrane spotrebiteľa pred neprijateľnými zmluvnými podmienkami. Okrem toho, že dohody o uznaní dlhu a splátkovom kalendári vypracované dodávateľom, bez možnosti zmeny ich obsahu zo strany spotrebiteľa, spĺňajú podmienky pre vykonanie kontroly neprijateľných zmluvných podmienky, spôsobujú takéto dohody spravidla aj značnú nerovnováhu v právach a povinnostiach v neprospech spotrebiteľa, keďže pod zámienkou umožnenia spotrebiteľovi splniť svoj splatný dlh prostredníctvom splátok, dosiahnu začatie plynutia novej premlčacej lehoty.

Uvedený postup dodávateľov je bezpochyby nekalou obchodnou praktikou v zmysle § 7 a nasl. zákona o ochrane spotrebiteľa, ako i § 4 a nasl. zákona č. 634/1992 Sb. Zákon o ochraně spotřebitele[45], čo spôsobuje neplatnosť takto získaných uznaní.

Pozri ŠTEVČEK, M. Zákon a sudcovia; k výkladu ustanovenia § 5b zákona o ochrane spotrebiteľa. *Justičná revue*, 2015, roč. 67, č. 3, s. 357–367.

[45] Uvedené potvrdil napr. Krajský súd v Prešove v rozhodnutí zo dňa 07. 06. 2012, sp. zn. 11Co/37/2012-90, podľa ktorého *„spotrebiteľ dohodu o uzavretí splátkového kalendára a uznaní dlhu podpísal, jej obsahu však vôbec neporozumel, a rovnako neporozumel ani otázke premlčania, ktorá bola v jeho neprospech dohodou upravená. Súdy zámer a konanie vymáhačskej spoločnosti, ktorá naznačeným postupom dosiahla uznanie dlhu spotrebiteľom posúdili ako zákonom zakázanú nekalú obchodnú praktiku, spočívajúcu v konaní bez odbornej starostlivosti spôsobilom narušiť ekonomické správanie spotrebiteľa. Nekalou obchodnou praktikou dosiahnuté uznanie dlhu spotrebiteľom súdy posúdili ako neplatný právny úkon, účinkom ktorého nemohlo byť predĺženie premlčacej*

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Otáznym sa však môže zdať ochrana spotrebiteľa pri uznaní dlhu, ktoré má formu jednostranné právneho úkonu. Právna úprava ochrany spotrebiteľa totiž evokuje, že spotrebiteľ je chránený len pri dvoj a viacstranných právnych úkonov.[46] Hulmák uvádza, že úprave § 1810 a nasl. NOZ podliehajú aj jednostranné právne úkony a záväzky z takýchto úkonov (napr. verejný prísľub, sľub odškodnenia), čo opiera o ust. § 1724 ods. 2 NOZ, v zmysle ktorého sa úprava zmlúv primerane použije aj na prejavy vôle, ktorými sa jedna osoba obracia na inú osobu, pokiaľ to nevylučuje povaha prejavu vôle alebo zákon.[47] V prípade jednostranného uznania dlhu bude podľa nášho názoru potrebné vždy skúmať, akým spôsobom (prípadne za akých podmienok) bolo toto uznanie urobené, a to najmä v súvislosti s ochranou spotrebiteľa pred nekalými obchodnými praktikami.

V podmienkach ČR republiky má uznanie dlhu špecifickú úpravu pri tzv. *„timesharingu"*, kde z ust. § 1864 NOZ vyplýva, že je neplatné uznanie dlhu urobené v dobe, keď spotrebiteľovi plynie lehota na odstúpenie od zmluvy, ak ide o odplatnú zmluvu o dočasnom užívaní ubytovacieho zariadenia, alebo dlhodobý rekreačný pobyt (zmluva na základe ktorej spotrebiteľ nadobúda za odplatu právo užívať ubytovacie zariadenie s nocľahom na viac ako jeden časový úsek alebo právo na výhodu spojenú s ubytovaním (vrátane práva na dopravu alebo inú službu), pokiaľ je taká zmluva uzavretá na obdobie dlhšie ako jeden rok.). Rovnako je neplatné uznanie dlhu pri zmluve o výmene, ktorá umožňuje spotrebiteľom zapojenie do výmenného systému, v ktorom môžu spotrebitelia poskytovať svoje priestory výmenou za priestory iných spotrebiteľov.[48]

---

doby na 10 rokov". Podobne Krajský súd v Trenčíne vo svojom rozhodnutí zo dňa 26. 03. 2014, sp. zn. 5 Co/296/2013 uvádza, že *„vychádzajúc zo skutkových okolností, za akých navrhovateľ dával podpisovať odporcovi Dohodu o uzavretí splátkového kalendára, ako i na skutočnosť, že navrhovateľ mal vopred pripravené znenie vyhlásenie o uznaní dlhu, dospel k záveru, že konanie dodávateľa je v rozpore s dobrými mravmi v zmysle § 4 ods. 8 zákona č. 250/2007 Z. z., o ochrane spotrebiteľa, pretože navrhovateľ využitím mylných informácii dosiahol uznanie dlhu v záujme predĺženia premlčacej doby, i keď odporca zrejme nemal vôbec vedomosť a ani vôľu takéto vyhlásenie učiniť. Aj podľa názoru odvolacieho súdu je evidentné, že úmyslom navrhovateľa bolo zabezpečiť si pre seba právne isté postavenie na úkor nevedomosti odporcu ako spotrebiteľa. Takéto konanie odvolací súd taktiež považuje za nekalú obchodnú praktiku v zmysle § 8 ods. 4 citovaného zákona, pričom takéto konanie považoval aj za rozporné s dobrými mravmi v zmysle § 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka a predmetný úkon je teda neplatný v zmysle § 39 Občianskeho zákonníka"*.

46 Uvedené vyplýva už zo samotného označenia piatej hlavy I. časti OZ „Spotrebiteľské zmluvy", ako i označenia 4. dielu 4. časti NOZ „Ustanovení o závazcích ze smluv uzavíraných se spotřebitelem".

47 HULMÁK, M. Ustanovení o závazcích ze smluv uzavíraných se spotřebitelem. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 403.

48 HULMÁK, M. Ustanovení o závazcích ze smluv uzavíraných se spotřebitelem. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 634.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

5 Zmenky a šeky

Zmenky v spotrebiteľských vzťahoch dlhodobo spôsobujú komplikácie a negatívne javy. Základným problémom zmeniek v spotrebiteľských zmluvách je najmä to, že takéto zabezpečenie (pre ich abstraktnosť) v zásade neumožňuje v žiadnej fáze konania pred súdom nie len *„ex offo"*, ale ani po vznesení námietky, preskúmať zmluvu a kauzu právneho vzťahu, dokonca ani prípadnú nekalú povahu zmluvných podmienok, či neuvedenie obligatórnych náležitostí vyžadovaných osobitnými predpismi (napr. zákonom o spotrebiteľských úveroch).

Novelizáciou zákona o ochrane spotrebiteľa došlo v SR s účinnosťou od 01.05.2014[49] k úplnému zákazu zabezpečenia spotrebiteľských dlhov prostredníctvom zmeniek a šekov[50]. Podobne sú v zmysle ust. § 18 zákona o o spotřebitelském úvěru[51] vylúčené zo zabezpečenia zmenky a šeky aj v ČR pri zabezpečovaní dlhov vyplývajúcich zo spotrebiteľských úverov. Základný rozdiel je možné badať opäť v tom, že zákaz zmeniek a šekov bol slovenským zákonodarcom zaradený do „všeobecného" spotrebiteľského predpisu, čím došlo k zákazu zmeniek a šekov vo všetkých spotrebiteľských záväzkoch, pričom v podmienkach ČR došlo k zákazu zmeniek a šekov „len" v súvislosti so zabezpečovaním spotrebiteľských dlhov vznikajúcich pri spotrebiteľských úveroch. V iných spotrebiteľských záväzkoch sú zmenky a šeky naďalej ako zabezpečovacie prostriedky prípustné.

Ani samotný zákaz zmeniek a šekov v spotrebiteľských úverových vzťahoch však neznamenal definitívne vyriešenie problémov. Čo ďalej so zmenkami v spotrebiteľských vzťahoch riešil v oboch krajinách tak zákonodarca, ako i súdy. V podmienkach Českej republiky sa so zmenkami v spotrebiteľských vzťahoch vysporiadala najmä judikatúra. Podstatu problémov, ako i ich riešenie načrtol v jednom zo svojich rozhodnutí Ústavný súd Českej republiky, ktorý uvádza, že *„právny inštitút zmenky je síce založený na prísnej formálnosti zmenkových vzťahov, napriek tomu by táto formálnosť samotná nemala vychyľovať práva zo zmenkového vzťahu plynúce v prospech jednej zo zúčastnených strán. Túto skutočnosť je potrebné akcentovať najmä za situácie, kedy zmenková prax inklinuje k využívaniu zaisťovacej funkcie*

---

49 Od 01. 01. 2011 boli zmenky zakázané pri zabezpečovaní dlhov súvisiacich so zmluvou o spotrebiteľskom úvere v zmysle ust. § 17 zákona o spotrebiteľských úveroch a o iných úveroch a pôžičkách pre spotrebiteľov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

50 Podľa aktuálne platného a účinného ustanovenia § 5a ods. 1 písm. b) zákona o ochrane spotrebiteľa *„je neprípustné zabezpečenie uspokojenia pohľadávky alebo splnenie záväzku zo spotrebiteľskej zmluvy zmenkou alebo šekom"*.

51 Podľa § 18 ods. 1 zákona o o spotřebitelském úvěru *ke splacení nebo zajištění splacení spotřebitelského úvěru nelze použít směnku nebo šek"*.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

zmenky. Zmenkový dlžník a zmenkový veriteľ sú formálne právne v rovnakom postavení, napriek tomu faktická situácia môže byť odlišná. Naviac nezriedka dochádza k situáciám, kedy je zmenka využívaná i vo vzťahu k tým subjektom, od ktorých nemožno očakávať hlbšie povedomie o zmenkovom práve, čo pre tieto subjekty môže mať úplne fatálne dôsledky v podobe vzniku dlhovej špirály".[52] Ústavný súd Českej republiky vo svojom náleze Pléna Ústavného súdu konštatoval, že *„zmenka je uplatňovaná aj medzi subjektmi, ktorí zásadne nie sú v rovnakom postavení a ktorí nemôžu – a ani to nemožno od nich spravodlivo očakávať – vnímať zmenkový vzťah v celej jeho šírke a reflektovať tak prípadné riziká z nej vyplývajúce. Ústavný súd nespochybňuje zásadu vigilantibus iura scripta sunt, avšak je potrebné hodnotiť v kontexte princípov spravodlivého rozhodovania ako vodcovského a zásadného princípu fungovania súdnej moci. Je preto potrebné rozlišovať situáciu, kedy vstupujú do právneho vzťahu – zmenkového vzťahu, dva subjekty nachádzajúce sa v obdobnom postavení (napr. podnikatelia), a situácia, kedy dochádza k vzniku právneho vzťahu medzi podnikateľom (teda v danom obore činnosti profesionálom) a nepodnikateľom".*[53] Uvedené závery je pritom potrebné rovnako uplatniť pri rozhodovaní o prípustnosti kauzálnych námietok zmenkového ručiteľa (avala) uplatňovaných v rámci konania pred všeobecnými súdmi.[54]

Zároveň však v ČR došlo aj k zmene právnej úpravy, a to na podklade Nálezu Ústavného súdu ČR zo dňa 16. 10. 2012 sp. zn. Pl. ÚS 16/12, ktorým došlo, za účelom posilnenia ochrany spotrebiteľa, k predĺženiu lehoty na podanie námietok voči zmenkovému platobnému rozkazu z troch na osem dní.[55]

V podmienkach SR, napriek absolútnemu zákazu zmeniek a šekov, dochádzalo naďalej k porušovaniu práv a ekonomických záujmov spotrebiteľov. Navyše o nárokoch uplatnených voči spotrebiteľom na základe zmeniek rozhodovali diametrálne odlišne jednotlivé krajské súdy, čím dochádzalo k porušovaniu princípu právnej istoty a k popieraniu zásady predvídateľnosti súdnych rozhodnutí[56]. Z uvedeného dôvodu minister spravodlivosti SR dňa 31. 08. 2015 požiadal predsedníčku

---

52 Pozri Rozhodnutie Ústavného súdu ČR zo dňa 18. 07. 2013, sp. zn. IV. ÚS 457/10.

53 Pozri Rozhodnutie Ústavného súdu ČR zo dňa 16. 10. 2012, sp. zn. Pl. ÚS 16/12 – týmto nálezom bola zároveň predĺžená v ČR lehota na podania námietok proti zmenkovému platobnému rozkazu.

54 Pozri Rozhodnutie Ústavného súdu ČR zo dňa 16. 09. 2015, sp. zn. I ÚS 290/2015.

55 ORVISKÝ, M. Zmenka v právnom poriadku Slovenskej republiky. In VOJČÍK, P. a kol. *Košické dni súkromného práva. Zborník vedeckých prác.* Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2016, s. 206.

56 Minister zároveň k meritu problému uviedol, že sa stotožňuje, tak ako i autor, s právnou argumentáciou vyjadrenou v rozsudku Krajského súdu v Prešove č. k. 3Co/261/2014-97, v ktorom súd posúdil za absolútne neplatné dojednanie o vyplňovacom práve zmenky, ako aj neplatnosť následne vystavenej zmenky. Neplatnosť zmeniek vystavených na zabezpečenie spotrebiteľských zmlúv je

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

občianskoprávneho kolégia Najvyššieho súdu SR o prijatie stanoviska k zjednocovaniu výkladu zákonov týkajúcich sa zmeniek v spotrebiteľských zmluvách[57]. Najvyšší súd SR na základe uvedenej žiadosti prijal zjednocujúce stanovisko, ktoré bolo zverejnené v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky a ktorým došlo k "zrušeniu abstraktnosti" zmeniek. V zmysle stanoviska R 93/2015 totiž platí, že:

I. Ak navrhovateľ ako dôkaz osvedčenia uplatneného nároku doloží zmenku, platí bez ohľadu na povahu procesného nástroja, ktorý navrhovateľ použil, že:

   1. pokiaľ z akýchkoľvek okolností prejednávanej veci vyplynie konajúcemu súdu súvislosť s nekalou povahou, či neprípustnosťou uplatneného nároku, je tento *ex offo* povinný zabezpečiť prieskum nároku v intenciách možnej absolútnej neplatnosti úkonu, v ktorom má nárok základ;

   2. pokiaľ súd nevzhliadne žiadnu nekalosť či neprípustnosť predloženého návrhu, súd pristúpi k prieskumu uplatneného nároku v rozmedzí prípadne vznesených námietok zohľadňujúcich ich rozsah a povahu, pri rešpektovaní povinnosti posúdiť prípadnú absolútnu neplatnosť úkonu, ak to z vykonaného dokazovania vyplynie.

II. Ak je vystaviteľom zmenky spotrebiteľ, je možné túto skúmať až po úroveň dohody o vyplňovacom práve, aplikujúc právnu úpravu platnú a účinnú v čase, kedy bola zmenka vystavená.

III. Aj v prípade, že nie sú podané kauzálne námietky vystaviteľom zmenky (bez ohľadu na to, či je spotrebiteľom), ktorý je na strane žalovaného, je možné preskúmať a podľa okolností prípadu posúdiť nárok na uplatnený zmluvný úrok ako nárok uplatnený v rozpore s dobrými mravmi, ak výška uplatneného nároku podľa úvahy súdu takýto exces dosahuje.

Uvedené závery boli navyše pretavené do podstatných zmien právnej úpravy týkajúcej sa zmeniek v SR, ktorá na niekoľkých stupňoch zásadným spôsobom

daná tým, že dohoda o vyplnení zmenky je podľa článku 2 písm. a) v spojení s ustanovením prílohy odsek 1 písm. s) Smernice 93/13/EHS neprijateľnou zmluvnou podmienku, a to z dôvodu, že jej účinkom a dôsledkom by bolo priznanie nároku za nesplnenie dlhu spotrebiteľa neprimerane vysokého príslušenstva pohľadávky („dohodnutého" úroku vo výške 0,25 % denne a zmenkového úroku vo výške 6 % ročne). Zároveň ide o neprijateľnú zmluvnú podmienku podľa § 52 a nasl. Občianskeho zákonníka, a to predovšetkým preto, že umožňuje požadovať od spotrebiteľa neprimerane vysokú sumu ako sankciu spojenú s nesplnením jeho dlhu.

[57] Dostupné na <http://www.justice.gov.sk/Lists/Aktuality/AllItems.aspx>.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

posilnila ochranu spotrebiteľov pred zmenkami a šekmi. V zmysle § 17 ods. 1 zákona č. 191/1950 Zb. zmenkový a šekový v znení neskorších predpisov môže ten kto je zo zmenky žalovaný (ak zmenka vznikla v súvislosti so spotrebiteľskou zmluvou) vždy robiť majiteľovi zmenky aj také námietky, ktoré sa zakladajú na jeho vlastných vzťahoch k vystaviteľovi alebo k predošlým majiteľom. Zmenkový a šekový zákon navyše ukladá súdom povinnosť *„ex offo"* prihliadať na skutočnosti odôvodňujúce námietky, ktoré sa zakladajú na vlastných vzťahoch k vystaviteľovi alebo k predošlým majiteľom, ktoré by ten, kto je žalovaný zo zmenky mohol uplatniť. Zároveň sa v zmenkovom zákone výslovne zakotvilo, že zmenky alebo šekové prejavy urobené v rozpore so zákazom použitia zmenky na zabezpečenie uspokojenia pohľadávky alebo splnenie záväzku zo spotrebiteľskej zmluvy podľa osobitných predpisov sú neplatné.[58]

Ochrana pred zmenkami neobišla ani procesné právo, a to právnu úpravu obsiahnutú v zákone č. 99/1963 Zb., Občiansky súdny poriadok v znení neskorších prepisov[59], ako ani nútený výkon keď v zmysle § 39 ods. 4 zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov (ďalej len „Exekučný poriadok") je oprávnený (aj ten, ktorý svoje právo preukazuje nepretržitým radom indosamentov) už v návrhu na vykonanie exekúcie na podklade rozhodnutia, ktorým sa priznal nárok zo zmenky proti povinnému, ktorý je fyzickou osobou povinný opísať a preukázať rozhodujúce skutočnosti týkajúce sa vlastného vzťahu s povinným.

Exekučný súd je následne povinný vykonať dodatočný prieskum exekučného titulu a zamietnuť návrh na vykonanie exekúcie, ak sa navrhuje vykonanie exekúcie na podklade exekučného titulu, ktorý bol vydaný v konaní, v ktorom sa uplatňoval nárok zo zmenky a vyšlo najavo, že vymáhaný nárok vznikol v súvislosti so spotrebiteľskou zmluvou a nebolo prihliadnuté na neprijateľné zmluvné podmienky, obmedzenie alebo neprípustnosť použitia zmenky, alebo rozpor s dobrými mravmi. V prípade, ak už exekúcia prebieha musí exekučný súd exekúciu zastaviť, ak vyšlo

---

58 Pozri ust. § 3a Článok III zákona č. 191/1950 Zb., Zmenkový a šekový zákon v znení neskorších predpisov.

59 Základnou zmenou bolo najmä uloženie povinnosti žalobcu opísať skutočnosti týkajúce sa vlastného vzťahu so žalovaným v prípade, ak si žalobca uplatňuje nárok zo zmenky alebo šeku proti žalovanému, ktorý je fyzickou osobou. Vzhľadom k tomu, že bol uvedený predpis s účinnosťou od 01. 07. 2016 nahradený novými procesnými kódexami, a to zákonom č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok, zákonom č. 161/2015 Z. z., Civilný mimosporový poriadok a zákonom č. 162/2015 Z. z., Správny súdny poriadok, ktoré neobsahujú úpravu zmenkového a šekového platobného rozkazu ani iné špecifické ustanovenia týkajúce sa zmeniek v spotrebiteľských sporoch nebudeme danú úpravu bližšie rozoberať.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

najavo, že vymáhaný nárok vznikol v súvislosti so spotrebiteľskou zmluvou a nebolo prihliadnuté na obmedzenie alebo neprípustnosť použitia zmenky.

6 Záver

Platné zabezpečenie spotrebiteľských dlhov, ako bolo uvedené, je vzhľadom na prísnu úpravu spotrebiteľského práva značne zložitou otázkou. Odpoveď na túto otázku je potrebné v každom jednotlivom prípade hľadať v intenciách všeobecnej právnej úpravy ochrany spotrebiteľa (najmä úprava neprijateľných zmluvných podmienok a nekalých obchodných praktík), ako i v intenciách osobitnej úpravy vzťahujúcej sa na ten, ktorý zabezpečovací prostriedok (napr. úprava zmeniek a šekov), prípadne na určitý zmluvný typ (napr. zmluvy o spotrebiteľskom úvere).

Práve posledne spomínané špecifiká, vzťahujúce sa na určitý zmluvný typ, nepovažujeme za správne. Ochrana spotrebiteľa pred neprimeranou výškou zabezpečenia dlhu, či zmenkami a šekmi by mala byť podľa nášho názoru poskytnutá spotrebiteľom bez ohľadu na to akú zmluvu s dodávateľom uzavreli. Je síce pravdou, že osobitne slabé postavenie má spotrebiteľ v prípade úverových vzťahov (ak si požičiava od veriteľa finančné prostriedky), ale to nemení nič na tom, že rovnako „ochranyhodné" postavenie by mal mať aj pri iných záväzkoch (napr. pri dodaní tovaru, či služby). Pre opačný názor nevidíme žiaden logický dôvod.

V uvedených súvislostiach považujeme za správnejší postup slovenského zákonodarcu, ktorý zaradil ustanovenia vyžadujúce primeranosť hodnoty zabezpečenia a hodnoty dlhu, ako i zákaz zmeniek a šekov do všeobecných predpisoch na ochranu spotrebiteľa (v prvom prípade OZ, v druhom prípade zákon o ochrane spotrebiteľa) čím je poskytnutá ochrana spotrebiteľom bez ohľadu na to, aký záväzok vznikol. V súlade s uvedeným považujeme za vhodné rozšíriť ochranu spotrebiteľa v ČR poskytovanú pri zabezpečovaní dlhov aj na iné záväzky, ako tie ktoré vznikajú na základe zmlúv o spotrebiteľskom úvere.

Mgr. Vladimír Filičko, PhD.
Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
Email:vladimir.filicko@upjs.sk

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

AIO, 2016, Vol. 11, Supplementum 1

Acta Iuridica Olomucensia

POSTAVENÍ ZAMĚSTNAVATELE A VEDOUCÍHO ZAMĚSTNANCE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

The status of employer and employee at managerial position according to labour-law relations

Petr Machálek

MACHÁLEK, Petr. Postavení zaměstnavatele a vedoucího zaměstnnce v pracovněprávních vztazích. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 133–148.

Abstrakt: Pracovní podmínky, stejně jako vzájemná regulace práv a povinností ústředních subjektů základních pracovněprávních vztahů, zaměstnance a zaměstnavatele, představují elementární cíle právní úpravy oblasti výkonu závislé práce normami pracovního práva. Pracovní právo spadá pod obecné právo soukromé, přesto se vyznačuje určitou specifičností (specifickým předmětem úpravy – závislé práce), která právě odlišuje obecné soukromoprávní vztahy od vztahů pracovněprávních. Z koncepce, stejně jako základních funkcí a zásad pracovního práva lze dovodit, že pracovní právo tenduje k ochranářskému charakteru (ochrana slabší smluvní strany, za kterou lze povětšinou označit zaměstnance). Komplex základních zásad, funkcí a vlastní úpravy pracovního práva musí odpovídat společenským požadavkům a vlastnímu charakteru konkrétních pracovněprávních vztahů. Specifické postavení vedoucích zaměstnanců, které může být vnímáno odlišně od běžných zaměstnanců, a to s ohledem na výkon jejich činnost, lze v současné době podrobit úvaze o možném rozsahu vnímání působení zmíněné ochrany. V souladu s organizační funkcí pracovního práva přenechává zaměstnavatel vedoucím zaměstnancům v rámci výkonu činností více samostatné působnosti a rozhodovacího prostoru. Předkládaný text pojednává v úvahách o tom, kde a za jakých podmínek lze vztah vedoucích zaměstnanců hodnotit odlišně od běžných zaměstnanců, a to především v souvislosti s odpovědnostními vztahy a povinnosti k náhradě škody.

Klíčová slova: zaměstnavatel, zaměstnanec, vedoucí zaměstnanec, vrcholový řídící zaměstnanec, základní funkce a zásady pracovního práva.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Abstract: The employee and the employer represent the primary subjects of labor law regulation in the area of performing dependent work. Labor law falls under the general private law; nonetheless, it shows some specific aspects (dependent work) that differentiates relationships under general private law from those under the labor law. Labor law tends to protect the weaker contracting party, which is usually the employee. A group of fundamental principles, functions and the actual provisions of the labor law must correspond to the social requirements and the actual nature of specific relations under the labor law. There is the specific position of managers, who can be perceived a little differently from ordinary employees in view of the work that they perform. The employer grants them a greater degree of autonomy in their work and decision making. The presented paper discusses where and under what conditions the relationship of managers with the employer can be considered different from that of ordinary employees; for example, whether a specific view can be taken of the intensity of their breaching their duties and obligations, their liability for assets and obligation to pay damages etc.

Keywords: employer, employee, manager, top manager, basic functions and principles of labor law.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Úvod

Zaměstnanec a zaměstnavatel představují ústřední subjekty základních pracovněprávních vztahů, a tedy i osobní působnosti právní úpravy oblasti výkonu závislé práce pracovním právem. Pracovněprávní normy směřují k úpravě pracovních podmínek při výkonu závislé práce a s tím, s ohledem na základní myšlenkovou koncepci pracovního práva, i na vzájemné postavení účastníků pracovněprávních vztahů. Pracovní právo spadá pod obecné právo soukromé (je tedy považováno za soukromoprávní odvětví), avšak **přesto se vyznačuje určitou specifičností** (kterou představuje především prvek závislé práce), **která právě odlišuje obecné soukromoprávní vztahy od vztahů pracovněprávních.**

V pracovním právu je třeba respektovat zejména jeho ochranářský charakter, stejně jako základní zásadu rovnosti a zákazu diskriminace. Naskýtá se však praktická otázka zohledňující specifické postavení vedoucích zaměstnanců, které může být vnímáno poněkud odlišně od běžných zaměstnanců, a to s ohledem na výkon jejich činnost. Hledí se na ně více jako na profesionály, kterým zaměstnavatele přenechává v rámci výkonu činností více samostatné působnosti a rozhodovacího prostoru. Specifické postavení vedoucích zaměstnanců respektují normy pracovního práva už v současném právním řádu ČR. Stejně tak navržená novelizace, která se týká vrcholných zaměstnanců, vychází z uvědomění si odlišného charakteru postavení běžných zaměstnanců od zaměstnanců ve vedoucích pozicích.

1.1 Vymezení vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel

Vlastní vymezení postavení zaměstnance a zaměstnavatele, jako základních subjektů soukromoprávních (pracovněprávních vztahů) lze z pohledu rovnosti hodnotit jako právně rovné, avšak fakticky nerovné.

Je tomu tak především kvůli samotné povaze pracovněprávního vztahu, který:

a) **na jednu stranu je** (z hlediska postavení smluvních stran při vzniku pracovního poměru, atd.) **založen na právní rovnosti smluvních stran** (a tomuto principu odpovídá i to, že toto nerovné postavení zaměstnanec druhé smluvní straně – zaměstnavateli přiznává dobrovolně tím, že s ním uzavře pracovní poměr),
b) avšak na druhou stranu **na rovnosti** (typické pro soukromé právo) **smluvních stran založeno není** (jedná se o faktickou nerovnost sice postavenou na právní rovnosti, viz výše, ale současně na působení dalších vlivů, jako socioekonomické, geografické a především existenciální faktory). Je zcela zjevné, že zaměstnavatel vystupuje vůči zaměstnanci, s ohledem na povahu

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

závislé práce, v postavení, které se rozhodně nedá považovat za „rovné“, **tak jak jej chápe právo občanské** (snad s výjimkou spotřebitelských vztahů, které se postupem typicky rovnému postavení subjektů soukromoprávních vztahů vymykají – jde tedy o vztahy označované jako B2C). Konečně i samotný zákoník práce běžně užívá institut nadřízeného vedoucího zaměstnance[1], podřízeného zaměstnance[2], atd..

Tato skutečnost s sebou automatický přináší i dopad na úpravu:

a) statusových práv (např. v souvislosti s rozdílným okamžikem vzniku svéprávnosti zaměstnance a zaměstnavatele3),
b) stejně jako vzájemného vymezení práv a povinností, základních stran pracovněprávních vztahů, tedy zaměstnance a zaměstnavatele.

Právě s ohledem na toto „nerovné“ postavení tenduje pracovní právo k ochranářskému charakteru slabší smluvní strany, za kterou lze povětšinou označit zaměstnance, a to vše při respektování:

a) základních funkcí pracovního práva:
   - ochranné,
   - výchovné a
   - zejména organizační,
b) stejně jako základních zásad (např. zákazu nerovného zacházení a diskriminace).

1.2 Vliv funkcí a základních zásad

Má-li být dále zacházeno s myšlenkou specifického postavení vedoucích zaměstnanců ve vztahu k ochranné funkci pracovního práva, je třeba vnímat vliv všech zmíněných funkcí pracovního práva na konkrétní postavení diskutované kategorie zaměstnanců.

1.2.1 Ochranná funkce

Pokud jde o **ochrannou funkci pracovního práva**, pak se dá jednoznačně konstatovat (s ohledem na projev této funkce), že normy zákoníku práce jsou více orientované na ochranu zaměstnance, jakožto slabší smluvní strany. V této souvislosti si s ohledem na svojí advokátní praxi dovolím dokonce tvrdit, že i soudy (a to nejen

---

1 Např. ustanovení § 249 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

2 Např. ustanovení § 302 písm. a) zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

3 Typicky odlišný vznik způsobilosti fyzické osoby k právnímu jednání (byť v zastoupení) v pracovněprávních vztazích i s ohledem na odpovědnostní otázky (např. způsobilo k sjednání dohod o odpovědnosti za schodek, popř. ztrátu svěřených předmětů, apod.).

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

české) jsou více nakloněny ochraně zaměstnance, než ochraně zaměstnavatele a to i tam, kde to není nejen nutné, ale ani potřebné a dokonce se tím dopouštějí ve svém důsledku narušení výchovné funkce pracovního práva (stejnou tendenci však lze nalézt i ve vývoji již zmiňovaných vztahů mezi podnikateli a spotřebiteli).

1.2.2 Organizační funkce

Je již notorietou právní teorie, že **organizační funkce** je jednou z nejdůležitějších funkcí pracovního práva a její podstatou je „*vytvoření rámce a podmínek pro celý pracovní proces tak, aby náležitě fungovaly všechny jeho složky*".[4]

Podle toho, kdo se nachází v pozici organizátora, dá se organizační funkce rozložit do třech základních rovin, které je nezbytné respektovat i v dalších úvahách:

1. **První rovinou je funkce normotvůrce** (Parlamentu ČR a moci výkonné) **jako organizátora**, která se projevuje v oprávnění k vydávání hmotně-právních předpisů pracovního práva, nebo předpisů procesních, souvisejících s uplatněním těchto práv. Považuji tuto funkci státu za velmi důležitou, neboť je nutné, aby:
   a) normotvůrce reagoval dostatečně rychle a efektivně na společenské změny,
   b) přijímáním nových právních norem docházelo k prohloubení flexibility základních pracovněprávních vztahů za současného posílení ochrany postavení zaměstnance v těchto právních vztazích,
   c) to vše v reakci na požadavky praxe, především sociálních partnerů, a s ohledem na vývoj českého právního řádu, judikatury českých soudů i SD EU

   a aby při vydávání právních předpisů byly dodrženy základní požadavky, zejména aby při této činnosti si normotvůrce vždy dokázal udržet určitou míru abstraktnosti a tím se vyhnul přílišné kazuistice. Právo nemůžu ve své podstatě pojmout veškeré varianty chování, což by nebylo v prostřední soukromého práva ovládaného zásadou dispozivity ani účelné. Čím konkrétnější bude právní úprava, tím obtížněji dochází k subsumpci konkrétních právních jednání, a současně je tím složitější orientace v právní úpravě. Normy pak většinou přestanou splňovat požadavek na jejich bezrozpornost, srozumitelnost, atd., a tím se i velmi obtížně interpretují (a někdy tím spíše i špatně aplikují).

[4] GALVAS, Milan. Proměny funkcí pracovního práva. Pracovní právo 2012. In HRABCOVÁ, Dana. (ed.). Brno: Masarykova univerzita, 2012.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

2. **Druhou rovinou organizační funkce je rovina zaměstnavatele.** Právě zaměstnavatel je tím, kdo vrcholově řídí a organizuje práci zaměstnanců v mezích a možnostech, které byly stanoveny v rovině normotvůrce. Nicméně i zaměstnavatel je nadán k realizaci své organizační funkce oprávněním vydávat vnitřní předpisy[5], vymezit obsah práce zaměstnance, jeho pracoviště, určit výši mzdy nebo platu, nařídit práci přesčas, nařídit dovolenou, atd. Cílem organizace práce ze strany zaměstnavatele je dosahování co nejlepších pracovních výsledků jeho zaměstnanců.
3. **Třetí rovinou organizační funkce je rovina zaměstnanecká**. V tomto případě jde zaměstnaneckou rovinu org. fukce rozdělit do tří základních podrovin:
   a) do první patří odborové organizace, které se přímo podílejí na organizaci práce,
   b) druhou představují vedoucí zaměstnanci, kteří:
      - jsou na jedné straně v podřízené pozici vůči samotnému zaměstnavateli – fyzické osobě, nebo statutárnímu orgánu osoby právnické,
      - na druhé straně <u>mají obrovský prostor pro svou autonomii vůle</u>, což se projevuje zejména tím, že mají oprávnění organizovat práci podřízeným zaměstnancům, včetně podřízených vedoucích zaměstnanců, mohou jednat za zaměstnavatele mnohdy ve všech otázkách, včetně pracovně-právních, a to se všemi důsledky s tím souvisejícími, tedy např. uzavírat pracovní, ale i jiné smlouvy, stanovit výši mzdy či platu a měnit tuto výši, vysílat zaměstnance na pracovní cesty, nařizovat práci přesčas, atd.
   c) třetí představují samotní podřízení zaměstnanci, kteří povětšinou organizují především svojí vlastní práci, pracovní dobu, nebo provádí organizaci malému počtu podřízených zaměstnanců a nemají fakticky žádné oprávnění k zastupování a jednání za zaměstnavatele.

Celý komplex základních zásad, funkcí a vlastní pozitivně-právní úpravy pracovního práva musí být poměřovaný a odpovídat společenským požadavkům a vlastnímu charakteru konkrétních pracovněprávních vztahů.

2 Vedoucí a vrcholoví zaměstnanci

Nezpochybnitelným faktem je, že v pracovním právu musí být respektován jeho ochranářský charakter, stejně jako základní zásada rovnosti a zákazu diskriminace,

[5] Viz ustanovení § 305 a násl. zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

avšak naskýtá se stále více praktická otázka, zda tento vývoj zohledňuje specifické postavení **vedoucích zaměstnanců, které může být vnímáno poněkud odlišně od běžných zaměstnanců**, a to s ohledem na **obsah, resp. samotný výkon jejich činnosti**. Dá se tedy parafrázovat obdobným příměrem, který známe z občanského práva (ve vztahu k rovnosti smluvních stran) „všechny smluvní strany jsou si rovny, ale některé jsou si rovnější" a ten v tomto případě zní, že „všichni zaměstnanci jsou závislí na zaměstnavateli, ale někteří jsou závislejší méně". A právě na tyto vedoucí zaměstnance lze prizmatem zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník hledět jako na osoby, které disponují vyšší mírou a úrovní odbornosti a kompetentnosti[6]. Zaměstnavatel si volí vedoucího zaměstnance proto, že s jeho osobou spojuje odbornost, dovednost, odpovědnost a kompetentnosti a vyžaduje po něm nepochybně odborné péče. Pro občanské právo (obecně) platí, že pokud taková osoba nevynaloží při své činnosti odbornou péči, uplatní se domněnka nedbalosti[7] a soud nemůže takové osobě snížit povinnost k náhradě škody[8]. Pokud budu hovořit o vedoucích zaměstnancích, pak mám na mysli především vedoucí zaměstnance na vedoucích místech ve smyslu ustanovení § 73 odst. (3) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP) a také vedoucí zaměstnance, kteří taková místa zastávají, bez ohledu na to, jak je jejich funkce (pracovní místo) označena.[9]

2.1 Opora v novelizaci – vrcholový zaměstnanec

Specifické postavení vedoucích zaměstnanců respektují normy pracovního práva už v současném právním řádu ČR, avšak podle mého názoru nedostatečně a tato úprava nereflektuje společenské potřeby. Navržená novelizace Zákoníku práce, která se mimo jiné týká vrcholných řídících zaměstnanců, vychází z uvědomění si odlišného charakteru postavení běžných zaměstnanců od jiných zaměstnanců ve vedoucích pozicích. Vrcholové řídící zaměstnance pak má definovat nové ustanovení § 12 ZP, podle kterého:

---

6 Viz ustanovení § 5 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

7 Viz ustanovení § 2912 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

8 Viz ustanovení § 2953 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

9 K tomu např. rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn 21 Cdo 1863/2003, SRNS, sešit č. 28, str. 54: *„Pro posouzení, zda se jedná o vedoucího zaměstnance, není podstatné (určující), jakým způsobem je jeho funkce (pracovní místo) formálně označena, nýbrž zda jsou mu podřízeni zaměstnanci, jimž je oprávněn vydávat závazné pokyny. Pro posouzení postavení zaměstnance z tohoto hlediska je rozhodující, zda stav nadřízenosti funkce zastávané zaměstnancem vůči jiným funkcím je konstituován právním předpisem anebo vnitřním organizačním předpisem upravujícím organizační strukturu zaměstnavatele; při splnění této podmínky není právní postavení vedoucího zaměstnance dotčeno, jestliže pracovní místa, která jsou mu podle organizačního předpisu (organizačního aktu řízení) podřízena, fakticky (ještě) nejsou obsazena"*.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

„§ 12“

1. Vrcholovým řídícím zaměstnancem může být na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jen

a) vedoucí zaměstnanec v pracovním poměru v přímé řídící působnosti

1. statutárního orgánu, jde-li o právnickou osobu, a

2. zaměstnavatele, jde-li o fyzickou osobu, nebo

b) vedoucí zaměstnanec, přímo podřízený vedoucímu zaměstnanci podle písmene a), za podmínky, že zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem uvedeným pod písmenem a) nebo b) mzdu a jeho průměrný měsíční výdělek činí alespoň 100 000 Kč[10].

Ve zvláštní části k „Návrhu pro vnější připomínkové řízení“[11] pak předkladatel uvádí:

V tomto ustanovení překladatel upravuje novou zvláštní kategorii zaměstnanců, která v zákoníku práce dosud chyběla, tj. kategorii vrcholových řídících zaměstnanců. Požadavek na právní zakotvení této nové zvláštní kategorie zaměstnanců vzešel od Svazu průmyslu a dopravy ČR. V daném ohledu jde o možnost aplikace výjimky, kterou umožňuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby v článku 17 bod 1 písmeno a). Jelikož je při určení rozsahu odchýlení nutné šetřit účelnosti a nezbytnosti především s ohledem na splnění požadavků v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je žádoucí v souladu s konstantní judikaturou Soudního dvora Evropské unie tuto kategorii zaměstnanců vymezit co možná nejrestriktivněji. Proto se na základě dohody se zaměstnavatelem může stát vrcholovým řídícím zaměstnancem pouze vedoucí zaměstnanec v přímé řídící působnosti statutárního orgánu, jde-li o právnickou osobu, a zaměstnavatele, jde-li o fyzickou osobu anebo takto vymezeným vedoucím zaměstnancům přímo podřízený vedoucí zaměstnanec. Tento zaměstnanec však musí splnit ještě další podmínku, tj. musí být odměňován smluvní mzdou, a jeho průměrný měsíční výdělek musí činit alespoň 100 000 Kč. Výši této částky stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. K odlišné úpravě pracovních podmínek jsou tedy přístupné i nadnárodní prameny, viz např. otázky úpravy pracovní doby (směrnice 88/2003/ES).

---

[10] Viz „Návrh pro vnější připomínkové řízení“, bod 2.

[11] Viz „Návrh pro vnější připomínkové řízení, Zvláštní část, k čl. I – změna zákoníku práce, k bodu 1 a 2 (§ 12).

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

2.2 Relevantní specifika vrcholových zaměstnanců

Je tedy zřejmé, že v blízké budoucnosti dojde k úpravě práv a povinností vrcholových řídících zaměstnanců, přičemž:

a) vrcholový řídící zaměstnanec si může rozvrhnout pracovní dobu až do rozsahu 48 hodin týdně, a to i na dny pracovního klidu (§ 91)
b) na vrcholového řídícího zaměstnance se ustanovení § 78 odst. 1 písm. i), § 79, 83, 93 a § 96 odst. 1 písm. a) bod 2 ZP nepoužijí;
c) na vrcholového řídícího zaměstnance se při odměňování nepoužijí ustanovení § 114, 115, 116 a 118 ZP;
d) vrcholovému řídícímu zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy při jiných důležitých osobních překážkách v práci, s výjimkou náhrady mzdy podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit."[12].

Bohužel, ačkoliv se na vedoucí zaměstnance (a v budoucnu zvláště na vrcholové řídící zaměstnance) hledí více jako na profesionály, kterým zaměstnavatel s ohledem na jejich odbornost přenechává v rámci výkonu činností více samostatné působnosti a rozhodovacího prostoru, tato skutečnost se nepromítá do jejich odpovědnosti, a to i s výhradou, že **v rámci rekodifikace soukromého práva došlo, či spíše mělo dojít k „úniku" od odpovědnosti**, kdy jak občanský zákoník, tak i zákoník práce užívá namísto formulace „**odpovědnosti za škodu**" nový institut „**povinnosti nahradit škodu**")[13], ale je zjevné že nedůslednou rekodifikací k používání „odpovědnosti" doposud v ZP zůstalo, a to:

a) ať již v názvu smluvních ujednání (např. Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování[14]), nebo
b) jde o odpovědnost jako následek porušení povinnosti, jak je tomu v případě:
   - „škody, za kterou zaměstnanec odpovídá v souvislosti se zákazem ukládání peněžitých postihů",[15]
   - žáků středních a jazykových škol, studentů vysokých škol za škodu, kterou způsobili při studiu nebo praxi ve studijním programu uskutečňovaném vysokou školou nebo v přímé souvislosti s nimi,[16]

---

12 Viz „Návrh pro vnější připomínkové řízení", bod 118.

13 Viz GERLOCH, A., BERAN, K a kol. *Funkce a místo právní odpovědnosti v recentním právním řádu*. Praha: Leges, 2014, s. 28, 29.

14 Viz ust. § 252 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jako „ZP").

15 Viz ust. § 346b odst. 1 ZP: „*Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá*".

16 Viz ust. § 391 ZP.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

- odpovědnost za vzniklou škodu fyzickým osobám vykonávající veřejné funkce a současně odpovědnost veřejných osob a funkcionářů za škodu tomu, pro koho byli činní,[17]
- odpovědnost za škodu vzniklou pracovním úrazem, popřípadě nemocí z povolání, osobám se zdravotním postižením, které nejsou v pracovním poměru a jejichž příprava na budoucí povolání se provádí podle zvláštních předpisů[18]
- odpovědnost za škodu vzniklou pracovním úrazem členům jednotek hasičských sborů, osob konajících na výzvu správního úřadu, atd[19].

Předkládaný text pojednává v úvahách o tom, ve kterých oblastech a za jakých podmínek lze vztah vedoucích (vrcholových řídících) zaměstnanců hodnotit odlišně od běžných zaměstnanců, např. lze-li specificky nahlížet i na intenzitu porušení povinností, např. v souvislosti se skončením pracovního poměru, popř. odpovědnostní vztahy a povinnosti k náhradě škody, apod..

Jak bylo uvedeno výše, činnost vedoucích zaměstnanců s ohledem na to, jakou funkci zastávají, jaké mají oprávnění v rovině organizační, se čím dál tím více dá charakterizovat jako organizační postavení zaměstnavatele (které fakticky zastávají), avšak tomuto jejich specifickému postavení odpovídá doposud jen výše jejich odměny (mzdy, nebo platu) a do budoucna u vrcholových řídících zaměstnanců možnost jiného rozvrhu pracovní doby a nepoužití dotčených ustanovení ZP vztahujících se k práci přesčas, místu výkonu práce – pracoviště, atd., avšak bohužel se toho nedotýká jejich povinnost k náhradě škody, kterou svým jednáním způsobili.

Povinnost vedoucích zaměstnanců, stejně jako ostatních podřízených zaměstnanců, k náhradě škody je závislá (s výjimkou „Dohod o odpovědnosti za svěřené hodnoty“[20] a povinnosti k náhradě škody za „ztrátu svěřených věcí“[21], kde nemusí zaměstnavatel prokazovat zavinění zaměstnance) na následujících předpokladech:

a) vzniku škody,
b) porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním,

V kontextu nové úpravy soukromého práva po rekodifikaci si lze klást otázku, proč zákonodárce při rekodifikaci soukromého práva neučinil v rámci nové úpravy povinnosti k náhradě škody stejný přístup v rámci pracovního práva, jako tomu je

[17] Viz ust. § 392 odst. 1 ZP.
[18] Viz ust. § 392 odst. 2 ZP.
[19] Viz ust. § 393 ZP.
[20] Viz ust. § 252 ZP.
[21] Viz ust. § 255 ZP.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

v rámci práva občanského, když došlo k oddělení smluvní a mimosmluvní náhrady škody. „*Nový občanský zákoník tedy opouští pojetí jednotné úpravy civilního deliktu*“[22]. Nově se tedy odděluje:

- porušení zákona[23] – právní povinnosti (protiprávnost), s předpokladem „zavinění“[24]
- porušení smluvní povinnosti[25] (s nemožností exkulpovat se – vyvinit se), neboť při porušení smlouvy se zavinění nezkoumá, ale existují jen liberační důvody.

Zákoník práce setrval na původní civilní úpravě a neodlišuje porušení zákona a porušení smluvní povinnosti s obsahem a následky tak, jak je tomu dnes v rámci občanský zákoník

c) příčinné souvislosti mezi vznikem škody a zaviněným porušením výše uvedené povinnosti,
d) prokázání zavinění zaměstnance (a to ze strany zaměstnavatele).

Na druhou stranu je třeba připustit, že závazek založený pracovní smlouvou s sebou nese etalon povinností vymezených nejen přímo ve smlouvě, ale i samostatně v právním předpise, když sjednáním specifického soukromoprávního závazku dochází k vtažení i oněch zákonem uložených povinností. Jakékoliv porušení povinností by pak mohlo být považováno za porušení „smluvní“ povinnosti.

2.3 Má být postavení vedoucích a běžných zaměstnanců rovnocenné?

Podle mého názoru tomu však neodpovídá současný vývoj společenských vztahů, není totiž důvod, aby vedoucí zaměstnanci (a v budoucnu vrcholový řídící zaměstnanci) podléhali do všech důsledků stejnému režimu, jako ostatní zaměstnanci. Je nutné opětovně poukázat na to, že tyto osoby se dobrovolně přihlásili (slovy občanský zákoník) k „odbornému výkonu činnosti“, zaměstnavatel je pověřil velkou mírou autonomie rozhodování a tyto osoby fakticky nahrazují samotného zaměstnavatele, avšak nejsou na ně kladeny stejné požadavky a povinnosti, jako na osoby v obdobném postavení v rámci jiných soukromoprávních vztahů.

Je otázkou (v úvahách *de lege ferenda*), **zda v případě u vedoucích zaměstnanců** (upozorňuji, že se jedná jen o zaměstnance na vedoucích místech, či vrcholových řídících zaměstnanců, nikoliv všech vedoucích zaměstnanců):

---

22 Z důvodové zprávy (k § 2909 až 2914).
23 Viz ust § 2910 občanského zákoníku.
24 Viz ust. § 2911 občanského zákoníku.
25 Viz ust. § 2913 občanského zákoníku.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

a) **je nutné trvat na prokázání zavinění** ze strany zaměstnavatele, anebo učinit u těchto osob výjimku, stejně jako tomu je v ustanovení § 250 odst. 3 ZP pro případy uvedené v § 252 ZP a § 255 ZP,
b) **nerozšířit prevenční povinnost** vedoucích zaměstnanců tak, jak je dána zaměstnavateli[26], tedy povinností vedoucích zaměstnanců by nebylo jen počínat si tak, aby nedocházelo k újmě na majetku, či bezdůvodnému obohacení[27], ale povinnost plnit své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo k „ohrožení" zdraví a majetku. Jak vyplývá z ustanovení § 251 ZP vedoucí zaměstnanec (stejně jako ostatní zaměstnanci) nahradí škodu zaměstnavateli při nesplnění povinnosti k odvracení škody, jen tehdy, pokud „vědomě" neupozornil „nadřízeného vedoucího zaměstnance", avšak to se mi jeví jako nedostatečné ve vztahu k vedoucím zaměstnancům, s ohledem na jejich výše zmiňované postavení, oprávnění atd. u zaměstnavatele,
c) **nerozšířit výši požadované škody z nedbalosti**. Tak jak je tato výše doposud definovaná v ustanovení § 257 odst. 2 ZP, tedy čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku, je to naprosto nedostatečné. Ano, lze tvrdit, že průměrná výše měsíčního výdělku těchto osob je podstatně vyšší, než u ostatních zaměstnanců, avšak je otázkou, zda je to dostačující (s ohledem na oprávnění, hodnotu majetku, atd. s jakým vedoucí zaměstnanci disponují). Podle mého názoru by nějaká limitace oddělující odpovědnost zaměstnavatele (a jeho postavení) od zaměstnance (byť vrcholového) měla být, ale na druhou stranu, pokud připustíme zvláštní postavení vedoucích zaměstnanců v rámci funkcí pracovního práva, zejména pak funkce organizační, pak mi daleko spravedlivější (resp. více odpovídající) připadá povinnost k náhradě škody ve výši (např.) maximálně 10-ti násobku průměrného měsíčního výdělku vedoucího zaměstnance.
d) **zavést v případě vedoucích zaměstnanců „absolutní" povinnost k náhradě škody,** resp. odpovědnost za škodu, (samozřejmě za zachování výše náhrady škody způsobené z nedbalosti v max. výši 10-ti násobku průměrné měsíční mzdy), kterou nelze snížit, a to ani z důvodů zvláštního zřetele hodných (ve smyslu ustanovení § 264 ZP). Obdobné ustanovení můžeme najít v ustanovení § 2953 občanského zákoníku, kde je uvedeno: „*Odstavec 1 se nepoužije, způsobil-li škodu ten, kdo se hlásil k odbornému výkonu jako příslušník určitého stavu nebo povolání, porušením odborné péče*".

---

[26] Viz ust. § 248 odst. 1 ZP.
[27] Viz ust. § 249 odst. 1 ZP.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Požadavku na zvýšení limitu pro, resp. povinnosti k náhradě újmy ze strany vedoucích zaměstnanců, odpovídají i soudobá judikatura. Jak plyne z rozhodovací praxe, měl by soud při zkoumání intenzity porušení povinnosti přihlédnout k celé řadě faktorů, zejména k osobě zaměstnance, k pracovnímu místu, které zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétní povinnosti zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní povinnosti zaměstnance pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu.[28] Specifické postavení vedoucích zaměstnanců, jako určité nestandardní kategorie zaměstnanců, vnímá judikatura[29] jako jeden z faktorů ovlivňujících finální hodnocení případných sporů. Zaměstnanec porušením pracovní smlouvy, např. nedodržování povinné přítomnosti na pracovišti ve vymezené pracovní době, porušuje svoje základní povinnosti. *S přihlédnutím k tomu, že „**se jednalo o zaměstnance s vysoce významným postavením ve společnosti žalované, podléhajícího pouze jednateli společnosti, s příjmem ve výši 70.000,- Kč hrubého měsíčně, s odpovídající odpovědností při plnění pracovních úkolů**.“byla následně celá kauza řešena.* Vrcholové zaměstnance Nejvyšší soud definoval opisem, podle kterého *jsou. **na vrcholu firmy zaměstnanci, kteří již nad sebou žádnou kontrolu nemají, jsou si toho vědomi a záleží jen na nich a loajalitě k firmě, zda toto postavení nezneužijí ve svůj osobní nebo cizí prospěch**.*

Podle ustanovení § 301 písm. d) zák. práce jsou zaměstnanci povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Uvedené povinnosti, představují (jako základní povinnosti zaměstnanců) ve své obecnosti **mravní imperativ kladený na každého zaměstnance**, jenž ve svém obsahu znamená:

- jednak určitou míru loajality ve vztahu ke svému zaměstnavateli, která musí být vyšší u vedoucích zaměstnanců, právě s ohledem na možnost újmy, kterou by svým jednáním mohli zaměstnavateli způsobit,
- obecnou prevenční povinnost zaměstnance ve vztahu k majetku a oprávněným zájmům zaměstnavatele; jde tedy o požadavek na určitou úroveň kvality chování zaměstnance. Opět není pochyb o tom, že existuje nepochybně daleko větší požadavek na úroveň kvality chování vedoucího zaměstnance a ostatních zaměstnanců.

---

[28] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06. 09. 2000, sp. zn. 21 Cdo 244/2000.

[29] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Ustanovení § 301 ZP a ve spojení s § 302 ZP ukládá vedoucím zaměstnancům vedle povinností vyplývajících z právních předpisů a jiných předpisů vztahujících se k práci zaměstnance[30], aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobovali zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální[31] a nadto ve stejném rozsahu, jako tomu je u samotného zaměstnavatele (tedy fakticky za něj!), aby řídili a kontrolovali práci podřízených, co nejlépe organizovali práci, vytvářeli příznivé pracovní podmínky a zajišťovali bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zabezpečovali odměňování zaměstnanců podle ZP, vytvářeli podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců, zabezpečovali dodržování právních a vnitřních předpisů a zabezpečovali přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele[32].

3 Závěr

Ve svém příspěvku jsem se pokusil definovat možný vztah mezi zaměstnavatelem a vedoucím zaměstnancem, který by odpovídal:

1. již výše zmíněným potřebám flexibility základních pracovněprávních vztahů,
2. při respektování současného vývoje liberace pracovněprávních vztahů,
3. s ohledem na vývoj českého právního řádu,
4. v reakci na požadavky praxe,
5. s důrazem na požadavky a potřeby sociálních partnerů,
6. za dodržení zajištění dostatečné ochrany postavení zaměstnance v těchto právních vztazích.

U vedoucích zaměstnanců, resp. vrcholových řídících zaměstnanců je podle mého názoru **použití výjimky opodstatněné**, odpovídá tomu konečně i nová úprava soukromého práva[33] a není důvod pro naprosto striktní oddělení těchto předpisů, a to při respektování:

- vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce na principu subsidiarity
- zvláštního postavení Zákoníku práce, jako základního předpisu pracovního práva, pro který jsou v pracovněprávních vztazích některé instituty upravené občanský zákoník nevyhovující a je nutné je vyloučit.

---

30 Viz. ust. § 301 písm. c) ZP.

31 Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005, uveřejněný pod č. 86, ročník 2006 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek.

32 Viz ust. § 302 ZP.

33 Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Jsem přesvědčen, že:

- je a byla by dostatečným způsobem omezena možnost účelového zneužívání institutů povinnosti vedoucích zaměstnanců k náhradě škody v praxi na úkor základních zásad pracovněprávních vztahů, zejména zvláštní zákonná ochrany postavení zaměstnance, zajištění jejich uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce, nároku na spravedlivé odměňování, tedy hodnot, které, které chrání veřejný pořádek[34].
- vedlo by to k posílení zvláštního a intenzivnějšího vztahu mezi zaměstnavateli a vedoucími zaměstnanci a
- současně by to mělo a muselo mít dopad i na činnost těchto vedoucích zaměstnanců, vážnost s jakou by vykonávali svojí vedoucí, pracovně – organizační funkci a konečně
- odpovídajícím způsobem by vedoucí zaměstnanci byli povinni k náhradě škody v případě, kdy by došlo k porušení povinností při plnění pracovních úkolů.

Jsem si vědom toho, že tento názor bude pro některé nepřijatelný a budou poukazovat především na to, že tímto způsobem nepochybně dojde k „omezení" ochrany zaměstnanců, tak jak jim jí poskytuje, anebo má poskytovat pracovní právo. Ale na druhou stranu by si všichni měli uvědomit, že ochrana zaměstnance (stejně jako spotřebitele) není nekonečná, musí být přiměřená a k jejímu omezení může dojít, byť z důvodů zvláštního zřetele hodných. Tímto důvodem by mohlo být:

a) naplnění základních zásad soukromého práva, a to především:

- ochrana majetku (vlastnictví),
- povinnost nepůsobit nikomu bezdůvodně újmu,
- dodržení zásady, že daný slib zavazuje a smlouvy mají být splněny (tedy i závazky z pracovní smlouvy) a
- dodržení dalších hodnot a zásad spravedlnosti a práva[35]

b) stejně jako skutečnost, že vedoucí zaměstnanec je osoba, která zcela dobrovolně (ve styku se zaměstnavatelem, zaměstnanci, ale i třetími osobami) se přihlásila k odbornému výkonu své práce a dala tím jasně najevo, že je schopna jednat tak, aby dodržela požadavky kladené na vedoucí zaměstnance (a to včetně požadavků vyplývajících z ustanovení § 301 a 302 ZP),

[34] Viz ust. § 1a ZP.

[35] Viz ust. § 3 občanského zákoníku.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

tedy schopnost jednat se schopností a pečlivostí, která je s jeho funkcí spojena (a jedná-li bez této odborné péče, musí jí to jít k tíži)[36]

c) zájem společnosti i na zvýšené ochraně hodnot zaměstnavatele.

Jak již bylo řečeno, nejde o běžné zaměstnance, ale skutečně jen o ty vedoucí (vrcholové) řídící zaměstnance, kteří stojí na vrcholu hierarchie u zaměstnavatele a vykonávají činnosti, které jsou ve své podstatě identické s tím, jakou činnost je povinen a oprávněn vykonávat zaměstnavatel, avšak s neodpovídající povinností k náhradě škody, způsobené jejich zaviněným neodborným postupem.

JUDr. Ing. Petr Machálek, Ph.D.
Právnická fakulta Masarykovy univerzity v Brně
Email: kancelar@ak-machalek.cz

[36] K tomu obdobně úprava v ust. § 5 občanského zákoníku.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

AIO, 2016, Vol. 11, Supplementum 1

Acta Iuridica Olomucensia

INSTITUT MINIMÁLNÍ MZDY V EKONOMICKÝCH A SOCIÁLNÍCH SOUVISLOSTECH

The Institute of Minimum Wage in the Economic and Social Context

Radomíra Veselá

VESELÁ, Radomíra. Institut minimální mzdy v ekonomických a sociálních souvislostech. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 149–157.

Abstrakt: Minimální mzda je jednou z nejstarších příjmových veličin. Jedná se o nejnižší úroveň mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci za jeho pracovní výkon či poskytnutou službu v určitém časovém úseku. Ve vztahu k zaměstnancům a k zaměstnavatelům plní funkci sociálně-ochrannou a ekonomicko-kriteriální. V ČR institut minimální mzdy vychází z čl. 28 Listiny základních práv a svobod a je zakotven v ust. § 111 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. S účinností od 1. 1. 2016 byla základní sazba minimální mzdy zvýšena z 9.200,- Kč na 9.900,- Kč.

Klíčová slova: mzda, minimální mzda, odměňování, sociálně-ochranná funkce, ekonomicko-kriteriální funkce, zákoník práce, pracovní výkon, nezaměstnanost.

Abstract: The minimum wage, one of the oldest quantities of income, is the lowest level of wage that the employer is obliged to pay to the employee for his or her job performance or services rendered in a given period of time. In relation to employees and employers, it serves the function of social protection and economic criterion. In the Czech Republic, the institute of the minimum wage based on Art. 28 of the Charter of Fundamental Rights and Freedoms is stipulated in the provision § 111 of Act no. 262/2006 Coll. of the Labour Code, as amended. Effective from 01/01/2016, the standard minimum wage rate has been increased from 9,200 CZK to 9,900 CZK.

Keywords: wage, minimum wage, remuneration, socially protective function, economic criterion, Labour Code, job performance, unemployment.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Úvod

Minimální mzda je jednou z nejstarších příjmových veličin. Je významným prvkem systému odměňování zaměstnanců za práci v základních pracovněprávních vztazích. Označuje nejnižší mzdu, kterou zaměstnanec musí obdržet za závislou práci bez ohledu na to, zda je odměňován mzdou, platem anebo zda se jedná o odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výše minimální mzdy je stanovena pro plnou, tedy zákonnou pracovní dobu nařízením vlády pro zaměstnance odměňované měsíční částkou a pro zaměstnance, odměňované podle počtu odpracovaných hodin, hodinovými sazbami.

Minimální mzdu můžeme definovat jako nejnižší úroveň mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci za jeho pracovní výkon či poskytnutou službu v určitém časovém úseku. Vyplacená mzda může být brána za množství práce, kterou pracovník vykonal nebo pomocí odpracovaného času. Povinnost vyplatit tuto mzdu vyplývá z právního předpisu nebo na základě smlouvy za vykonanou práci nebo jako plnění, které vyplývá z pracovního poměru.[1] Mzdu, stanovenou zákonem, nelze snížit pomoci individuální pracovní smlouvy ani prostřednictvím kolektivního vyjednávání. Pokud je v pracovní smlouvě sjednána nižší mzda, než je mzda minimální, je v tomto ujednání pracovní smlouva neplatná.[2] I v kolektivní smlouvě lze sjednat platně i minimální mzdu jen vyšší než stanoví nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Minimální mzda se vztahuje ke všem pracovněprávním vztahům, kterými jsou nejen pracovní poměry na dobu určitou i neurčitou, ale i právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, ke kterým patří dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

Minimální mzda je nástrojem regulace trhu práce ve všech zemích Evropské unie. Postupy stanovení výše minimální mzdy se však liší. Obecně můžeme rozlišit mezi dvěma mechanismy stanovení minimální mzdy.

Prvním typem je stanovení minimální mzdy zákonem, tedy státní autoritou. Jedná se o tzv. statutární minimální mzdu, která je určena všem zaměstnancům v dané zemi nebo určitým skupinám zaměstnanců, které se odlišují dle odvětví, profese nebo kvalifikace. V rámci EU je tento systém využíván v 21 členských

---

1 BAŠTÝŘ, I. *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR: dílčí analýzy*. Praha: VÚPSV, 2005, s. 6.

2 GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo.* Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 457.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

zemích, tzn. ve Francii, Velké Británii, Irsku, Belgii, Nizozemsku, Lucembursku, České republice, Slovensku, Polsku, Slovinsku, Maďarsku, Maltě, Litvě, Lotyšsku, Estonsku, Portugalsku, Řecku, Španělsku, Bulharsku, Rumunsku a Chorvatsku.

Při stanovení minimální mzdy zákonem musí být vymezen:

- okruh a podmínky pro uplatnění minimální mzdy,
- základní úroveň minimální mzdy a podmínky pro její uplatnění,
- snížené sazby minimální mzdy, její úroveň a podmínky uplatnění,
- způsoby zvyšování a přizpůsobování (valorizace) minimální mzdy na základě hospodářského vývoje a
- pravidla pro stanovení minimální mzdy, která převyšuje úroveň stanovenou zákonem, v podnikové nebo nadpodnikové kolektivní smlouvě.[3]

Druhý typ stanovení minimální mzdy je uplatňován v menší míře, přičemž je vázán na kolektivní smlouvy nebo na tripartitní dohody mezi vládou, odbory a zaměstnavateli a je využíván ve Finsku, Švédsku, Dánsku, Itálii, Rakousku, Kypru a Německu, které se však od roku 2015 připojilo k první skupině a využívá zákonem stanovenou minimální mzdu.[4]

Účinnost minimální mzdy závisí na schopnosti, s jakou dokáže ovlivňovat ekonomiku. Důležitými faktory, které tuto schopnost ovlivňují, jsou:

- rozsah regulace minimálních mezd a
- adekvátní úroveň minimální mzdy.

Správné nastavení minimální mzdy je důležité, neboť z výše minimální mzdy se ve většině zemí odvíjí jednotlivé státní dávky životní podpory. Zvýšení minimální mzdy tedy automaticky znamená zvýšení téměř všech sociálních dávek v zemi. Přitom je právě důležité, aby mezi minimální mzdou a sociálními dávkami byl co největší rozdíl. Ten, kdo je zaměstnán, by měl mít lepší sociální postavení než ten, kdo je odkázán na sociální dávky.

Nastavení výše minimální mzdy je determinované jejími funkcemi. Minimální mzda plní ve vztahu k zaměstnancům i zaměstnavatelům dvě základní funkce, a to funkci sociálně-ochrannou a funkci ekonomicko-kriteriální. K dosažení určité shody mezi těmito stranami, a také ke splnění sociálně-ekonomických cílů je zapotřebí

---

3 BAŠTÝŘ, I. *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR: dílčí analýzy*. Praha: VÚPSV, 2005, s. 9.

4 PAVELKA, T. *Minimální mzda v ČR a její srovnání v rámci členských států EU*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2014, s. 84.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

vyvážení všech sociálně-ekonomických funkcí a stanovení optimální výše minimální mzdy.[5]

Sociálně-ochranná funkce minimální mzdy má zaměstnance chránit před chudobou a umožnit jim žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Zaměstnavatelům zajišťuje základní rovné podmínky mzdové konkurence, a tak zabráňuje mzdovému podbízení domácích i zahraničních pracovních sil.

Ekonomicko-kriteriální funkce minimální mzdy vytváří předpoklady pro příjmovou motivaci občanů k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti, tj. prostřednictvím pracovního příjmu zvýhodňuje zaměstnance vůči osobám pouze se sociálním příjmem. Pro zaměstnavatele představuje nejnižší úroveň nákladů na mzdy jejich zaměstnanců. Aby minimální mzda mohla plnit svoje základní funkce, měla by být její úroveň stanovena v dostatečné výši, ale zároveň nesmí mít negativní dopady vedoucí k ohrožení pracovních míst. Zaměstnaní lidé by však měli být schopni ze svých pracovních příjmů uhrazovat svoje základní životní potřeby a nebýt závislí na příjmech ze sociálních dávek.

Historicky se odměňování zaměstnanců na úrovni minimální mzdy prosazovalo již na konci devatenáctého století. V roce 1894 byl na Novém Zélandu schválen zákon, který zřizoval úřad, jehož hlavním úkolem bylo urovnávání sporů mezi zaměstnavateli a odbory, a v určité míře mu byla také přenechána pravomoc stanovit podmínky zaměstnávání, včetně úrovně minimální mzdy. Tyto minimální mzdy měly za úkol chránit dělníky před chudobou a vykořisťováním ze strany zaměstnavatelů. V roce 1899 byla stanovena celostátní minimální mzda, která bránila zaměstnavateli najímat děti a učně za nulovou mzdu. V roce 1896 došlo k zavedení minimální mzdy ve státě Victoria v Austrálii a postupem času se různé podoby minimální mzdy šířily i do ostatních zemí. V roce 1912 byl poprvé přijat zákon o minimální mzdě ve státě Massachusetts, v následujících deseti letech se o tuto státní regulaci pokusilo dalších několik států USA.

Na českém území začala historie minimální mzdy již v období první republiky, kdy se Československo zařadilo mezi první státy v Evropě, ve kterých byla určena minimální mzda pro vybrané profesní skupiny. 16. dubna 1919 byla Ministerstvem sociální spravedlnosti vydána vyhláška č. 232/1919 Sb., o mzdách za šití v konfekci textilního zboží objednaného vojenskou správou, která upravovala mzdy při šití textilního zboží na objednávku vojenské správy.

---

5 BAŠTÝŘ, I. *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR: dílčí analýzy*. Praha: VÚPSV, 2005, s. 6.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

V následujících letech se mzdové podmínky řídily kolektivními smlouvami mezi zaměstnanci a svazy zaměstnavatelů, jak bylo běžnou praxí v předválečném Rakousku-Uhersku. Některá odvětví měla stanovenou hodinovou mzdu, jinak mzdy denní nebo týdenní. Podíl zaměstnanců, kteří pracovali v odvětvích s kolektivně stanovenými mzdami, byl však relativně nízký.

Později se minimální mzdy dojednávaly převážně v tarifních smlouvách. V období před 2. světovou válkou patřila ČSR ke státům, které používaly státem stanovené minimální mzdy jako krajní sociální opatření na ochranu životní úrovně zaměstnanců pracujících v úzké skupině profesí či odvětví.

V poválečném Československu nebyla po několik let minimální mzda stanovena zákonem ani jinou právní normou a byla spjatá pouze s prvním tarifním stupněm mzdových stupnic. Až v roce 1950 Československo ratifikovalo Úmluvu mezinárodní organizace práce č. 26/1928 o zavedení metod určení minimálních mezd. V roce 1964 pak byla ratifikována Úmluva č. 9/1951 o metodách určení minimálních mezd v zemědělství. Tyto dvě úmluvy byly po rozdělení Československa v roce 1991 také ratifikovány samostatnou Českou republikou.

Institut zákonné minimální mzdy jako takové byl poprvé právně zakotven až první novelizací zákoníku práce po roce 1989, tj. zákonem č. 3/1991 Sb. ze dne 5. 12. 1990, kterým se měnil a doplňoval zákoník práce. Tento zákon poprvé hovoří v § 111, odst. 3, že *„Mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Vláda ČSFR stanoví nařízením výši, popřípadě podmínky pro určení minimální mzdy a její výše.“*.[6] Výše minimální mzdy pak byla stanovena nařízením vlády č. 99/1991 Sb. ze dne 1. února 1991 o stanovení minimální mzdy, kde se v ust. § 1 uvádí: *„… nařízení upravuje poskytování minimální mzdy pracovníkům v pracovním poměru, popřípadě členům v členském poměru k družstvu, kde součástí členství je též pracovní vztah …“*.[7] První částka minimální mzdy byla stanovena na 2.000,- Kč měsíčně nebo 10,80 Kč za hodinu a činila asi 50% průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 1991. Mezi hlavní argumenty, které podporovaly zavedení minimální mzdy, patřily hlavně sociální důvody. Další vývoj minimální mzdy v ČR v letech 1991 – 2016 vyplývá z níže uvedené tabulky.

---

6 BAŠTÝŘ, I. *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR: dílčí analýzy*. Praha: VÚPSV, 2005, s. 13.

7 Nařízení vlády č. 99/1991 Sb., o stanovení minimální mzdy [online] [cit. 25. 02. 2016]. Dostupné na <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=onrf6mjzheyv6ojzfuya&tocid=onrf6mjzheyv6ojzfuya&conversationId=4984958>.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Tabulka č. 1: *Přehled minimální mzdy v ČR v letech 1991–2016*

Časové období	Měsíční sazba	Nařízení vlády
od 1. 2. 1991	2.000,- Kč	č. 99/1991 Sb.
od 1. 1. 1992	2.200,- Kč	č. 53/1992 Sb.
od 1. 1. 1996	2.500,- Kč	č. 303/1995 Sb.
od 1. 1. 1998	2.650,- Kč	č. 320/1997 Sb.
od 1. 1. 1999	3.250,- Kč	č. 317/1998 Sb.
od 1. 7. 1999	3.600,- Kč	č. 131/1999 Sb.
od 1. 1. 2000	4.000,- Kč	č. 313/1999 Sb.
od 1. 7. 2000	4.500,- Kč	č. 162/2000 Sb.
od 1. 1. 2001	5.000,- Kč	č. 429/2000 Sb.
od 1. 1. 2002	5.700,- Kč	č. 436/2001 Sb.
od 1. 1. 2003	6.200,- Kč	č. 559/2002 Sb.
od 1. 1. 2004	6.700,- Kč	č. 463/2003 Sb.
od 1. 1. 2005	7.185,- Kč	č. 699/2004 Sb.
od 1. 1. 2006	7.570,- Kč	č. 513/2005 Sb.
od 1. 7. 2006	7.955,- Kč	č. 567/2006 Sb.
od 1. 1. 2007	8.000,-Kč	č. 567/2006 Sb.
od 1. 8. 2013	8.500,-Kč	č. 210/2013 Sb.
od 1. 1. 2015	9.200,-Kč	č. 204/2014 Sb.
od 1. 1. 2016	9.900,-Kč	č. 233/2015 Sb.

Zdroj: MPSV.CZ 2016. Přehled o vývoji částek minimální mzdy [cit. 25. 02. 2016]. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/871>, vlastní zpracování.

Výše minimální mzdy ve svém vývoji zaznamenala několikaleté intervaly beze změn. První interval byl v letech 1992–1996 a druhý a zároveň nejdelší interval, kdy nebyla výše minimální mzdy upravována, byl v letech 2007–2013. Až na tyto výjimky byla výše minimální mzdy každoročně upravována, v letech 1999, 2000 a 2006 dokonce i dvakrát za rok.

Současná statutární úprava minimální mzdy České republiky vychází z čl. 28 Listiny základních práv a svobod, z něhož vyplývá, že: *„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.“* Přesněji je minimální mzda a její použití upraveno v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, který nahrazuje do té doby platné úpravy minimální mzdy č. 65/1965 Sb., č. 1/1992 Sb. a 143/1992 Sb.[8]

Institut minimální mzdy je aktuálně právně zakotven v ust. § 111 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů tak, že *„nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle ust § 3. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy*

[8] LAJTKEPOVÁ, E. *Stati. Minimální mzda a trh práce*. [online] [cit. 20. 02. 2016]. Dostupné na <http://www.vse.cz/polek/download.php?jnl=aop&pdf=291.pdf>.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.“[9]

„Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy“ stanoví nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.[10] Určuje výši minimální mzdy, sazby při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance a bližší podmínky uplatnění minimální mzdy. K poslednímu navýšení minimální mzdy došlo s účinností od 1. ledna 2016, kdy byla navýšena základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin z 9.200,- Kč na 9.900,- Kč. (Minimální mzda v SR se od uvedeného data zvýšila na 405,- Eur pro nejméně náročnou práci.)

Nezvyšování minimální mzdy v letech 2007 až 2012 přispělo k tomu, že byly velmi výrazně oslabeny základní funkce minimální mzdy a významně poklesla kupní síla zaměstnanců pracujících za minimální mzdu. Minimální mzda v té době neplnila sociální funkci. V mezinárodním srovnání minimální mzda v ČR patřila a patří k nejnižším v Evropské unii. Podle údajů publikovaných Eurostatem mají nižší minimální mzdu než v ČR jen v Bulharsku, Rumunsku a Litvě. V rámci států Evropské unie je ČR na 19. místě, tj. 3 místa za SR. Nejvyšší minimální mzdou jsou odměňováni zaměstnanci v Lucembursku, Belgii, Nizozemsku, Německu a Irsku. Více než dvojnásobnou minimální mzdu oproti ČR má např. Řecko, Španělsko nebo Slovinsko. Podle vyjádření premiéra Bohuslava Sobotky (ČSSD) by se měla minimální mzda v ČR od ledna 2017 zvýšit alespoň na 11.000,- Kč. Tato výše odpovídá koaliční dohodě vlády a programovému prohlášení, v němž se zavázala, že by se nejnižší výdělek měl postupně přiblížit dvěma pětinám průměrné mzdy. Ta v roce 2015 ve třetím čtvrtletí podle statistiků dosáhla 26.072,- Kč, přičemž dvěma pětinám tak odpovídá 10.429,- Kč.

Níže uvedená tabulka a graf zachycují optimální predikci trendu vývoje minimální mzdy v ČR provedenou vlastním výpočtem. Výchozími údaji jsou hodnoty

---

9 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů [online] [cit. 26. 02. 2016]. Dostupné na <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

10 Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů [online] [cit. 26. 02. 2016]. Dostupné na <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006- 567>.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

obsažené v tabulce č. 1 počínaje rokem 2007, aby byla predikce co nejpřesnější. Nejvhodnější aproximační křivkou pro daný soubor je přímka. V tabulce a následném grafu jsou variantně použity dvě spolehlivostní hodnoty, a to 95% a 90%. (Kritické hodnoty = 0,05, resp. = 0,1.)

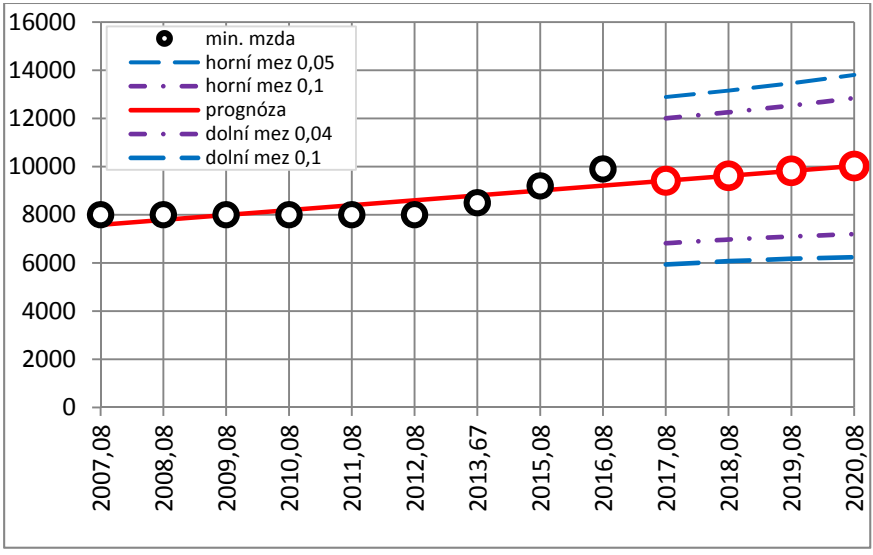
Tabulka č. 2: *Predikce vývoje minimální mzdy v ČR v letech 2017–2020*

Časové období	Horní mez 0,05	Horní mez 0,1	Prognóza	Dolní mez 0,04	Dolní mez 0,1
od 1.1.2017	12893,21	6820,73	9416,667	12012,61	5940,124
od 1.1.2018	13160,34	6976,423	9620	12263,58	6079,662
od 1.1.2019	13467,52	7102,216	9823,333	12544,45	6179,152
od 1.1.2020	13811,45	7200,564	10026,67	12852,77	6241,887

Zdroj: vlastní zpracování.

Provedené výpočty jsou zachyceny ve výsledném grafu – grafu č. 1, z něhož je zřejmé, že černé kroužky představují dosud známé hodnoty minimální mzdy, červená přímka tvoří trend vývoje minimální mzdy, když ve své pravé části obsahuje červené body, které představují očekávané hodnoty minimální mzdy v lednu uvedených roků. Dále je v grafu vyznačeno, kam až se může prognóza vychýlit. S narůstající vzdáleností od známých hodnot se rozptyl zvětšuje. Modré čáry (odpovídají modrým číslům v tabulce č. 2) počítají se spolehlivostí 95% a fialové čáry (odpovídají fialovým číslům v tabulce č. 2) se spolehlivostí pouze 90%.

Graf č. 1: *Přehled minimální mzdy v ČR v letech 2007–2016 a predikce vývoje do roku 2020*



Zdroj: vlastní zpracování.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Při rozboru problematiky minimální mzdy vyvstává otázka, zda je vůbec zapotřebí, aby tento institut v českém právním řádu existoval a jaká by měla být její ideální výše. V současné době se minimální mzda v ČR jeví jako nezbytná součást pracovního práva, která plní významnou sociální funkci, neboť jednak motivuje zaměstnance k přijetí a vykonávání (i když nízko placené) práce, a tak je chrání před chudobou, a dále zaměstnavatelům pomáhá zajistit rovné podmínky mzdové konkurence, nicméně na straně druhé může vést právě pro nízko placené a zpravidla málo kvalifikované pracovníky k omezení pracovních příležitostí.

Určení ideální částky minimální mzdy je obtížné. Pokud porovnáme její výši s ostatními evropskými státy, zjistíme, že ČR patří mezi země s nejnižší minimální mzdou, nicméně vypočítaná prognóza vývoje minimální mzdy do roku 2020 neodpovídá shora uvedenému prohlášení premiéra Sobotky, i když se nachází ve vypočítaném rozpětí (viz tabulka č. 2 a graf č. 1). Z provedených výpočtů lze dovodit, že optimální růst minimální mzdy do roku 1. 1. 2020 by měl být pomalejší, než vyplývá z politických prohlášení.

Minimální mzda tedy i nadále zůstává jedním z politických nástrojů státu regulujícím optimální fungování trhu práce. Výše minimální mzdy neplní pouze ekonomické hledisko, ale především hledisko sociální. Správná výše by měla zaměstnance motivovat k aktivnímu hledání práce založené na dodržování legislativy ČR. Minimální mzda ovšem také reguluje podnikatelské prostředí tak, aby nedocházelo k neúměrnému snižování mzdy prostřednictvím nabídky a poptávky na pracovním trhu. Proto je zapotřebí růst minimální mzdy citlivě optimalizovat.

JUDr. Radomíra Veselá, Ph.D.
Evropský polytechnický institut, s.r.o.
Kontakt: vesela.radomira@seznam.cz

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Acta Iuridica Olomucensia

ZMLUVA O BUDÚCEJ ZMLUVE V PRACOVNOPRÁVNEJ ÚPRAVE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Futures contract in the labour – law regulation of the Slovak Republic

Monika Seilerová

SEILEROVÁ, Monika. Zmluva o budúcej zmluve v pracovnoprávnej úprave Slovenskej republiky. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 159–179.

Abstrakt: Autorka sa v príspevku zaoberá právnou „dostupnosťou" uzatvárania zmluvy o budúcej zmluve v pracovnoprávnej regulácii vo všeobecnej a konkrétnej rovine. Limity, ktoré určujú možnosť jej uzatvorenia a jej prvky sa odvíjajú v závislosti od vymedzenia vzťahu zákonníka práce a občianskeho zákonníka ako vzájomne prepojených, ale súčasne i separátnych právnych kódexov.

Klíčová slova: zmluva o budúcej zmluve, pracovné právo, analógia občianskeho zákonníka.

Abstract: In the paper the author deals with the legal availability of concluding the agreement on the future contract in labour legislation, in the general and specific consideration. The possibility of its concluding and its elements is determined by the relationship between the Labour Code and Civil Code as interconnected but simultaneously separated legal codes.

Keywords: agreement on future contract, labour law, analogy of the Civil Code.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Úvod

Teoreticko-právny i aplikačno-praktický uhol pohľadu nás nabáda k presvedčeniu, že uzatváranie zmlúv o budúcej zmluve v pracovnom práve predstavuje pomerne neobvyklý fenomén. Vyskytuje sa predovšetkým v kontexte občianskoprávnych a obchodnoprávnych vzťahov.[1]Zmyslom zmluvy o budúcej zmluve je vytvoriť medzi zmluvnými stranami záväzok, spočívajúci v skutočnosti dojednania sa o uzavretí hlavnej zmluvy do dohodnutého dňa. V nadnesenej perspektíve o nej možno uvažovať ako o určitej podobe zaistenia smerujúceho do budúcna, v ktorom sa účastníci zaviažu k vytvoreniu cieleného právneho vzťahu v časovo nadchádzajúcej etape. Zároveň zákonodarca umožňuje nahradenie prejavu vôle zmluvných strán súdnym rozhodnutím pre prípad nedodržania záväzku spočívajúceho v uzatvorení „budúcej zmluvy". Uvedené nasleduje zásadu súkromného práva *pacta sunt servanda,* avšak súčasne intervenuje do zmluvnej autonómie jednotlivca ako dominantnej súkromnoprávnej zásady.

2 Pár poznámok k zmluve o budúcej zmluve v pracovnom práve

Najčastejšie sa zmluvy o budúcej zmluve v súkromnom práve vyskytujú v prípade uzatvárania budúcich kúpnych zmlúv, ktorých predmetom je prevod vlastníckeho práva k bytu, nehnuteľnostiam a pod. (čo dosvedčuje obsahové zameranie rozhodovacej činnosti súdov). V pracovnom práve tento inštitút lustráciou predchádzajúcej legislatívnej úpravy nenachádzame. V minulej právnej regulácii existovala iba možnosť realizácie jednostranného prejavu vôle zo strany zamestnávateľa, formou tzv. akceptačného listu ako prísľubu do zamestnania. Niektoré odborné názory uvádzajú, že výnimkou z nemožnosti uzatvárania zmlúv o budúcej zmluve v pracovnom práve predstavovalo ustanovenie § 227a Zákonníka práce z roku 1965[2], podľa ktorého mohol zamestnávateľ so žiakom učilišťa uzavrieť dohodu, v ktorej sa žiak zaviazal, že po vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky, prípadne po uplynutí doby štúdia (prípravy), zotrvá u zamestnávateľa v pracovnom pomere po určitú dobu, najviac tri roky. Takmer totožná právna úprava platila a v čiastočne modifikovanej podobe i naďalej platí v slovenskom právnom poriadku doteraz (so zmenou účinnou od 01. 09. 2015). Na základe tejto skutočnosti si preto dovolíme s uvedeným názorom nesúhlasiť. Až súčasné znenie

---

1 Právnu úpravu zmluvy o budúcej zmluve obsahuje i obchodný zákonník, zákon č. 513/1991 Zb. v ustanovení § 289 a nasl.

2 ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 224.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

ustanovenia § 53 Zákonníka práce SR (ďalej len ZP) explicitne vyjadruje skutočnosť, že zmluva o budúcej pracovnej zmluve je reálne prístupným pracovnoprávnym inštitútom. Touto optikou by sme i v súčasnej praxi bežne využívanú dohodu o zvyšovaní kvalifikácie podľa ustanovenia § 155 ZP mohli chápať ako zmluvu s prvkami zmluvy o budúcej zmluve. V nej sa totiž zamestnanec identicky zaväzuje voči zamestnávateľovi smerom do budúcna, že zotrvá u neho v pracovnom pomere po maximálne zákonom stanovenú dobu.

Problematika zmlúv o budúcej zmluve bola v rámci (ne) možnosti ich uzatvárania v pracovnom práve riešená len minimálne. Vzhľadom na novo zakotvené ustanovenie § 53 ZP implementované na základe novely Zákonníka práce, zákona č. 14/2015 Z. z. a prijatia zákona č. 61/2015 Z. z., o odbornom vzdelávaní a príprave, sa v tejto súvislosti otvára v pracovnom práve nová dimenzia pracovnoprávnej legislatívy týkajúca sa skutočnosti, aký prístup a postup je potrebné zvoliť pri uzatváraní zmlúv o budúcej zmluve a súčasne obnovuje otázku v akej miere (ak vôbec) možno aplikáciu ustanovenia §50a Občianskeho zákonníka (ďalej len OZ) v pracovnoprávnych vzťahoch pripustiť.

3 (Ne)prípustnosť uzatvárania zmluvy o budúcej zmluve v pracovnom práve

Odhliadnuc od nového elementu zmluvy o budúcej pracovnej zmluve ako konkrétne pomenovanej zmluvy (integrovaného do ZP s účinnosťou od 01. 09. 2014) si pre naše účely primárne zvolíme úvahy nad otázkou týkajúcou sa uzatvárania zmlúv o budúcej zmluve v pracovnom práve v jej všeobecnej rovine.

Z načrtnutých súvislostí vyplýva, že jej dovolenosť v pracovnoprávnych vzťahoch nie je jednoznačná. Možnosť jej aplikácie sa pokúsime diferencovať v závislosti od skutočnosti, či sa bude vzťahovať na kontrakt, ktorým sa vytvára právny základ pre vykonávanie závislej činnosti alebo iba na niektorú zo zmlúv, ktoré na už existujúci základný pracovnoprávny vzťah nadväzuje.

Nespochybniteľná je *neprípustnosť* uzatvárania zmlúv o budúcej zmluve, *ak hlavnou zmluvou je pracovná zmluva alebo niektorá z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru* (odhliadnuc od zmluvy o budúcej pracovnej zmluve podľa § 53 ZP SR).Výslovnú zákonnú prekážku predstavuje ustanovenie *§ 1 ods. 5 ZP*, podľa ktorého: „*Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.*“ Zákonodarca týmto ustanovením vylučuje aby pracovnoprávny vzťah vznikol od iného momentu ako

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

uzatvorenia zákonom dovolenej zmluvy, s výnimkou prípadov, ak Zákonník práce alebo osobitný predpis ustanoví inak.

Zmluva o budúcej zmluve býva často „skloňovaná" v súvislosti v minulosti využívaným akceptačným listom. Na rozdiel od zmluvy o budúcej zmluve predstavoval akceptačný list jednostranný záväzok zamestnávateľa o tom, že dôjde k vzniku pracovného pomeru u konkrétneho uchádzača. V tejto súvislosti uvádzame rozsudok Najvyššieho súdu SR, (NS SR sp. zn. 3 M Cdo 14/2010) v ktorom meritom veci bolo okrem iného posúdenie právnej povahy akceptačného listu zamestnávateľa, ktorým tento zamestnávateľ nahradil uzatvorenie pracovnej zmluvy. Skutkový stav zrealizovaného „založenia" pracovného pomeru zamestnávateľ odôvodnil skutočnosťou, že akceptačný list sám o sebe nebol jedinou právotvornou skutočnosťou, ale vychádzal tiež z následne pristúpených vzájomných ústnych dojednaní. V otázke právneho charakteru akceptačného listu Najvyšší súd SR deklaroval, že *akceptačný list nepotvrdzuje založenie pracovného pomeru, iba potvrdzuje úmysel potenciálneho zamestnávateľa založiť v budúcnosti pracovný pomer (čo bolo výslovne vyjadrené i v akceptačnom liste).* Najvyšší súd SR v tomto rozhodnutí jednoznačne vyslovil, že *akceptačný list nie je spôsobilým právnym základom pre vyvolanie pracovnoprávnych účinkov.* Rovnako by ani z prípadného nesplnenia zámeru zamestnávateľa vyjadreného v akceptačnom liste nebolo možné vyvodzovať pracovnoprávne dôsledky.[3]Argumentácia NS SR vychádzala z princípu numerus clausus zmluvných typov. „V pracovnoprávnych vzťahoch je prípustnosť atypických zmluvných foriem (akú v tomto prípade predstavoval akceptačný list) vylúčená. Kogentné ustanovenie § 18 ZP vyjadruje „zákaz iného správania ako je správanie predpokladané pracovnoprávnou normou. Keďže ZP nepripúšťa možnosť inej úpravy vzniku pracovnoprávneho vzťahu medzi jeho účastníkmi iba takej, ktorá je obsiahnutá v príslušných ustanoveniach pracovnoprávnych predpisov, považuje sa iná úprava za takú, ktorá je v rozpore s príslušnými pracovnoprávnymi predpismi."

Na základe poznatku, že pracovnoprávna teória rozlišuje medzi založením pracovného pomeru a jeho vznikom, ktoré môžu, ale nemusia nastať v jednom časovom momente, právna úprava umožňuje, aby k založeniu pracovného pomeru uzatvorením pracovnej zmluvy síce došlo, pričom však nevyhnutne nemusí súčasne dôjsť k jeho vzniku, vzhľadom na to, že vznik pracovného pomeru si účastníci pracovnej zmluvy mohli dojednať na neskorší deň. Zároveň platí, že časové trvanie medzi založením a vznikom pracovného pomeru zákonom nie je obmedzené.

[3] Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 30. 03. 2011, sp. zn. 3 M Cdo 14/2010.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Uvedené teda nahrádza potrebnosť uzatvárania zmlúv o budúcej zmluve, ktoré sa v súčasnosti javia bez praktického opodstatnenia. „Pracovné zmluvy uzatvorené s určitým časovým predstihom pred vznikom pracovného pomeru v aplikačnej praxi nahrádzajú predzmluvné typy, akým je napríklad zmluva o budúcej pracovnej zmluve, ktorú podľa znenia ustanovenia §1 ZP nemožno považovať za právnu skutočnosť zakladajúcu pracovnoprávny vzťah."[4]

Uvažujúc v línií prípadnej zmeny v tomto smere by sme vychádzali najmä z praktického opodstatnenia uzatvárania zmluvy o budúcej pracovnej zmluve alebo niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Napríklad „zamestnávanie cudzinca, ktorý sa síce uchádza o konkrétne miesto u zamestnávateľa, ale doposiaľ mu nie je pridelené príslušné pracovné povolenie k pobytu, k zamestnaniu či zelená alebo modrá karta."[5] Podľa ustanovenia § 21 ods. 3 zákona č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti v znení neskorších právnych predpisov platí, že zamestnávateľ, ktorý má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý je držiteľom modrej karty, je povinný najmenej 30 pracovných dní pred podaním žiadosti o vydanie modrej karty písomne oznámiť ústrediu voľné pracovné miesta. Možno si položiť otázku, akým spôsobom si má zamestnávateľ zabezpečiť, aby konkrétny cudzinec, ktorého osobnostné i profesionálne charakteristiky plne zodpovedajú požiadavkám zamestnávateľa, skutočne na ponúkanú pracovnú pozíciu nastúpil. Ďalej môže ísť napríklad o situácie, v ktorých bola vyhlásená verejná súťaž a zamestnávateľ do vyhlásenia výsledkov nevie s definitívnou určitosťou stanoviť, či bude môcť reálne konkrétneho potenciálneho zamestnanca prijať na dané pracovné miesto a uzatvoriť s ním niektorú z "dohôd" alebo pracovnú zmluvu. Podľa zákonnej dikcie ustanovenia § 19 ZP by v prípade neúspešnosti zamestnávateľa vo verejnej súťaži, tento nemusel mať možnosť odstúpiť od pracovnej zmluvy, ktorá by síce bola založená podľa ustanovenia § 42 ods. 1 ZP ale nedošlo by k jej vzniku.[6] Okruh vhodných situácii by sme v spektre rôznych hľadísk mohli pre prípadnú zmenu síce nájsť, priviedlo by nás to však iba k zbytočným komplikáciám zaužívanej právnej úpravy.

Záverom sa stotožňujeme s názorom M. Štefka, ktorý v súvislosti s praktickým významom zmluvy o budúcej pracovnej zmluve považuje jej uzatvorenie za nadbytočné.

---

4 BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 331.

5 ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanskéhopráva. Analýza limitu podpůrne působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 225.

6 Odstúpenie od zmluvy predstavuje ďalší z nejednoznačných inštitútov v pracovnom práve, keďže i v tejto otázke možno zvažovať nad tým, či by si zmluvné strany pre takéto prípady nemohli možnosť odstúpenia od zmluvy dojednať.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

„Pre zamestnávateľa a zamestnanca je jednoduchšie priamo dohodnúť pracovnú zmluvu či dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s tým, že účinnosť zmluvy (dohody) bude spojená so splnením určitej odkladacej podmienky (napr. dokončením štúdia).“[7] Okrem toho by pripustenie možnosti uzatvárania takýchto zmlúv vyvolávalo spektrum ďalších aplikačných dôsledkov v prípade, ak by takáto úprava predstavovala iba nasledovanie Občianskeho zákonníka bez konkretizácie úpravy v ZP.

Druhou analyzovanou rovinou je prípustnosť uzatvárania zmlúv o budúcej zmluve ak hlavnú zmluvu by mala predstavovať niektorá z iných dovolených zmlúv pracovného práva, ktorá len nadväzuje na už existujúci pracovnoprávny vzťah. Prvotne si ako východiskovú premisu zvolíme ustanovenie § 18 ZP, ktoré ako už bolo uvedené, je explicitným vyjadrením numerus clausulus pracovnoprávnych zmluvných typov.

Prvým rozhodujúcim predpokladom je z tohto dôvodu posúdenie, či zmluvu o budúcej zmluve možno považovať za samostatný zmluvný typ. Odborné názory sú v tejto otázke nejednotné. M. Štefko „balancuje“ medzi tým, či ide o samostatný zmluvný typ alebo je len jedným z dojednaní v pracovnoprávnych úkonoch, avšak jednoznačnú odpoveď neposkytuje.[8]I. Fekete uvádza, že zmluva o budúcej zmluve „nie je samostatným zmluvným typom, ale sa viaže na inú zmluvu, ktorá sa má v budúcnosti uzavrieť.“[9]Ak by sme sa priklonili k názoru, že zmluva o budúcej zmluve je samostatným zmluvným typom, jednoducho by sme disponovali podporným argumentom pre konštatovanie, že aplikácia zmluvy o budúcej zmluve v Občianskom zákonníku, zákone č. 40/1964 Zb. v znení neskorších právnych predpisov, je v právnych vzťahoch regulovaných ZP vylúčená. Obmedzenosť zmluvných typov v pracovnom práve nám reštriktívne dovoľuje iba uzatvorenie zmluvy Zákonníkom práce dovolenej (*numerus clausus*). Tento argument však kategoricky použiť nemožno vzhľadom na to, že právna povaha zmluvy o budúcej zmluve je v odborných názoroch polemická.

Preferujeme pridržiavanie sa názorovej línie, podľa ktorej zmluva o budúcej zmluve nie je samostatným zmluvným typom. Zmluvný typ sa podľa nášho názoru

---

7 ŠTEFKO, M. Otázniky kolem smlouvy o smlouvě budoucí a smlouvy připravné v pracovněprávních vztazích. In *Práce a mzda. 2009*, č. 7. Dostupné na <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d5257v7298-otazniky-kolem-smlouvy-o-smlouve-budouci-a-smlouvypripravne/?search_query=$index=610&order_by=&order_dir=&type=0&search_results_page=1.>.

8 ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza limitu podpůrne působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. s. 225.

9 FEKETE, I. *Občiansky zákonník. Komentár*. Bratislava: Epos, 2012, s. 184.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

vyznačuje určitými charakteristickými črtami, typickými formálnymi a obsahovými náležitosťami obsiahnutými v právnej norme. Pri ich uzatváraní vyvoláva priamy dôsledok napríklad nadobudnutia vlastníckeho práva, práv a povinností z nájomnej zmluvy a i. Naopak zmluva o budúcej zmluve musí mať síce rovnako zákonom ustanovené obsahové a formálne náležitosti ustanovené zákonom, avšak súčasne sa predpokladá, že bude v sebe integrovať i náležitosti konkrétnej zmluvy, ktorá je hlavnou, resp. realizačnou zmluvou. Uzatvorenie zmluvy o budúcej zmluve ešte nevedie k právnemu následku príkladom uvádzaného vlastníckeho práva, iba sa k nemu približuje. Dojednanie zmluvy o budúcej zmluve sa vždy odvíja od inej budúcej zmluvy.

Jej legislatívne zaradenie podľa nášho názoru rovnako predznačuje, že nebude predstavovať samostatný zmluvný typ. V Občianskom zákonníku (ďalej len OZ) je zmluva o budúcej zmluve aktuálne umiestnená v rámci všeobecných ustanovení OZ (prvej časti), t. j. pred ustanovením § 51 OZ, ktorý umožňuje uzatváranie nepomenovaných zmlúv v občianskom práve a časťou záväzkových právnych vzťahov (v ôsmej časti OZ), ktoré vypočítavajú katalóg dovolených zmlúv. Systematickým i teleologickým výkladom tak nabáda k predchádzajúcemu vysloveniu charakteru a účelu zmluvy o budúcej zmluve. Obchodný zákonník, zákon č. 513/1991 Zb., rovnako zakotvuje možnosť uzatvárania zmlúv o budúcej zmluve vo všeobecných ustanoveniach obchodných záväzkových vzťahov, ktoré predstihujú škálu obchodnoprávnych typových kontraktov. V Zákonníku práce však zákonodarca *expressis verbis* zmluvu o budúcej zmluve v rámci všeobecných ani iných ustanovení nezakotvuje, čo spôsobuje „dohady" o jej aplikácii či neaplikácii v rozmanitých prípadoch pracovnoprávnych situácií.

Nízka zreteľnosť predchádzajúceho argumentu nás núti hľadať odpoveď prostredníctvom použitia iných právnych ustanovení. Ďalšou východiskovou alternatívou je „cesta" stanovenia limitov použitia Občianskeho zákonníka v pracovnoprávnych vzťahoch. Otázka vzťahu ZP a OZ predstavuje samostatný problém právnej vedy i aplikačnej praxe, preto sa mu nebudeme v rozsiahlosti venovať. Avšak je potrebné zdôrazniť, že práve vzájomný vzťah aplikácie Občianskeho zákonníka v pracovnom práve v slovenskej právnej regulácii nie je vo viacerých ohľadoch vyjasnený. Podľa ustanovenia § 1 ods. 4 ZP platí: *„Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka."* Vzhľadom na vymedzenú klauzulu o vzájomnom vzťahu OZ a ZP platí, že všeobecnú časť OZ možno použiť subsidiárne na všeobecné ustanovenia ZP. Ak vychádzame z gramatického výkladu tohto ustanovenia prichádzame k záveru o výlučnej aplikácii iba všeobecných častí OZ na všeobecnú (prvú

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

časť) Zákonníka práce. O inom právnom názore môžeme polemizovať v prípade, ak pre analýzu ustanovenia použijeme systematický výklad, ktorý nás „upozorňuje" na skutočnosť, že pojem všeobecných ustanovení nachádzame i v systematickej ôsmej časti OZ upravujúcej záväzkové vzťahy. Pripustenie predmetnej tézy by však spôsobovalo ďalekosiahlejšiu závažnosť dôsledkov, dotýkajúcich sa najmä zníženia pracovnoprávnej ochrany zamestnanca.

Zmluva o budúcej zmluve je v OZ SR upravená v ustanovení § 50a, preto ju nesporne subsumujeme pod všeobecné ustanovenia OZ. Zároveň však zákonodarca v Zákonníku práce v rámci všeobecných i osobitných ustanovení o aplikácii zmluvy o budúcej zmluve mlčí. Možno z uvedeného argumentum a silentio odvodiť, že neprípustnosť aplikácie zmluvy o budúcej zmluve platí absolútne?

Zmluvné typy pracovného práva, vo vzťahu ku ktorým by zmluva o budúcej zmluve mala byť dohodnutá sú integrované v druhej časti Zákonníka práce, čo podľa nášho názoru môže indikovať predpoklad vylúčenia subsidiárnej aplikácie Občianskeho zákonníka. Do úvahy tak prichádza ešte *analogické použitie ustanovení OZ*. Príkladným premietnutím je posudzovanie platnosti či neplatnosti právnych úkonov, či inštitút premlčania, ktoré i napriek ich obsiahnutiu vo všeobecnej časti OZ platia a sú aplikované v celej škále prípadov spadajúcich pod osobitnú časť ZP.

Jednoznačné vyslovenie nemožnosti uzatvárania zmlúv o budúcej zmluve je tak narušené jednak konštatovaním, či možno zmluvu o budúcej zmluve považovať za samostatný zmluvný typ a jednak analogickým použitím OZ, ktoré sa aj v iných konkrétnych prípadoch nesporne v pracovnoprávnych ustanoveniach uplatňuje.

Neprípustnosť uzatvárania zmlúv o budúcej zmluve v pracovnom práve môže byť odôvodňovaná zásadami pracovného práva, najmä potenciálneho oslabenia ochrany slabšej zmluvnej strany, či narušenia súladnosti zmlúv s dobrými mravmi, vrátane zneužitia práva zo strany zamestnávateľa, využívajúc svoju nadradenú, dominantnú pozíciu. Negatívny prístup k uzatváraniu zmlúv o budúcej zmluve v pracovnom práve môže rovnako evokovať zdôrazňovaná dištinkcia charakteru pracovnoprávnych a občianskoprávnych vzťahov. Rozdielnosť je založená na markantnom „osobnom" prvku pracovnoprávnych vzťahov, ktorý je v občianskoprávnych vzťahoch nahradený výrazným „majetkovým" prvkom.

Domnievame sa však, že zmluvy o budúcej zmluve sa v praxi vyskytujú v podobe zmluvných typov vzťahujúcich sa napríklad na dojednania o navýšení mzdy, či poskytnutí rôznych zamestnaneckých výhod spočívajúcich v určitom hmotnom či nehmotnom plnení. Máme za to, že v týchto prípadoch by sa ich aplikácia nemala a priori vylučovať. Predmet daných zmlúv je okrem iného založený aj na zreteľnom

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

majetkovom elemente. Vhodným legislatívnym riešením by bolo napríklad určenie špecifík v ustanoveniach Zákonníka práce s odkazom na aplikáciu ustanovení Občianskeho zákonníka o uzatváraní zmlúv o budúcej zmluve.

Komparačné poznatky potvrdzujú, že uzatváranie zmlúv o budúcej zmluve v pracovnom práve nie je v okolitých krajinách vylúčené. Napríklad i poľská judikatúra sa prikláňa k názoru, že zmluva o budúcej zmluve neodporuje zásadám pracovného práva.[10] V pracovnoprávnej úprave Českej republiky nebolo uzatvorenie zmluvy o budúcej zmluve vylúčené od počiatku vzniku ich samostatného Zákonníka práce – zákona č. 262/2006 Sb. Do 31. 12. 2011 k aplikovaniu tohto občianskoprávneho inštitútu v pracovnoprávnych vzťahoch dochádzalo na základe použitia princípu delegácie. Vyžívanie predmetného inštitútu nebolo odstránené ani nálezom Ústavného súdu ČR v roku 2008, ktorý napriek zrušeniu princípu delegácie, možnosť použitia ustanovenia českého OZ o uzatváraní zmluvy o budúcej zmluve, nevylúčil. Od 01. 01. 2012 sa zakotvila možnosť aplikácie zmluvy o budúcej zmluve v pracovnoprávnych vzťahoch na základe princípu subsidiarity.[11] Prípustnosť použitia zmluvy o budúcej pracovnej zmluve v pracovnoprávnych vzťahoch v českom právnom prostredí je viditeľná i v rozdielnosti určenia časového momentu, od ktorého treba posudzovať vznik pracovnoprávneho vzťahu. Ako totiž správne uvádza L. Jouza: „*ZP totiž neuvádza, že pracovnoprávny vzťah môže vzniknúť najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy. Ide o klasický príklad uplatnenia občianskoprávneho prvku v rámci zmluvnej voľnosti vymedzenej Zákonníkom práce.*“[12]

Možnosť uzatvorenia zmluvy o budúcej pracovnej zmluve vo všeobecnosti je absolútne vylúčená s ohľadom na ustanovenie § 1 ods. 5 ZP. Polemické by sa v tomto smere mohli javiť i ďalšie otázky, ktoré z právnej konštrukcie zmluvy o budúcej zmluve v OZ vyplývajú, so zreteľom na dôsledky uplatňovania tohto ustanovenia pre pracovnoprávne vzťahy. V konečnom dôsledku by mohla byť táto prípustnosť namietaná aj z dôvodu zbytočnosti, zohľadňujúc súčasnú právnu úpravu umožňujúcu časovo neohraničené rozpätie medzi založením a vznikom pracovného pomeru, či možnosť dojednania takejto zmluvy s odkladacou podmienkou. V rámci úvah de lege ferenda o úprave zmluvy o budúcej zmluve v pracovnoprávnej regulácii v univerzálnom ponímaní (napríklad pri iných dohodách pracovným

---

10 ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza limitu podpůrne působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 225.

11 ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza limitu podpůrne působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 228.

12 JOUZA, L. Princíp delegace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. In *Bulletin advokacie*. Praha: Česká advokátní komora, č. 1–2/2008, s. 46.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

právom dovolených) sa domnievame, že zákonodarca by jednoznačnosť jej aplikácie mala byť konkretizovaná, a to aspoň minimálnym spôsobom. Súčasná právna úprava sa nám javí markantne nejasná. Oprávnenosť jej využívania v praxi bude závisieť od právnej argumentácie realizátora právnej normy. Ujasnenie perspektívneho legislatívneho riešenia sa však pravdepodobne bude odvíjať od širšieho kontextu, a tým je dlhoročná snaha o optimalizáciu vzťahu Občianskeho zákonníka a Zákonníka práce.

4 Zmluva o budúcej pracovnej zmluve v ustanovení §53 Zákonníka práce Slovenskej republiky

Občianskoprávna teória vymedzuje štyri základné podmienky pre platnosť uzatvorenia zmluvy o budúcej zmluve (*pactum de contrahendo*):

i. musí byť uzavretá písomne,
ii. musí obsahovať záväzok zmluvných strán dojednať budúcu konečnú zmluvu,
iii. jej povinnou integrálnou náležitosťou je dojednanie o dobe, do ktorej bude uzatvorená budúca zmluva,
iv. musia v nej byť dohodnuté všetky podstatné náležitosti budúcej zmluvy.[13]

Od 01. 04. 2015 vstúpil do platnosti zákon č. 61/2015 Z. z., o odbornom vzdelávaní a príprave, ktorým sa čiastočne narušuje absolútnosť výroku o tom, že dojednanie zmluvy o budúcej pracovnej zmluve nie je podľa Zákonníka práce dovolené. S účinnosťou od 01. 09. 2015 v nadväznosti na uvedený predpis do ustanovenia § 53 Zákonníka práce došlo k explicitnému zavedeniu zmluvy o budúcej pracovnej zmluve vo výslovne špecifikovanom prípade.

Podľa ustanovenia § 53 ods. 1 ZP platí, že zamestnávateľ *môže* so žiakom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa, najskôr však v deň, keď žiak dovŕši 15 rokov veku uzatvoriť zmluvu o budúcej pracovnej zmluve. Jej predmetom má byť záväzok zamestnávateľa, že žiaka po vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolventskej skúšky prijme do pracovného pomeru a záväzok žiaka, že sa stane zamestnancom zamestnávateľa. Osobitosťou je skutočnosť, že uzatváranie zmluvy o budúcej pracovnej zmluve je z *hľadiska jej osobného a vecného rozsahu úzko špecifikované*. Jej uzatvorenie je totiž obmedzované iba na presne vymedzené subjekty, a to žiaka strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa, z čoho vyplýva, že z hľadiska vecného rozsahu a v nadväznosti na zákon o odbornom vzde-

[13] FEKETE, I. *Občiansky zákonník. Komentár*. Bratislava: EPOS, 2012, s. 184.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

lávaní a príprave sa môže vzťahovať iba na prípady vznikajúce v súvislosti s praktickým vyučovaním tohto žiaka, ktoré prebiehalo u zamestnávateľa spôsobilého na vykonávanie praktického vyučovania. Vo svojej podstate je právna úprava takmer identická s predchádzajúcim právnym režimom, ktorým sa spravoval pracovnoprávny vzťah medzi žiakom odborného učilišťa, respektíve strednej odbornej školy a zamestnávateľom, avšak s modifikáciou spočívajúcou v nahradení uzatvorenia pracovnej zmluvy *zmluvou o budúcej pracovnej zmluve.* Okrem toho doposiaľ platná právna úprava ustanovovala *povinnosť zamestnávateľa* uzatvoriť s takýmto žiakom pracovnú zmluvu, ktorá bola aktuálne substituovaná *možnosťou zamestnávateľa* k uzatvoreniu zmluvy o budúcej pracovnej zmluve. Zákonodarca v tejto súvislosti v dôvodovej správe uvádza, že doterajšia právna úprava bola nejednoznačná a navyše nevykonateľná, preto sa v praxi neaplikovala. Zmysel zakotvenia zmluvy o budúcej pracovnej zmluve sa nám však v danom prípade vytráca. Domnievame sa, že zakotvenie inštitútu, ktorý doteraz platná a účinná právna úprava nepoznala, môže z pracovnoprávneho hľadiska vyústiť do viacerých aplikačných problémov.

Zvolený spôsob explicitnej úpravy nám ale potvrdzuje záver, že zákonodarca pripúšťa možnosť uzatvárania zmlúv o budúcej zmluve iba v presne vymedzenom prípade. Zákonná novosť ale nevyvracia domnienky o skutočnosti, že použitím Občianskeho zákonníka sa v prípadoch uzatvárania zmluvy o akomkoľvek pracovnoprávnom kontrakte možnosť jej dojednania vylučuje. V novo zakotvenom ustanovení pochybnosti o neaplikácii zmluvy o budúcej zmluve podľa ustanovení OZ sú síce bezpredmetné, napriek tomu však vyvstáva niekoľko zásadných otázok o tom, v akej miere prichádza aplikácia ustanovení OZ o zmluve o budúcej zmluve v tomto špecifickom prípade do úvahy. Zákonodarca totiž pri zakotvení nového inštitútu postupoval priveľmi lakonicky, priam nejasne.

Nové ustanovenie vychádza z rešpektovania pracovnoprávnej spôsobilosti 15-ročného jednotlivca na uzatváranie zmlúv v pracovnom práve. Odlišnosťou je podmienka, že pod doložkou neplatnosti determinuje platnosť zmluvy o budúcej zmluve súhlasom zákonného zástupcu. *De facto* je tak zmluva uzatváraná medzi zákonným zástupcom a žiakom na jednej strane a spôsobilým zamestnávateľom na druhej strane. Uvedené pôsobí v pracovnom práve nanajvýš paradoxne vzhľadom na to, že v iných prípadoch je jednotlivec spĺňajúci podmienku 15 rokov veku právne spôsobilý k uzatvoreniu pracovnej zmluvy, ktorou sa pracovný pomer zakladá, aj keď k vzniku pracovného pomeru nemôže dôjsť skôr ako ku dňu skončenia povinnej školskej dochádzky. Vychádzajúc zo zákonnej dikcie pritom platnosť zmluvy nie je podmienená súhlasom zákonného zástupcu. Postačuje jeho vyjadrenie,

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

pričom neexistencia prejavu zákonného zástupcu nevedie k absolútnej neplatnosti pracovnej zmluvy. V tomto druhu zmluvných vzťahov sa v porovnaní s inými predzmluvnými vzťahmi zvýšene uprednostňuje princíp ochrany maloletého pred štandardne uplatňovanými (i keď modifikovanými) súkromnoprávnymi zásadami. Z hľadiska zásad súkromného práva tak dochádza k nalomeniu zásady zmluvnej autonómie, ktorá sa v pracovnom práve uplatňuje práve pri uzatváraní pracovnoprávnych zmlúv. Skutočnosť legislatívneho postupu síce možno racionálne odôvodniť potrebou ochrany mladistvého žiaka, avšak vytvára sa tak „dvojkoľajový" prístup pri zakladaní právneho vzťahu, ktorého výsledkom je v konečnom dôsledku výkon závislej práce mladistvými.

Ustanovenie § 50a ods. 3 Občianskeho zákonníka zakotvuje výnimku z povinnosti uzatvoriť hlavnú zmluvu v prípade, ak okolnosti, z ktorých účastníci vychádzali, sa do tej miery zmenili, že nemožno spravodlivo požadovať, aby sa zmluva uzavrela (*cum clausula rebus sic stantibus*).

ZP zakotvuje v súvislosti so zmluvou o budúcej pracovnej zmluve obdobné ustanovenie, ktoré je však v porovnaní s Občianskym zákonníkom koncipované podstatne užšie. Podľa ustanovenia § 53 ods. 1 ZP platí, že uzatvorenie pracovnej zmluvy *môže* zamestnávateľ odmietnuť[14], i. ak pre žiaka nemá vhodnú prácu, pretože sa menia úlohy zamestnávateľa, ii. pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka vykonávať prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, ktorú žiak získal absolvovaním učebného odboru alebo študijného odboru, iii. alebo ak žiak nesplnil podmienky klasifikácie a hodnotenia a tieto podmienky boli dohodnuté v zmluve o budúcej pracovnej zmluve.

V občianskoprávnej regulácii zákonodarca operuje so širšou právnou konštrukciou zániku záväzku o povinnosti uzatvoriť hlavnú zmluvu. Podľa ustanovenia § 50a ods. 3 platí, že „tento záväzok zaniká, pokiaľ okolnosti, z ktorých účastníci vychádzali sa do tej miery zmenili, že nemožno spravodlivo požadovať, aby sa zmluva uzavrela." Otázkou je či enumerácia dôvodov zbavujúcich zamestnávateľa povinnosti uzatvoriť pracovnú zmluvu je taxatívna a vylučuje aplikáciu v tomto aspekte „obdobného" ustanovenia Občianskeho zákonníka. Občianskoprávny pojem „podstatnej zmeny pomerov" môže zahŕňať celý komplex individuálnych prípadov. Tie však budú vždy predmetom posúdenia konkrétnych okolností prípadu

[14] Zákonodarca v dôvodovej správe k zákonu č. 61/2015 Z. z., o odbornom vzdelávaní a príprave okrem iného poukazuje na rozdielnosť formulácie predchádzajúcej právnej úpravy, ktorá v prvej vete daného odseku zakotvovala povinnosť zamestnávateľa uzatvoriť pracovnú zmluvu so žiakom strednej odbornej školy respektíve odborného učilišťa a hneď v tretej vete zakotvovala možnosť zamestnávateľa neuzatvoriť takúto pracovnú zmluvu, čo pôsobilo nejednoznačne.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

a v konečnom dôsledku budú pri vzniku sporu závisieť od rozhodovacej činnosti súdu.

Dovoľuje teda povaha pracovnoprávnych ustanovení, aby v realizácii tohto druhu pracovnoprávneho vzťahu došlo k odchýleniu sa a umožnilo poňať predmetný aspekt extenzívnejšie, formou analogickej aplikácie ustanovení § 50a OZ? Alebo sa jednoznačne v otázke zániku povinnosti uzatvoriť pracovnú zmluvu uplatní zásada *lex specialis derogat legi generali*?

Podľa znenia ustanovenia § 53 ods. 1 ZP platí, že zamestnávateľ môže so žiakom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa...uzatvoriť zmluvu o budúcej pracovnej zmluve. Na prvý pohľad akoby zákonodarca vyjadroval iba možnosť uzatvorenia takejto zmluvy jednostranne – zamestnávateľovi, čo následne odôvodňuje právnu konštrukciu možnosti nepristúpenia k dojednaniu hlavnej, t. j. pracovnej zmluvy iba na jeho strane. Možnosť neuzavretia dojednanej zmluvy na strane druhého zmluvného účastníka, t. j. žiaka absentuje.

Občianskoprávna koncepcia vyjadruje záväzok oboch zmluvných strán pri uzatváraní zmluvy o budúcej zmluve. ObZ obsahuje odlišný postup a v rámci dispozitívneho charakteru právnych ustanovení prenecháva na vôľu zmluvných strán, či pôjde o záväzok jednej alebo oboch zmluvných partnerov (§289 ods. 1 ObZ). „*Zmluva o budúcej zmluve môže znieť aj tak, že záväzok uzavrieť zmluvu neprevezmú oba subjekty, ale iba jeden z nich. V takomto prípade je oprávnený domáhať sa splnenia záväzku zo zmluvy o budúcej zmluve iba subjekt druhý.*“ (Rozsudok Najvyššieho súdu ČR 29 Cdo 4573/2010 zo dňa 19. 06. 2012) V ZP je síce možnosť uzatvorenia zmluvy o budúcej pracovnej zmluve vyjadrená iba na strane zamestnávateľa ale súčasne zákonodarca ustanovuje, že predmetom takejto zmluvy je záväzok nielen zamestnávateľa, ale i zamestnanca, že v konečnom dôsledku uzatvorí pracovnú zmluvu.

Konštatujeme, že vhodnejším spôsobom pri kreovaní tohto ustanovenia by bolo zohľadňovanie záujmov oboch zmluvných strán, v zmysle zásady rovnosti pri zakladaní pracovnoprávnych vzťahov v pracovnom práve. Odôvodňujúcim príkladom tohto záveru môže byť podstatná zmena pomerov na strane žiaka, spočívajúca vo výslovne subjektívnych dôvodoch. Zaviazaný potenciálny zamestnanec ako bývalý žiak zamestnávateľa sa na základe rozhodnutia jeho rodičov bude nútený presťahovať, čo mu v konečnom dôsledku podstatne sťaží výkon dojednanej práce na pôvodne dohodnutom mieste a u pôvodného zamestnávateľa. V dôsledku toho bude predmet dohodnutého plnenia potrebné kvalifikovať ako nemožný a zmluvu o budúcej pracovnej zmluve posúdiť ako absolútne neplatný právny úkon. Máme

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

za to, že zákonodarca i v tomto inštitúte mal úmysel zachovať kogentnosť a nepripustiť možnosť použitia ustanovení Občianskeho zákonníka, alebo komplexnosť dôsledkov vznikajúcu zo zakomponovania zmluvy o budúcej pracovnej zmluve prenechal na výsledky aplikačnej praxe. Pripustenie analogického použitia OZ respektíve doplnenie prípadného ustanovenia priamo do ZP by sme mohli považovať za vítané právne riešenie.

Zákonodarca v prípade zmluvy o budúcej zmluve rovnako opomína *formu* záväznú pre uzatvorenie zmluvy o budúcej pracovnej zmluve. Podľa ustanovenia § 17 ods. 2 ZP pre pracovnoprávne úkony platí, že právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis. Z uvedeného možno vyvodiť, že zákonodarca predpokladá zakotvenie formy konkrétneho právneho úkonu vopred v zákonnom ustanovení, pričom neplatnosť právneho úkonu pre nedostatok formy ustanovil iba v explicitných prípadoch priamo obsiahnutých v Zákonníku práce (t . j. doložka neplatnosti). V tomto prípade akákoľvek zmienka o forme zmluvy o budúcej pracovnej zmluve chýba. Možno si uvedené interpretovať ako prvok dispozitívnosti, ktorý dojednanie formy prenecháva na vôľu zmluvných strán alebo legislatívny nedostatok. Absencia zakotvenia písomnej formy podľa nášho názoru vedie k narušenie princípu právnej istoty. Platí, že zmluva o budúcej zmluve sa neriadi formálnymi požiadavkami zmluvy, ktorá má byť uzatvorená. „...forma záväzku musí byť vždy písomná (bez ohľadu na to, či budúca zmluva sama písomnú formu vyžaduje alebo nie.“ (Uznesenie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 30. 10. 2002, sp. zn. 30 1414/2002). Z uvedeného nepriamo vyplýva, že jej náležitú formu nie je možné odvodiť ani od formy požadovanej pre pracovnú zmluvu, ktorá síce musí byť písomná, avšak nie pod doložkou neplatnosti. V rámci úvah *de lege ferenda* preto vyjadrujeme presvedčenie, že zákonodarca by mal písomnosť zmluvy o budúcej zmluve pod doložkou neplatnosti *expressis verbis* v Zákonníku práce upraviť. Iba marginálne nemožno opomenúť, že požiadavka písomnej formy vyplýva identicky aj z ustanovení zmluvy o budúcej zmluve v Obchodnom zákonníku (ustanovenie § 289 ods. 2 ObZ). Odborné názory sú v tejto otázke nejednotné a potvrdzujú, že v občianskoprávnych i obchodnoprávnych situáciách sú právne úpravy pri tejto požiadavke rozdielne. „*Niektoré zahraničné právne úpravy pristupujú k tejto skutočnosti tak, že výslovne stanovujú požiadavku písomnej formy predbežnej zmluvy len v prípade, ak písomnú formu musí mať budúca zmluva.*“[15] Eventuálne môžeme tiež pripustiť výklad podľa ktorého, i samotný dôvetok o požiadavke súhlasu

[15] UKROPEC, A. *Pactum de contrahendo* v slovenskom súkromnom práve. *Justičná revue*, 2015, roč. 67, č. 10, s. 1161–1164.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

zákonného zástupcu evokuje opodstatnenosť zakotvenia písomnej formy. V prípade absencie písomného podkladu by došlo iba k sťaženiu pozície zamestnávateľa pri preukazovaní existencie takto uzatvorenej zmluvy so všetkými potrebnými obsahovými i formálnymi náležitosťami. Odborné názory totiž uvádzajú, že súčasná globálna spoločnosť je charakteristická stratou dôvery v právo ako univerzálny abstraktný systém.[16]Keďže dochádza k javom vytrácania lojálnosti a hodnoty (ústneho) prísľubu založeného na vzájomnej dôvere medzi subjektmi v trhovom prostredí, zastávame názor, že zakotvenie písomnosti zmluvy o budúcej zmluve má význam pre dosiahnutie svojich prioritne ekonomických alebo inak individuálne motivovaných záujmov.

Ďalšou z podmienok platnosti zmluvy o budúcej zmluve podľa OZ je dohodnutie všetkých podstatných obsahových náležitostí budúcej zmluvy. ZP opäť rovnaké ani obdobné ustanovenie neobsahuje. Podľa aktuálneho znenia medzi obsahové náležitosti zmluvy o budúcej zmluve patrí záväzok zamestnávateľa a žiaka o uzatvorení zmluvy o budúcej pracovnej zmluvy, druh práce (vzhľadom na to, že zákonodarca výslovne uvádza, že dohodnutý druh práce musí zodpovedať kvalifikácii, ktorú žiak získa absolvovaním učebného respektíve študijného odboru), dohodnutie podmienok klasifikácie a hodnotenia, ktorých nedosiahnutie by zamestnávateľa následne oprávňovala neuzatvoriť pracovnú zmluvu a záväzok žiaka, že po vykonaní záverečnej skúšky zotrvá u zamestnávateľa v pracovnom pomere po určitú dobu (najviac tri roky), respektíve uhradí zamestnávateľovi ním vynaložené náklady na prípravu daného žiaka (§53 ods. 2 ZP).

Možno v tomto prípade aplikovať ustanovenia OZ v otázke nevyhnutného dohodnutia všetkých podstatných obsahových náležitostí pracovnej zmluvy ako hlavnej zmluvy? Ak postupujeme *argumentum a minori ad maius*, domnievame sa, že ak zákonodarca uvádza dohodnutie druhu práce, ktorá musí zodpovedať príslušnej kvalifikácii žiaka, nevyhnutne by zmluva o budúcej zmluve mala byť formulovaná tak, aby obsahovala všetky podstatné obsahové náležitosti pracovnej zmluvy, i keď to z právnej úpravy jednoznačne nevyplýva, v čom vidíme ďalší nedostatok zavedenej úpravy nového pracovnoprávneho inštitútu.

Iný postup bol zakotvený v novej českej občianskoprávnej úprave. Nový Občiansky zákonník v Českej republike sa odklonil od predchádzajúcej úpravy a v súčasnosti prevzal podobu zmluvy o budúcej zmluve podľa obchodnoprávnych ustanovení (§ 1785–1788 NOZ ČR). „Pre založenie záväzku uzavrieť v budúcnosti

[16] HURDÍK, J. *Institucionální pilíře soukromého práva v dynamice vývoje společnosti.* 1. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 63–64.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

pracovnú zmluvu nie je nevyhnutné v zmluve o budúcej pracovnej zmluve uvádzať všetky podstatné náležitosti. Stačí zmluvu uzatvoriť všeobecným spôsobom... napríklad len uviesť, že sa strany zaväzujú k uzatvoreniu pracovnej zmluvy... prípadne ešte v hrubých obrysoch doplniť k výkonu akých prác má byť uchádzač prijatý."[17]

Ak vychádzame z občianskoprávnej úpravy jednou z podstatných podmienok zmluvy o budúcej zmluve je tiež dohodnutie *do akého času* dôjde k uzavretiu hlavnej zmluvy. Gramatickým výkladom je možné vyvodiť, že týmto momentom bude pri uzatvorení zmluvy budúcej pracovnej zmluvy vykonanie záverečnej, maturitnej alebo absolventskej skúšky. Z tohto dôvodu bude potrebné ako prvý možný deň založenia pomeru deň nasledujúci po úspešnom absolvovaní záverečnej skúšky. Zákonodarca však presný moment uzatvorenia, ani ohraničenie tohto časového momentu určitým konkrétnym obdobím necharakterizuje. Je si preto potrebné predmetné ustanovenie vyložiť tak, že ním bude najskôr bezvýhradne deň nasledujúci po vykonaní záverečnej skúšky a zároveň akýkoľvek časovo neobmedzený deň nasledujúci po ukončení štúdia na strednej odbornej škole alebo odbornom učilišti?

V ustanovení § 50a ods. 1 OZ naopak v porovnaní so ZP nachádzame právnu konštrukciu smerujúca do budúcna, avšak i tá je čiastočne limitovaná, t. j. zmluvné strany sa zaväzujú k uzatvoreniu hlavnej zmluvy „do dohodnutej doby". ZP iba jednoducho uvádza, že k uzavretiu zmluvy o budúcej pracovnej zmluve dôjde „po" vykonaní záverečnej skúšky, čo vyvoláva smerovanie účinkov do budúcna, avšak bez stanovenia časovej hranice, do ktorého momentu k uzavretiu zmluvy musí dôjsť.

Občiansky zákonník termín doby nevymedzuje. „Pod pojmom „doba" právna teória i prax rozumie presne ohraničený časový úsek, počas trvania ktorého má niekto niečo konať, niečoho sa zdržať, alebo niečo strpieť, alebo uplynutie ktorého spôsobuje určité právne následky (účinky), t. j. vznik, zmenu alebo zánik právnych vzťahov."[18]Ak by sme v teoretických úvahách k ustanoveniu ZP o tom, že k uzatvoreniu pracovnej zmluvy má dôjsť po vykonaní záverečnej skúšky (alebo absolventskej či maturitnej) pripojili analogickú aplikáciu ustanovenia OZ o tom, že k uzavretiu zmluvy o budúcej zmluve má dôjsť do dohodnutej doby, pre účely pracovnoprávnych úvah by sme museli vychádzať z vymedzenia pojmu doba v ustanovení § 37 ZP. Zákonné znenie uvádza, že dobou je časovo ohraničený úsek, ktorý začína

---

[17] STRÁNSKÝ, J., VÍT, S., HORECKÝ. J. *Nový občanský zákoník a pracovní právo s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: SONDY, s. r. o., 2014, s. 46.

[18] Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 28. 02. 2008, sp. zn. 3 Obo 159/2008. In UKROPEC, A. Pactum de contrahendo v slovenskom súkromnom práve. *Justičná revue*, 2015, roč. 67, č. 10, s. 161–1164.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

plynúť prvým dňom a končí sa uplynutím posledného dňa určenej alebo dohodnutej doby. Z použitia slovného spojenia „do dohodnutej doby", môže prakticky vyplývať, že k uzatvoreniu hlavnej zmluvy by mohlo dôjsť kedykoľvek počas určitého časového úseku, ktorý nasleduje po dni vykonania záverečnej skúšky, t.j. napríklad aj počas obdobia jedného roka, dvoch či troch rokov po jej absolvovaní. Uvedené je dôležité najmä pre určenie momentu, od ktorého by hypoteticky mohlo dôjsť k domáhaniu sa nahradenia prejavu vôle jednej zo zmluvných strán, v prípade, ak k uzatvoreniu pracovnej zmluvy nedôjde (ak tento predpoklad pripustíme).

Domnievame sa preto, že moment uzatvorenia by mal byť koncipovaný exaktnejšie. Zákonné znenie by malo jasne obsahovať ohraničenie v akom maximálnom časovom trvaní by k uzavretiu hlavnej zmluvy malo dôjsť. Úvahou *de lege ferenda* možno uvažovať nad koncepciou, podľa ktorej by k uzavretiu budúcej zmluvy muselo dôjsť dňom nasledujúcim po vykonaní záverečnej skúšky, alebo dispozitívne tak, aby bola uzavretá vo vopred dohodnutom čase po vykonaní záverečnej skúšky, podľa dojednaní zmluvných strán. Pre vhodnejšiu formuláciu ustanovenia § 50a OZ uvádza A. Ukropec návrh vychádzajúci z ustanovení ObZ, ktorý používa slovne spojenie „v dohodnutej dobe".[19]

S týmto aspektom súvisí určenie jednej z podstatných obsahových náležitostí pracovnej zmluvy, ktorou je deň nástupu do práce. Judikatúra uvádza, že „deň nástupu do práce môže byť dohodnutý nielen priamym časovým údajom, ale aj na základe iných, konkrétnym dátumom neoznačených objektívne zistiteľných skutočností, o ktorých účastníci pri uzatváraní zmluvy nemusia mať ani istotu, kedy presne nastanú, ktoré však nepripúšťajú pochybnosti o tom, že nimi bol deň nástupu do práce nezameniteľne označený, a ktoré umožňujú jednoznačný záver, ktorým dňom pracovný pomer vznikne." Najvyšší súd ČR ďalej uviedol, že „ak uzavrela žalobkyňa v druhom roku prípravy na povolanie pracovnú zmluvu, v ktorej bol deň nástupu dojednaný „po ukončení učebného pomeru", ide o dojednanie, ktoré je s uvedenými hľadiskami (podľa predchádzajúceho rozsudku) v súlade a ktoré umožňovalo spoľahlivý záver o tom, že ako deň nástupu do práce bol ustanovený deň, ktorý nasledoval po zložení záverečnej skúšky." (Rozsudok NS ČR 21 Cdo 811/2002 zo dňa 13. novembra 2002) V nadväznosti na uvedené rozhodnutie je možné s najväčšou pravdepodobnosťou predpokladať, že aplikačná prax bude i v súvislosti s momentom uzatvorenia zmluvy o budúcej pracovnej zmluve ďalej nasledovať doteraz existujúcu rozhodovaciu činnosť súdov.

---

[19] UKROPEC, A. Pactum de contrahendo v slovenskom súkromnom práve. *Justičná revue*, 2015, roč. 67, č. 10, s. 161–1164.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Posledným atribútom zmluvy o budúcej zmluve v znení ustanovenia § 50a OZ je možnosť nahradenia prejavu vôle súdnym rozhodnutím v prípade, ak nedôjde k dodržaniu záväzku uzatvoriť budúcu zmluvu do dohodnutej doby. V ZP žiadnu zmienku o možnosti nahradenia prejavu vôle súdnym rozhodnutím nenachádzame. Opäť sa teda dostávame k prvotnej myšlienke o tom, či v danom prípade možno aplikovať ustanovenia zmluvy o budúcej zmluve podľa OZ alebo je táto aplikácia bezvýnimočne neprípustná.

V spektre načrtnutého kontextu uvažujeme o dovolenosti v dvoch smeroch. A to v závislosti od toho, či k nerešpektovaniu záväzku dôjde na strane zamestnávateľa alebo na strane zamestnanca. Spoločným menovateľom, z ktorého je potrebné vychádzať je základná zásada pracovného práva vyjadrená v ustanovení čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce. Zákonný článok je vyjadrením súkromnoprávnej zásady zmluvnej slobody, keď platí, že pracovnoprávne vzťahy môžu vznikať iba so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Pozícia zamestnávateľa pri uplatňovaní zmluvnej slobody je navyše posilnená. Podľa čl. 2 ZP je totiž jednoznačne zdôraznené, že zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak nie je ďalej ustanovené inak. H. Barancová uvádza, že: „*Zvýraznenie práva zamestnávateľa bude mať pri aplikácii pracovnoprávnych vzťahov zásadný právny význam. Súd napríklad bude povinný prihliadnuť na uvedené právo zamestnávateľa povýšené na základnú zásadu pracovnoprávnych aj pri jednostrannom skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa najmä z dôvodu nadbytočnosti.*“[20]

Situácia sa optikou nutnosti nahradenia prejavu vôle súdom javí optimálnejšia na strane zamestnávateľa. Na strane zamestnávateľského subjektu je okruh alternatív neuzatvoriť v konečnom dôsledku pracovnú zmluvu explicitne daný, na rozdiel od zamestnanca. Možno dedukovať, že okruh dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nebude chcieť dodržať záväzok o uzatvorení pracovnej zmluvy sa tak redukuje. Napríklad okolnosť zamestnávateľa spočívajúca v zmene jeho úloh, je široko koncipovaným dôvodom, ktorý v praxi bude implikovať celý komplex zamestnávateľom konštruovaných situácií. Na druhej strane možno dôjsť k prípadu, keď práve nejasnosť argumentu zamestnávateľa o neuzavretí pracovnej zmluvy bude zo strany potenciálneho zamestnanca napádaná žalobou na súde. V dôsledku čoho bude súdne rozhodnutie v konečnom dôsledku relevantné pre určenie či k uzatvoreniu pracovnej zmluvy dôjsť musí alebo nie. Pre zjednodušenie situácie teda platí, že práve rozhodovacia činnosť súdu bude kategorická pre domáhanie sa nároku o tom, či

[20] BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár.* 3. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2013, s 43.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

z dôvodu zmien úloh zamestnávateľa má dôjsť k uzatvoreniu pracovnej zmluvy a nepriamo tak bude nahrádzať vôľu zamestnávateľa.

Východisko založené na vylúčení možnosti nahradenia prejavu vôle by umožnilo zamestnávateľom obísť ustanovenia týkajúce sa skončenia pracovného pomeru, ktoré si vyžadujú naplnenie určitých kvalifikovaných dôvodov pre ich reálne využitie voči konkrétnemu zamestnancovi. Domnievame sa preto, že nahradenia prejavu vôle na strane zamestnávateľa súdnym rozhodnutím by nemalo byť vylúčené.

Na strane zamestnanca je akceptovateľným dôvodom spochybňujúcim možnosť nahradenia prejavu vôle zamestnanca opäť čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce. M. Štefko v intenciách možnosti nahradenia prejavu vôle na strane zamestnanca uvádza tiež rozpor so zásadou slobody práce, ktorá nadväzuje na zákaz nútených prác či dobrovoľnosť vzniku pracovnoprávneho vzťahu.[21] Právnu pochybnosť o nahradení prejavu vôle žiaka rovnako vyjadruje i ustanovenie § 53 ods. 2 ZP. Platí, že súčasťou obsahových náležitostí je tiež záväzok žiaka, že zotrvá u zamestnávateľa po zákonom stanovenú dobu. Ide o ďalší osobitý prvok pracovnoprávnej úpravy zmluvy o budúcej zmluve. Ak si spojíme skutočnosť, že súd by nahradil prejav vôle zamestnanca a zamestnanec by v krátkej dobe na to skončil pracovný pomer (napríklad výpoveďou) musel by podľa nasledujúcich ustanovení uhradiť náklady zamestnávateľovi, ktoré naňho počas praktickej výučby vynaložil. Z tohto dôvodu by vo svojej podstate rovnako znášal sankčné dôsledky nedodržania svojej povinnosti. Ak by nahradenie prejavu vôle možné nebolo, zamestnávateľ by sa i tak z dôvodu nedodržania záväzku vychádzajúc zo zmluvy o budúcej zmluve mohol domáhať úhrady nákladov, ktoré zamestnávateľ vynaložil na praktické vyučovanie žiaka. Na druhej strane by pri pripustení možnosti nahradenia prejavu vôle a následného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca, napríklad formou výpovede musel zamestnanec čeliť povinnosti zotrvať u zamestnávateľa ešte po zákonom stanovenú respektíve dohodnutú výpovednú dobu, čo by v prípade pripustenia nemožnosti nahradenia prejavu vôle nebolo potrebné.

Neumožnenie nahradenia prejavu vôle nám indikuje záver, že sa tak zamestnávateľovi i zamestnancovi umožní obísť kogentné ustanovenia Zákonníka práce o skončení pracovného pomeru, ktoré si pre svoju platnosť vyžadujú naplnenie prísnych formálnych i skutkových kritérií. Avšak ak pripustíme možnosť nahradenia prejavu vôle potenciálneho zamestnanca a zároveň vezmeme do úvahy skutočnosť,

---

[21] ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza limitu podpůrne působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 228.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

že žiak podľa explicitnej zákonnej úpravy, bez pripustenia analogického použitia OZ, nie je oprávnený ani neuzatvoriť pracovnú zmluvu pre prípadnú podstatnú zmenu pomerov, nazdávame sa, že potenciálny zamestnanec sa v tomto právnom vzťahu dostáva do výrazne nerovnovážnejšieho postavenia. Okrem toho v tomto konkrétnom prípade bude žiak i tak znášať sankčné dôsledky v podobe vyplatenia nákladov, ktoré zamestnávateľ na jeho prípravu vynaložil.

OZ ustanovuje, že popri domáhaní nahradenia prejavu vôle toho, kto odmieta hlavnú zmluvu uzavrieť, nie je dotknuté právo na náhradu škody. Otázka nahradenia spôsobenej škody, tak ako to ustanovuje OZ nie je v pracovnoprávnom režime totožne zreteľná. Akému právnemu režimu však bude podliehať tento zodpovednostný právny vzťah, Zákonníku práce alebo Občianskemu zákonníku. I ustanovenie § 214 ZP, ktoré upravovalo zodpovednosť v osobitných prípadoch bolo zrušené a premietnuté do zákona o odbornom vzdelávaní a príprave (pozri § 25 ods. 4) čo vyvoláva nespochybniteľný záver o paradoxoch právnej úpravy. Na strane zamestnanca bude pravdepodobne škodu za nedodržanie záväzku uzatvoriť pracovnú zmluvu pokrývať povinnosť úhrady nákladov na strane žiaka, ktorá je explicitne daná v ZP.

Na strane zamestnávateľa by praktickým pohľadom domáhanie sa náhrady škody zo strany zamestnanca mohlo vyznievať atypicky. Zamestnávateľ, ktorý vynakladal finančné prostriedky na zaučenie žiaka sa sám dobrovoľne neuzatvorením pracovnej zmluvy rozhodne žiaka naďalej nezamestnať a tým i zmariť účel dosiaľ investovaných finančných prostriedkov, vrátane ďalších zvýhodnení spočívajúcich vo forme daňových stimulov. Zákonná možnosť žiaka, s ktorým zamestnávateľ bezdôvodne neuzatvorí pracovnú zmluvu domáhať sa náhrady škody by však podľa nášho názoru mala byť prípustná a spravovať sa ustanoveniami o všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú zamestnancovi podľa ustanovenia § 192 ZP.

Nejasnosť analyzovaných ustanovení nás nabáda k prezentovaniu záveru, že pracovnoprávna úprava zmluvy o budúcej pracovnej zmluve ostala zákonodarcom vo viacerých smeroch bližšie nešpecifikovaná. Jednoznačne by mala podliehať konkretizácii, a to buď v smere ujasnenia aplikácie ustanovení Občianskeho zákonníka alebo explicitným zakotvením právnych ustanovení v Zákonníku práce, aby sa tak aplikačným nejasnostiam vyúsťujúcim do narušania princípu právnej istoty predchádzalo.

5 Záver

Právna úprava Slovenskej republiky je v oblasti pracovnoprávnych inštitútov charakteristická nejednoznačným aplikovaním ustanovení vymedzených

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

v Občianskom zákonníku. Od vzájomného vzťahu týchto dvoch kódexov sa odvíja i prípustnosť aplikácie ustanovení, ktoré sú pre pracovné právo netradičné. Medzi ne nepochybne patrí i uzatváranie zmluvy o budúcej zmluve. V kontexte dojednávania zmlúv o budúcich zmluvách, ktorých predmetom je výkon závislej práce u zamestnávateľa je neprípustnosť predbežných zmlúv markantná. Zákonná dikcia ustanovenia § 1 ods. 5 slovenského Zákonníka práce daný záver potvrdzuje. V ostatných prípadoch je jej použitie možné odôvodniť iba analogickým použitím Občianskeho zákonníka. Vzhľadom na pretrvávajúcu prísnu kogentnosť pracovnoprávnej regulácie však i tento prístup možno spochybniť. Výslovne je uzatvorenie zmluvy o budúcej pracovnej zmluve povolené iba v jedinom špecifickom prípade, ktoré nadväzuje na problematiku duálneho vzdelávania u žiakov stredných odborných škôl a odborných učilíšť. Predmetná úpravu však považujeme za neúplnú. Zákonodarca včlenil nový inštitút do pracovnoprávnej úpravy bez toho, aby bližšie reflektoval, či sa má aplikačná prax iba jednoducho uberať podľa približného fungovania doterajšej úpravy o budúcom výkone závislej práce žiaka strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa, alebo je zmyslom takejto úpravy čiastočná nadväznosť na občianskoprávnu úpravu. Absencia niektorých jednoznačných aspektov nového inštitútu tak vo svojom výsledku môže viesť k aplikačným nezrovnalostiam vyúsťujúcich do zbytočných súdnych sporov o platnosť či neplatnosť zmluvy o budúcej pracovnej zmluve a predmete jej plnenia. V komplexnosti, zohľadňujúc všetky analyzované súvislosti sa domnievame, že budúce legislatívne riešenia by mali implikovať právne úpravy precíznejšieho charakteru.

Mgr. Monika Seilerová, PhD.
Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
Email: monika.seilerova@upjs.sk

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

AIO, 2016, Vol. 11, Supplementum 1

Acta Iuridica Olomucensia

ZÁKAZ VÝKONU NUCENÉ PRÁCE A PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI BEZ SOUHLASU ZAMĚSTNANCE

Prohibition of Forced Labor and Transfer of an Employee to Alternative Work without Consent

Lukáš Aldorf

ALDORF, Lukáš. Zákaz výkonu nucené práce a převedení na jinou práci bez souhlasu zaměstnance. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 181–189.

Abstrakt: Tento článek pojednává o zákazu nucené práce. Svoboda od nucené práce je jedním ze základních lidských práv. V první části je blíže vymezen pojem nucená práce. Ve druhé části je prizmatem zákazu nucené práce analyzována současná právní úprava převedení zaměstnance na jinou práci. Třetí část se zabývá navrhovanou novelou zákoníku práce, která obsahuje mimo jiné právě i koncepční změnu institutu převedení zaměstnance na jinou práci. Na závěr je formulováno stanovisko autora k tomuto návrhu.

Klíčová slova: nucená práce, převedení, zákoník práce.

Abstract: This paper deals with the prohibition of forced labor. Freedom from forced labor is one of fundamental human rights. The first chapter contains the definition of forced labor. In the second part, current legislation on transfer of an employee to alternative work is analyzed with respect to the prohibition of forced labor. The third chapter deals with the proposed amendment to the labor code, which contains, among other things, also a conceptual change of transfer to alternative work. In the conclusion, author's opinion on this proposal is expressed.

Keywords: forced labor, transfer to alternative work, labor code.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Úvod

Moderní pracovní právo se jako samostatné právní odvětví vyvinulo především jako rozvinutí ochranného zákonodárství, které mělo za cíl chránit zaměstnance jako slabší stranu základního pracovněprávního vztahu.[1] Dnes je zásada zvláštní zákonné ochrany zaměstnance výslovně uvedena v § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce jako jedna z hlavních zásad pracovního práva, přičemž její porušení může znamenat i absolutní neplatnost právního jednání.[2] Tato zásada vychází z principu rovnosti všech lidí v důstojnosti i právech.[3] Zjednodušeně řečeno by se tedy pro účely práva, řečeno kantovsky, mělo 1) s lidstvím zacházet jako s účelem, nikoli prostředkem, a 2) v případech, které jsou v podstatných znacích stejné, by mělo být s lidmi zacházeno stejně, kdežto v případech, které jsou v podstatných znacích odlišné, by se mělo zacházet s lidmi přiměřeně odlišně. A jelikož má zaměstnavatel zpravidla silnější postavení než zaměstnanec (a to již jen z toho důvodu, že je vůči zaměstnanci v nadřízeném postavení a že uděluje zaměstnanci pokyny), je třeba zaměstnance v tomto vztahu chránit. Proto je ochranná funkce pracovního práva jednou z jeho hlavních funkcí.

Ze stejných myšlenkových základů vychází i zákaz otroctví, nevolnictví a nucené práce. Požadavek na zajištění (rovné) lidské důstojnosti se zde krom výše uvedených obecných implikací projevuje v zásadě svobodné volby povolání.[4]

2 Co je nucená práce?

Zákaz nucené práce se vyskytuje zejména v mezinárodních lidskoprávních smlouvách, které jsou součástí právního řádu ČR, jakož i v českém právu národním, kde bychom ho nalezli v čl. 9 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina"). Nicméně většina těchto právních textů se spokojí pouze s uvedením zákazu nucené práce bez toho, aby pojem nucená práce pozitivně definovaly. Výjimkou je v tomto ohledu Úmluva Mezinárodní organizace práce o nucené nebo povinné práci, která tuto práci definuje jako každou práci nebo službu, která se na kterékoli

---

1 Viz BĚLINA, Miroslav. Obecné výklady. In BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, DRÁPAL, Ljubomír et al. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 19–37. Pro podrobnější výklad viz VOJÁČEK, Ladislav, SCHELLE, Karel, TAUCHEN, Jaromír a kol. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí.* II. díl. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 801–957.

2 Viz § 588 občanského zákoníku ve spojení s § 1a odst. 2 zákoníku práce.

3 Viz čl. 1 věta první Listiny základních práv a svobod.

4 Viz čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

osobě vymáhá pod pohrůžkou jakéhokoli trestu a ke které se řečená osoba nenabídla dobrovolně.[5] Tuto definici pak převzala i mezinárodní a národní rozhodovací tělesa, která ustanovení zakazující nucenou práci aplikují.[6]

V této definici tedy nalezneme prvek objektivní (výkon práce či služby) a prvek subjektivní (nedobrovolnost, donucení). K tomu judikatura Evropského soudu pro lidská práva (dále jen „ESLP") a Ústavního soudu ČR (dále jen „ÚS") přidává prvek materiální v podobě tíživosti daného břemene, tj. užití principu proporcionality (resp. racionality).[7] Tento třetí prvek bývá někdy zkoumán již v rámci posuzování naplnění prvku nedobrovolnosti.[8]

Krom toho je v příslušných pramenech práva nucená práce definována i negativně. Nucenou prací nejsou práce vykonávané při výkonu trestu odnětí svobody či při trestu alternativním[9], vojenská služba či služba ji nahrazující, služba uložená v případě živelných pohrom a podobných situací a jiná jednání uložená zákonem pro ochranu života, zdraví nebo práv druhých či jiné práce, které jsou součástí běžných občanských povinností.[10]

Ačkoli práce vykonávaná každým zaměstnancem je také z jistého pohledu prací nucenou (zaměstnanec si musí obstarat prostředky k zajištění obživy), nelze tuto práci bez dalšího považovat za nucenou ve výše uvedeném smyslu. Osoba, která chce být zaměstnána, si práci může svobodně vybrat, a tudíž tu chybí prvek nedobrovolnosti k výkonu konkrétní práce. Dále tu absentuje subjekt, který by k práci nutil. Krom toho je výkon závislé práce běžnou součástí lidského života, která je považována za legitimní, a tudíž by bylo její považování za práci nucenou absurdní.

---

5 Viz čl. 2 odst. 1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 29 (1930), o nucené nebo povinné práci, vyhl. pod č. 506/1990 Sb.

6 Pro příklad použití této definici v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva viz rozsudek Velkého senátu ve věci *Van der Mussele proti Belgii* ze dne 23. 11. 1983, stížnost č. 8919/80, bod 32. Pro příklad použití Ústavním soudem ČR viz nález pléna ze dne 22. 03. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 37/93, či z novější judikatury nález pléna ze dne 27. 11. 2012, sp. zn. Pl. ÚS 1/12, 437/2012 Sb., bod 236.

7 V judikatuře ESLP viz např. rozsudek Velkého senátu ve věci *Van der Mussele proti Belgii*, cit. v pozn. č. 6, bod 39. V judikatuře ÚS viz např. nález pléna sp. zn. Pl. ÚS 1/12, cit. v pozn. č. 6, bod 239 a násl. Podobně v LANGÁŠEK, Tomáš. Čl. 9: Zákaz nucených prací a služeb. In WAGNEROVÁ, E, ŠIMÍČEK, V, LANGÁŠEK, T., POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 264–265.

8 Viz nález pléna sp. zn. Pl. ÚS 1/12, cit. v pozn. č. 6, bod 239.

9 K tomu srov. MLSNA, Petr, GŘIVNA, Tomáš. Nucená práce z pohledu ústavního, mezinárodního a trestního práva. *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 21, s. 772–779. Autoři v tomto článku porovnávají texty mezinárodních smluv a Listiny a nakonec dochází k závěru, že i trest obecně prospěšných prací by měl být udělován, resp. vykonáván, pouze se souhlasem odsouzeného.

10 Viz čl. 9 odst. 2 Listiny a čl. 4 odst. 3 Evropské úmluvy o lidských právech.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

3 Převedení na jinou práci – současný stav

Institutem, kterým se v následujících odstavcích tento článek prizmatem nucené práce zabývá, je převedení zaměstnance na jinou práci. Tento institut je zakotven v § 41 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení je v určitých případech zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci (např. při zdravotní nezpůsobilosti k práci či při konání zakázaných prací)[11] a v určitých případech může zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci (např. dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. f) nebo g) zákoníku práce či při odvrácení mimořádné či živelné události či při podobných situacích)[12]. V těchto případech není vyžadován souhlas zaměstnance s převedením. Dále zde platí, že v případě, že není možné zaměstnance převést na práci v rámci pracovní smlouvy, je možné ho převést na práci jiného druhu, a to stále bez nutnosti souhlasu zaměstnance.[13]

Zákoník práce zná kromě výše uvedených případů i možnost převedení zaměstnance na jinou práci, kdy souhlasu zaměstnance třeba je (nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy).[14]

4 Je převedení zaměstnance bez jeho souhlasu na práci jiného druhu nucenou prací?

Nyní se podívejme na převedení zaměstnance na práci jiného druhu, než který sjednal v pracovní smlouvě, bez souhlasu tohoto zaměstnance. Jedná se o zakázanou nucenou práci?

O výkon práce, který je od zaměstnance požadován, se jednoznačně jedná. Tudíž první podmínka splněna je.

Prvek nedobrovolnosti je naproti tomu třeba zkoumat hlouběji. Povinnost strpět převedení na jinou práci v situacích uvedených v § 41 je jednou z povinností, kterou má každý zaměstnanec v pracovním poměru. V souladu s judikaturou ÚS „p*ro posouzení, zda* [zaměstnanec] *vyslovil souhlas i s jejím vznikem, je proto nezbytné zvažovat, zda měl možnost ovlivnit obsah tohoto právního vztahu, dále jaký účel vlastně sledoval tím, že do něj vstoupil, a zda daná povinnost rovněž slouží k jeho*

[11] Viz § 41 odst. 1 zákoníku práce.
[12] Viz § 41 odst. 2 a 4 zákoníku práce.
[13] Viz § 41 odst. 3 zákoníku práce.
[14] Viz § 41 odst. 5 zákoníku práce.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

dosažení, zda obsahově souvisí s předmětem právního vztahu a zda ve vztahu k němu není nepřiměřeně zatěžující."[15]

Pokud jde o první část, tak zaměstnanec v době uzavírání pracovní smlouvy nemohl ovlivnit následnou možnost jeho převedení bez souhlasu, neboť je tato možnost či povinnost dána přímo zákonem. Proto je třeba přistoupit k druhé části.

Druhou částí je zkoumání toho, jaký účel zaměstnanec sledoval tím, že vstoupil do pracovního poměru. Zde lze učinit obecný závěr, že účelem je zejména zajištění prostředků k obživě (či uspokojení jiných potřeb). K tomu je však třeba s ohledem na právo na svobodnou volbu povolání zaručené čl. 26 Listiny dodat, že tohoto (zpravidla) primárního účelu chtěl zaměstnanec dosáhnout výkonem povolání, které si svobodně vybral. Tak tomu ale v případě této povinnosti není.

Povinnost strpět převedení na jinou práci není povinností vázající se k jednomu určitému povolání, nýbrž jde o povinnost vztahující se k jakémukoli povolání. Tímto aspektem se tato situace odlišuje např. od případu *Van der Mussele proti Belgii*, kde ESLP řešil případ advokátního koncipienta, který si stěžoval na to, že má povinnost poskytovat v určitých případech právní zastupování.[16] Povinnost strpět převedení tedy slouží účelu vstoupení do pracovního poměru pouze částečně – umožňuje pokračovat v obstarávání si prostředků pro svoji obživu a uspokojování jiných potřeb prací, ale již ne těch prací, které si zaměstnanec svobodně zvolil.

Další částí je zkoumání obsahové blízkosti posuzované povinnosti k předmětu právního vztahu, jehož je tato povinnost součástí. Jelikož je předmětem pracovního poměru výkon závislé práce a převedení na jinou práci pouze mění typ práce, která je vykonávána, lze uzavřít, že obsahová blízkost dána je. K tomuto kritériu je však třeba dodat, že se uplatní především při posuzování povinnosti vážící se k výkonu práce pouze v určitém povolání, a nikoli tedy k pracovnímu poměru obecně. Proto nelze v tomto případě přikládat tomuto kritériu zásadní význam.

Poslední a nejdůležitější částí je to, zda tato povinnost není pro zaměstnance nepřiměřeně zatěžující. Stejně jako u přezkumu ostatních sociálních práv, je třeba i zde použít test racionality. Přestože se dle čl. 41 odst. 1 Listiny lze práva na svobodnou volbu povolání domoci pouze v mezích zákonů, které toto právo provádějí, je třeba přikládat ústavnímu zakotvení tohoto práva velkou důležitost a zákon nesmí odporovat esenciálnímu základu tohoto práva. Test racionality je složen z následujících kroků:

---

15 Viz nález pléna ÚS sp. zn. Pl. ÚS 1/12, cit. v pozn. č. 6, bod 239.

16 Viz rozsudek Velkého senátu ve věci *Van der Mussele proti Belgii*, cit. v pozn. č. 6.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

„1. vymezení smyslu a podstaty sociálního práva, tedy jeho esenciálního obsahu,

2. zhodnocení, zda se zákon nedotýká samotné existence sociálního práva nebo skutečné realizace jeho esenciálního obsahu,

3. posouzení, zda zákonná úprava sleduje legitimní cíl, tedy zda není svévolným zásadním snížením celkového standardu základních práv,

4. zvážení otázky, zda zákonný prostředek použitý k jeho dosažení je rozumný (racionální), byť nikoliv nutně nejlepší, nejvhodnější, nejúčinnější či nejmoudřejší."[17]

Pokud jde o první krok testu, tak smyslem a podstatou práva na svobodnou volbu povolání je již z jeho názvu samozřejmě to, aby si každý mohl sám vybrat, jaké povolání (práci) bude vykonávat a nebyl tedy nucen k výkonu jiného povolání.

Druhý krok testu je taktéž snadný a nezbývá než uzavřít, že se posuzovaná povinnost strpět převedení na jinou práci esenciálního obsahu práva na svobodnou volbu povolání dotýká (zaměstnanec musí konat práci, k jejímuž výkonu se nezavázal). Proto je třeba přistoupit ke třetímu kroku testu.

Třetí krok testu je složitější a je třeba při jeho posuzování začít od obecnějších principů. Pracovní poměr je základním právním vztahem, ve kterém se vykonává závislá práce. Jeho obsahem je souhrn práv a povinností, které mají zajistit, aby pracovní poměr fungoval tak, jak má, tj. aby chránil zaměstnance (funkce ochranná), a zároveň aby umožnil zaměstnavateli organizovat výkon práce zaměstnanců podle jeho oprávněných potřeb (funkce organizační). Jak už bylo řečeno výše, jednou ze složek pracovního poměru je i právo či povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci a tomu odpovídající povinnost zaměstnance toto převedení strpět.

Zde se musíme zaměřit na povahu případů, kdy lze zaměstnance převést na jinou práci, a na možnou dobu tohoto převedení. Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci zejména ze zdravotních důvodů, pro které nemůže zaměstnanec svou dosavadní práci dále vykonávat.[18] V těchto případech nesmí zaměstnavatel zaměstnanci doposud vykonávanou práci přidělovat.[19] Jelikož však není spravedlivé[20] ani to, aby zaměstnavatel mohl v těchto případech bez dalšího se zaměstnancem jednostranně skončit pracovní poměr, dal zákonodárce zaměstnavateli

---

17 Viz nález pléna ÚS, sp. zn. Pl. ÚS 1/12, cit. v pozn. č. 6, bod 244 odkazující na nález pléna ÚS ze dne 24. 04. 2012, sp. zn. Pl. ÚS 54/10, vyhl. pod 186/2012 Sb., bod 48.

18 Pro úplný výčet důvody, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, viz § 41 odst. 1 zákoníku práce.

19 Viz § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

20 Důvodem nespravedlnosti je například absence zavinění ve vztahu ke zdravotní nezpůsobilosti na straně zaměstnance či ochrana mateřství a rodičovství.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

povinnost převést zaměstnance v těchto případech na jinou práci. Tím zákonodárce tedy na jedné straně vyhověl zaměstnavateli v tom, že může dále využívat zaměstnance k výkonu práce (a to i bez jeho souhlasu), na druhé straně tím ani nezkrátil právo zaměstnance na to, aby si obstaral prostředky na své živobytí prací. Tento cíl je tedy pro tuto množinu legitimní.

Další množinou jsou případy, kdy zaměstnavatel může jednostranně a bez souhlasu převést zaměstnance na jinou práci. Může tak učinit,

a) dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g),
b) bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,
c) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.[21]

Ve všech těchto případech opět existuje očividný legitimní zájem zaměstnavatele na tom, aby zaměstnanec již tuto práci nevykonával. Zákonodárce však také považoval za spravedlivé, aby v těchto případech mohl zaměstnavatel, který „za nic na rozdíl od zaměstnance nemůže", přidělovat zaměstnanci po tuto ohraničenou dobu (výpovědní doba, doba trvání řízení či max. 30 dnů) jinou práci, pokud tak uzná za vhodné (v opačném případě se bude jednat o překážku na straně zaměstnavatele). Opět je zde tedy dán legitimní cíl převedení.

Specifickým případem je možnost převést zaměstnance na jinou práci na dobu nezbytné potřeby, jestliže je to třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků.[22] Zde existuje i zájem veřejný, který je bezesporu legitimní.

Čtvrtým krokem testu je zkoumání, zda zvolený prostředek je ve vztahu k legitimnímu cíli prostředkem racionálním. Jak již bylo uvedeno výše, právo na svobodnou volbu povolání je jedním ze základních projevů lidské svobody, potažmo lidské důstojnosti. Toto právo je o to významnější, když si uvědomíme, že závislou práci vykonává většina lidí po většinu svého života. Projevem tohoto práva je i skutečnost, že druh práce je jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy.[23]

---

[21] Viz § 41 odst. 2 zákoníku práce.
[22] Viz § 41 odst. 4 zákoníku práce.
[23] Viz § 34 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Na druhou stranu bylo v předchozích odstavcích ukázáno, že případy převedení na jinou práci byly vybrány spravedlivě. Dále si je třeba uvědomit, že převedení na jinou práci je dle současné právní úpravy v zásadě dočasné povahy.[24] Dále platí, že přednost má převedení na jinou práci v rámci sjednaného druhu práce.[25] A nakonec platí i to, že po převedení zaměstnanec nadále vykonává závislou práci, za kterou mu přísluší spravedlivá odměna.[26] Tudíž je splněn i tento (zpravidla) primární účel vstoupení do pracovního poměru.

S ohledem na výše uvedené je třeba uzavřít, že dosavadní právní úprava převedení zaměstnance na jinou práci je rozumným prostředkem ve vztahu ke sledovanému legitimnímu cíli, a tudíž obstála v testu racionality.

4 Navrhovaná novela zákoníku práce

Přestože platná právní úprava dle mého názoru obstála v testu rozumnosti, je z výše uvedeného patrné, že v přísnějším testu proporcionality by byl výsledek pravděpodobně opačný. Test proporcionality se od testu racionality odlišuje zejména přísností přezkumu. Zatímco v testu racionality postačuje, aby zákonodárcem zvolený prostředek (právní úprava) byl ve vztahu k legitimnímu cíli prostředkem rozumným, v testu proporcionality musí být tento prostředek prostředkem nejvhodnějším. Stejnou zásadou, jakou obsahuje test proporcionality, by se měl z povahy věci řídit i zákonodárce při tvorbě práva (vč. novelizace platné právní úpravy).

O to se zákonodárce pokusil i v případě relativně obsáhlého a zásadního návrhu novely zákoníku práce, který je v současné době ve stavu po připomínkovém řízení.[27]

Dle tohoto návrhu, pokud nemá zaměstnavatel práci v rámci sjednaného druhu práce, kterou by mohl zaměstnanci přidělit, nebude už nadále povinen či oprávněn převést zaměstnance na jinou práci. Tato jeho povinnost se má změnit na povinnost nabídkovou. To znamená, že takový zaměstnavatel práci mimo sjednaný druh práce zaměstnanci pouze nabídne. Pokud zaměstnanec tuto práci přijme, uzavře s ním zaměstnavatel dohodu o změně pracovní smlouvy. Pokud zaměstnanec tuto práci odmítne, bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnance, za kterou

---

24 To potvrzuje krom vymezení jednotlivých případů převedení i znění § 41 odst. 7 zákoníku práce.

25 Viz § 41 odst. 3 zákoníku práce.

26 Viz čl. 28 Listiny.

27 Pro bližší informace o návrhu této novely viz <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=RACKA7LFPYY1> [cit. 27. 05. 2016]. Podobné úvahy *de lege ferenda* lze nalézt i v RANDLOVÁ, Nataša. Změna pracovního poměru. In HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 167.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

nenáleží zaměstnanci mzda či plat. Pokud na druhou stranu zaměstnavatel takovou práci nemá či nabídkovou povinnost nesplní, bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele s plnou náhradou mzdy či platu.[28]

Pojetí tohoto institutu obsažené v navrhované novele by tedy odpovídalo soukromoprávní povaze pracovního poměru a s tím spojené zásadě autonomie vůle a smluvní volnosti. Zároveň by nijak nezasahovalo do práva na svobodnou volbu povolání a nemohlo by se v žádném případě jednat o nucenou práci.

Otázkou však zůstává, zda by se současně se zlepšením postavení zaměstnance nezhoršilo postavení zaměstnavatele, a to především vzhledem k povinnosti placení pojistného na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění ve vztahu k zaměstnanci, který nabízenou práci mimo sjednaný druh práce odmítne. Pokud jde o pojistné na sociální zabezpečení, tak by se postavení zaměstnavatele nezhoršilo, jelikož za kalendářní měsíc, který stráví zaměstnanec „na překážce", zaměstnavatel pojistné neplatí, resp. neodvádí (vyměřovací základ je nulový).[29] V případě pojistného na veřejné zdravotní pojištění je situace podobná. Na rozdíl od pojistného na sociální zabezpečení zde sice zaměstnavatel odvádí za každého takového zaměstnance přinejmenším pojistné počítané z minimálního vyměřovacího základu (ve výši minimální mzdy), ale pokud bude standardně počítaný vyměřovací základ nižší než minimální vyměřovací základ, je zaměstnanec povinen pojistné z rozdílu těchto vyměřovacích základů doplatit.[30]

5 Závěr

V porovnání se současnou právní úpravou tedy představuje navrhovaná novela zákoníku práce ve vztahu k úpravě institutu převedení zaměstnance na jinou práci významný krok správným směrem. Proto nezbývá než doufat, aby tento návrh novely alespoň v této části dosáhl zdárného konce.

JUDr. Lukáš Aldorf
Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze
Email: lukas.aldorf@gmail.com

---

28 Tamtéž.

29 Viz § 5 odst. 1 zák. ČNR č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

30 Viz § 3 zák. ČNR č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

ZAMESTNANECKÉ DIELO V NOVOM AUTORSKOM ZÁKONE

The work of an employee according to the newly amended Copyright Act

Martin Daňko

DAŇKO, Martin. Zamestnanecké dielo v novom autorskom zákone. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 191–198.

Abstrakt: Autor sa v tomto článku venuje analýze a zhodnoteniu zamestnaneckého diela v odraze legislatívnych zmien, ktoré nastali prijatím zákona č. 185/2015 Z. z. – nového autorského zákona. Autor porovnáva novú úpravu zamestnaneckého diela s predchádzajúcou úpravou uvedenou v zákone č. 618/2003 Z. z. o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právam a zameriava sa predovšetkým na otázku zásahu zamestnávateľa do majetkových a osobnostných práv autora – zamestnanca v súvislosti so zásahom do zamestnaneckého diela.

Klíčová slova: autorské dielo, zamestnanecké dielo, zamestnanec, zamestnávateľ, majetkové práva autora, osobnostné práva autora.

Abstract: The author deals with the analysis and evaluation of an employee´s work in the reflection of legislative changes that was brought by the new Copyright Act (Law No. 185/2015 Coll.). Author compares the provisions of the new law with the previous rules contained in the Law No. 618/2003 Coll. on copyright and rights related to copyright, focusing primarily on the question of the intervention of an employer to economic and moral rights of authors (employees) and involvement in the copyrighted work of employee.

Keywords: author´s work, employee´s work, employee, employer, author´s ownership rights, personal rights of authors.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Úvod

V slovenskom právnom poriadku realizovaná rekodifikácia autorského práva, ktorej výsledkom bolo prijatie zákona č. 185/2015 Z. z. autorský zákon účinného od 01. 01. 2016 (ďalej aj ako „NAZ"), priniesla zmeny aj v oblasti zamestnaneckých diel. V komparácií s predchádzajúcou úpravou zákona č. 618/2003 Z. z. o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právom (ďalej aj ako „predchádzajúci autorský zákon" alebo „PAZ") došlo k zmenám, ktoré nemožno nazvať principiálne[1], ale ich obsah je potrebné dôsledne rozobrať a zhodnotiť.

Osobitná povaha zamestnaneckého diela, ako autorského diela vytvoreného zamestnancom na splnenie jeho povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu alebo z obdobného pracovného vzťahu[2], je určená právnym postavením autora ako zamestnanca vykonávajúceho závislú prácu pre zamestnávateľa. Zamestnanec priamo na základe zákona prenecháva výkon majetkových práv k jeho autorskému dielu zamestnávateľovi. Dôvodom tejto zákonnej konštrukcie je už notoricky známa ochrana hospodárskych záujmov zamestnávateľa.[3] V tejto súvislosti je potrebné pozastaviť sa a vyhodnotiť dôvody ochrany hospodárskych záujmov zamestnávateľa. Ekonomické aspekty zákonného prenosu majetkových práv zamestnaneckého diela sú v súčasnej právnej vede považované za samozrejmosť odôvodnenú postavením zamestnávateľa ako osoby, „ktorá vytvára vhodné pracovné prostredie na tvorbu autorských diel, prispieva k organizačnému, technickému a finančnému zabezpečeniu ich tvorby, čo je spravidla investične náročné a bez takejto podpory by dielo nemohlo ani vzniknúť".[4] Uvedené tvrdenie považujeme za neoprávnene generalizujúce. Musíme pripustiť aj skutočnosť, že nemožno vylúčiť vytvorenie autorských diel bez investičných náročných vstupov zamestnávateľa. Na rozdiel od prípadov zamestnaneckých diel, ktorých predmetom sú náročné technické riešenia alebo iné výsledky tvorivej duševnej činnosti zamestnanca majúce vlastnosti nehmotných statkov chránených prostredníctvom priemyselných práv, sú v prípade autorských diel náklady na ich vytvorenie podstatne nižšie. Dôvody vytvorenia zamestnaneckého autorského diela

---

1 Koncepcia výkonu majetkových práv autora – zamestnanca jeho zamestnávateľom zostala zachovaná obdobne ako v predchádzajúcej právnej úprave. Pozri bližšie: ŠKREKO, A. Zamestnanecké dielo a zamestnanecký vynález- právny režim a význam (s exkurzom do českého autorského práva). In *Súkromné a verejné právo súčasnosti: Zborník z vedeckej konferencie doktorandov PF TU*. Trnava: Trnavská univerzita, 2005, s. 468.

2 § 90 ods. 1 NAZ.

3 Pozri bližšie: MIKLOŠOVÁ, M. Pracovnoprávne aspekty duševného vlastníctva. In *Duševné vlastníctvo*. 2012, roč. 16, č. 1, s. 26; LAZÍKOVÁ, J. *Autorský zákon komentár*. Bratislava: Iura Edition, 2013, s. 257.

4 LAZÍKOVÁ, J. *Ochrana duševného vlastníctva*. Brno: Tribun EU, 2011, s. 37.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

vychádzajú z charakteru pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva pre zamestnávateľa, kde charakter týchto činností v niektorých prípadoch až nevyhnutne vedie k vytvoreniu autorského diela. Napríklad programátor počítačových programov vykonáva najmä také pracovné činnosti, ktorých výsledkom je vytvorenie autorského diela – počítačového programu. Preto častokrát vytvorenie autorského diela nie je odôvodnené investičnou možnosťou zamestnávateľa ale charakterom činností, ktoré zamestnanec pre zamestnávateľa vykonáva. Analýza a hodnotenie dôvodov prenosu výkonu majetkových práv k zamestnaneckému dielu na zamestnávateľa, ktorého predmetom je autorské dielo, sú nevyvážene prikláňané len k ekonomickým záujmom zamestnávateľa. Táto skutočnosť je, ako už bolo vyššie uvedené, iba zaužívanou floskulou, ktorá dáva zamestnávateľove ekonomické záujmy do polohy jeho absolútneho oprávnenia, niekedy aj na úkor zamestnancových autorských práv.

2 Zamestnanecké dielo

Nová právna úprava autorského zákona na rozdiel od tej predchádzajúcej[5] sa obmedzuje vo vymedzení zamestnaneckého diela v § 90 ods. 1 NAZ len na pojmy pracovnoprávny vzťah a pojem obdobný pracovný vzťah, kde podľa dôvodovej správy je pod pojem obdobný pracovný vzťah zaradený štátnozamestnanecký vzťah, služobný vzťah alebo iný obdobný vzťah. Vymedzenie *obdobný pracovný vzťah* nemá v právnom poriadku Slovenskej republiky legálnu definíciu, a tak nevieme presne určiť, čo konkrétne autor zákona použitím tohto pojmu sleduje, keď v dôvodovej správe okrem štátnozamestnaneckého a služobného vzťahu uvádza aj iný obdobný vzťah. Napriek skutočnosti, že nie je účelom tohto článku kauzisticky hodnotiť úpravu NAZ, zastávame názor, že v tomto prípade by bolo vhodné definovať presne, v ktorých právnych vzťahoch môžu nastať obmedzenia majetkových práv autora diela v právnom režime zamestnaneckého diela. Máme zato, že zákonné prenesenie výkonu majetkových práv autora na inú osobu je výrazným zásahom do autorského práva autora diela, a preto je potrebné presne definovať tieto vzťahy. K uvedenému treba ešte spomenúť rozrastajúcu sa subsidiárnu pôsobnosť zákona č. 311/2001 Z.z. zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce"), pri ktorej by bol v NAZ použitý pojem obdobný pracovný vzťah ešte problematickejší.[6]

---

5 § 5 ods. 22 zákona č. 618/2003 Z. z.: Zamestnanecké dielo je dielo, ktoré autor vytvoril na splnenie svojich povinností vyplývajúcich mu z pracovnoprávneho vzťahu, služobného vzťahu alebo zo štátnozamestnaneckého vzťahu k zamestnávateľovi alebo z pracovnoprávneho vzťahu medzi družstvom a jeho členom.

6 Pozri bližšie: BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015, s. 127.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

3 Autorské práva členov družstva

Z pohľadu zamestnaneckých diel považujeme za problematický aj právny vzťah medzi členom družstva a družstvom aj vzhľadom na zmeny v NAZ, ktoré pri definícii zamestnaneckého diela neprebrali právnu konštrukciu nachádzajúcu sa predtým v § 5 ods. 22 PAZ. V tejto súvislosti musíme upriamiť pozornosť na osobitosť právnej úpravy členov družstva k družstvu, teda členského vzťahu, ktorého obsahom je pracovné zapojenie jednotlivých členov družstva. Dôležité je predovšetkým prepojenie ustanovení § 226 a § 227 Obchodného zákonníka č. 513/1991 Zb. (ďalej len „Obchodný zákonník") s ustanovením § 4 Zákonníka práce, podľa ktorého: *„pracovnoprávne vzťah medzi družstvom a jeho členmi sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak"*. Najmä ustanovenie § 226 ods. 2 Obchodného zákonníka dáva možnosť upraviť pracovné vzťahy člena družstva odlišne od pracovnoprávnych predpisov prostredníctvom stanov družstva, kde *„ak podľa stanov je podmienkou členstva tiež pracovný vzťah k družstvu, môžu stanovy obsahovať úpravu tohto vzťahu. Táto úprava nesmie odporovať pracovnoprávnym predpisom, ibaže úprava je pre člena výhodnejšia. Ak nie je osobitná úprava v stanovách, platia pracovnoprávne predpisy."* Pri vzájomnej spojitosti príslušných vyššie uvedených ustanovení Obchodného zákonníka a Zákonníka práce môže nastať situácia, kedy by stanovy družstva upravili výkon majetkových práv člena družstva k svojmu autorskému dielu, ktoré vytvoril pri výkonne činností pre družstvo, výlučne pre autora. Aj keď situácia je to veľmi nepravdepodobná, nemožno vylúčiť, že stanovy družstva by sa v otázke úpravy právnych vzťahov vzniknutých pri tvorbe autorského diela členom družstva odchýlili od primárne v NAZ sledovanej úpravy výkonu majetkových práv zamestnávateľom v prospech zamestnanca, ktorý dielo vytvoril. V takomto prípade je otázne, či je možné stanovy pokladať za právne záväzný dokument, ktorý by v otázkach priaznivejších pre členov družstva, mohol určovať odlišne úpravu výkonu majetkových práv k autorskému dielu vytvoreného členom družstva nachádzajúceho sa s družstvom v pracovnom vzťahu. Podľa nášho názoru osobitosť pracovného vzťahu člena družstva k družstvu to prostredníctvom ustanovenia § 226 ods. 2 Obchodného zákonníka umožňuje, aj keď úprava pracovného vzťahu člena družstva k družstvu, najmä aplikácia Zákonníka práce na tento vzťah, nie je momentálne jednoznačná. Musíme brať do úvahy aj nepresnosť pojmov, ktoré používa v § 226 ods. 2 Obchodný zákonník *pracovný vzťah člena družstva* a Zákonník práce v § 4 *pracovnoprávny vzťah člena družstva*.[7] Napriek tomu, že

[7] Pozri bližšie: PORUBAN, A. Úprava výkonu závislej práce v rámci pracovného vzťahu člena k družstvu. In *Studia Iuridica Cassoviensia*. 2015, roč. 3, č. 2, s. 89–94.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

úprava v PAZ jednoznačne definovala v § 5 ods. 22 za zamestnanecké dielo aj autorské dielo vytvorené členom družstva, ktorý je v pracovnoprávnom vzťahu k družstvu, uvedené ustanovenie bolo možné považovať za zbytočné[8] vzhľadom na skutočnosť, že PAZ stanovoval ako podmienku existencie zamestnaneckého diela pracovnoprávny vzťah člena družstva k družstvu. Zákonodarca rovnako ako v starej, tak ani v novej úprave nerieši nejednoznačnosť obsahu v Obchodnom zákonníku použitého výrazu *pracovný vzťah člena družstva* v spojitosti s ustanovením § 4 Zákonníka práce. Uvedená skutočnosť prináša aj nejasnosť pre úpravu zamestnaneckého diela pre členov družstva v NAZ. Táto otázka nie je riešená ani v § 90 ods. 2 NAZ podľa ktorého „*zamestnaneckým dielom je aj dielo vytvorené autorom, ktorý je členom riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov právnickej osoby alebo štatutárnym orgánom právnickej osoby, alebo členom štatutárneho orgánu právnickej osoby, na splnenie povinností vyplývajúcich mu z členstva v orgáne tejto právnickej osoby, ktorá sa v tomto prípade považuje za zamestnávateľa*." Z uvedenej citácie NAZ vyplýva, že napriek snahe zákonodárcu rozšíriť pôsobnosť právneho režimu zamestnaneckého diela aj na členov riadiacich, kontrolných a dozorných orgánov, členov štatutárnych orgánov právnickej osoby, zákonodarca otázku členov družstva špeciálne neupravil, a tak nezohľadnil osobitosť postavenia člena družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu. Túto skutočnosť nemožno považovať za jeho nedôslednosť, ale za následok vyššie uvádzaných nedostatkov v právnej úprave Obchodného zákonníka a Zákonníka práce, preto aj riešenie tohto problému musí byť nasmerované na zmeny v úprave týchto dvoch kódexov.

4 Postúpenie výkonu majetkových práv k zamestnaneckému dielu

Nepochybne zaujímavé sa javí aj ustanovenie § 90 ods. 5 NAZ, podľa ktorého zamestnávateľ nepotrebuje súhlas autora pri postúpení práva vykonávať majetkové práva. Zákonodarca v uvedenom ustanovení dodáva na záver formuláciu: „*ak nie je dohodnuté inak*". Prezumujeme, že význam použitého slovného spojenia vyjadruje vôľu zákonodárcu v otázke možnosti postúpiť výkon majetkových práv na tretiu osobu bez súhlasu autora – zamestnanca len v pracovnej zmluve. Inak by uvedené ustanovenie nedávalo zmysel. Nakoľko dôvodová správa k NAZ neobsahuje žiadne odôvodnenia potreby a cieľa úpravy obsiahnutej v § 90 ods. 5 NAZ, musíme použiť logický výklad predmetného ustanovenia. Ak by sa zmluvne strany – zamestnávateľ so zamestnancom – mohli dohodnúť inak už počas existencie ich

[8] VOJČÍK, P. Tvorba autorských diel v pracovnom pomere. In *Právny obzor*. 2005, roč. 88, č. 2–3, s. 152.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

vzájomného právneho vzťahu, vyplývala by táto zákonná možnosť a zároveň povinnosť dohodnúť sa inak pri každom postúpení výkonu majetkových práv na tretiu osobu. Uvedená formulácia však nevylučuje zamestnávateľove oprávnenie takéto postúpenie práv prekonzultovať so zamestnancom bez potreby získania zamestnancovho súhlasu s týmto postúpením.

5 Zásah do osobnostných práv autora zamestnaneckého diela

Zákonom prenesený výkon majetkových práv k zamestnaneckému dielu na zamestnanca nie je jediným obmedzením zamestnancových autorských práv k vytvorenému autorskému dielu. Podľa novej právnej úpravy je v § 90 ods. 6 NAZ uvedený presný výpočet možností zásahu do osobnostných práv autora. Jedná sa o nasledovné prípady: i) zverejnenie diela, ii) označenie diela menom, obchodným menom alebo názvom zamestnávateľa a iii) dokončenie diela, zmenu diela alebo iný zásah do diela. NAZ treba priznať pozitívny krok vo vymedzení možnosti zamestnávateľa dokončiť dielo, nakoľko absentujúca úprava tohto oprávnenia v PAZ robila ťažkosti. Na druhej strane treba dodať, že možnosť zamestnávateľa na „iný zásah do diela" je veľmi vágny a predstavuje rôznu škálu zamestnávateľových zásahov, ktoré môžu v značnej miere pozmeniť charakter zamestnancovho autorského diela. Predmetné ustanovenie je potrebné vnímať cez komerčné záujmy zamestnávateľa a podľa nášho názoru vágnosť tejto úpravy bola zákonodarcov úmysel, ktorý považujeme za značne nebezpečný. Sme presvedčení, že vyššie uvádzaná možnosť zásahu zamestnávateľa do osobnostných práv autora by mala byť obmedzená a takýto zásah by mal byť primeraný a proporčný k sledovaným cieľom.[9] Bolo by zbytočné, aby sa zamestnanec, ktorého autorské dielo nebolo komerčne úspešné, umelo domáhal porušenia autorských práv, pokiaľ by zásah zamestnávateľa nemal predovšetkým ekonomický význam. To je však v momente takéhoto zásahu ťažko určiť.

---

[9] Zásah do osobnostných práv pripúšťa aj ČAZ, ktorý v § 58 ods. 5 predmetné obmedzenie osobnostných práv autora limituje: „*Není-li sjednáno jinak, má se za to, že autor udělil zaměstnavateli svolení k dokončení svého nehotového zaměstnaneckého díla pro případ, že jeho právní vztah k zaměstnavateli skončí dříve, než dílo dokončí, jakož i pro případ, že budou existovat důvodné obavy, že zaměstnanec dílo nedokončí řádně nebo včas v souladu s potřebami zaměstnavatele.*" V prípade komparácie uvedeného ustanovenia § 58 ods. 5 ČAZ s vyššie rozoberaným ustanovením § 90 ods. 6 NAZ je možné vidieť zakonodárcom zvolený citlivejší prístup úpravy zásahu do osobnostných práv autora zamestnávateľom. Pozri bližšie: DOBŘICHOVSKÝ, T. K některým aplikačním problémům při vytváření předmětu duševního vlastnictví v pracovněprávních vztazích a úvahy *de lege ferenda*. In KŘÍŽ, J. a kolektiv. *Aktuální otázky práva autorského a práv průmyslových: nový občanský zákoník a vybrané problémy evropského práva duševního vlastnictví – dopady na českou legislativu a praxi*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2014, s. 81.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Sledované ciele zásahom nesmú byť na ujmu osobnostným právam autora a mali by byť vyváženým prostriedkom na dosiahnutie najmä komerčného úspechu, ktorý je takouto zmenou sledovaný. V opačnom prípade by išlo len o neodôvodnený zásah do jediných autorských práv, ktoré zamestnancovi k jeho výsledkom tvorivej duševnej činnosti ostanú. Aj keď nie je na mieste skúmať psychologické následky zamestnávateľových zásahov do osobnostného práva zamestnanca, nemožno vylúčiť vznik negatívnych psychologických procesov (pracovná demotivácia) na strane zamestnanca, najmä v prípadoch zjavnej neprimeranosti takýchto zásahov.

6 Udelenie licencie autorovi

Z pohľadu noviniek, ktoré NAZ priniesol, je potrebné spomenúť aj ustanovenie § 90 ods. 9[10], v ktorom je upravená možnosť autora požadovať od zamestnávateľa, aby mu udelil za obvyklých podmienok licenciu na používanie zamestnaneckého diela. Možnosť požiadať o udelenie licencie má autor v prípade, ak zamestnávateľ nevykonáva majetkové práva k zamestnaneckému dielu vôbec alebo ich vykonáva nedostatočne. Niektorí predstavitelia slovenskej právnej vedy už dlhšie volali po možnosti takéhoto udelenia licencie[11] a boli inšpirovaní existujúcou českou právnou úpravou § 58 ods.3 zákona č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (ďalej len „ČAZ")[12]. Nemáme v úmysle hodnotiť úpravu obsiahnutú v ČAZ, ale chceme poukázať na problémy, ktoré môžu vzniknúť s aplikáciou § 90 ods. 9 NAZ. Problematická môže byť otázka posúdenia nedostatočného vykonávania majetkových práv, predovšetkým subjektívnosti takéhoto posúdenia. Z predmetného ods. 9 je najpodstatnejšie zamestnávateľove posúdenie, či udelenie takejto licencie by bolo v rozpore s jeho oprávnenými záujmami, alebo existuje iný závažný dôvod na odmietnutie udelenia takejto licencie. V dôvodovej správe NAZ sa k obsahu § 90 ods. 9 jej autor vôbec

---

[10] §90 ods. 9 NAZ: *„Ak zamestnávateľ nevykonáva majetkové práva k zamestnaneckému dielu vôbec alebo ich vykonáva nedostatočne, má autor právo požadovať, aby mu zamestnávateľ udelil za obvyklých podmienok licenciu na použitie zamestnaneckého diela. Zamestnávateľ nie je povinný licenciu podľa prvej vety udeliť, ak je to v rozpore s jeho oprávnenými záujmami alebo je na strane zamestnávateľa iný závažný dôvod na odmietnutie udelenia takejto licencie."*

[11] Pozri bližšie ČETNÍK, T. Vybrané právne problémy zamestnaneckého diela. In *Justičná revue*. 2010, roč. 62, č. 6–7, s. 860.; MIKLOŠOVÁ, M. Pracovnoprávne aspekty duševného vlastníctva. In *Duševné vlastníctvo*. 2012, roč. 16, č. 1, s. 27; VOJČÍK, P. Tvorba autorských diel v pracovnom pomere. In *Právny obzor*. 2005, roč. 88, č. 2–3, s. 157.

[12] Pozri bližšie JANSA, L., OTEVŘEL, P. Právni aspekty tvorby software. In *Právní rozhledy*. 2006, roč. 14, č. 13, s. 468.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

nevyjadruje, a tak ostáva veľmi otázne, či takéto ustanovenie bude mať v praxi reálne využitie. Z uvedenej právnej konštrukcie je potrebné vyvodiť aj záver, že autor nemá právny nárok na udelenie tejto licencie a autorove právo ju požadovať by mohlo narážať na zamestnávateľove oprávnené záujmy alebo iný závažný dôvod, ktorým napríklad môže byť aj zamestnávateľova obchodná stratégia. No napriek tomu je potrebné skonštatovať, že reálnu opodstatnenosť vyššie načrtnutých aplikačných problémov tohto ustanovenia odhalí až prax. Zároveň však dochádzame k presvedčeniu, že v prípade existencie sporov vyplývajúcich z aplikácie uvedeného ustanovenia, bude zaujímavé sledovať kritéria posudzovania oprávnených záujmov alebo iných závažných dôvodov zamestnávateľa oprávňujúcich ho licenčnú zmluvu s autorom na použitie jeho autorského diela neuzavrieť.

7 Záver

Analýza v tomto príspevku vybraných ustanovení zamestnaneckého diela v NAZ poukazuje na najpodstatnejšie zmeny v jeho právnej úprave, ktoré rekodifikácia autorského práva priniesla. Formulované kritické postoje predovšetkým v otázke zásahu do osobnostných práv zamestnanca ako autora zamestnaneckého diela poukazujú predovšetkým na nejednoznačnosť a miestami až nepredvídateľnosť rozsahu týchto zásahov. Rovnako kriticky vnímame aj úpravu týkajúcu sa postúpenia výkonu majetkových práv na tretiu osobu, kde absentuje konkretizácia právneho úkonu, na základe ktorého by došlo k udeleniu súhlasu na postúpenie predmetného výkonu majetkových práv. Odpovede na v článku formulované obavy a kritiku prinesie až aplikačná prax, ktorá preverí skutočné potreby adresátov NAZ.

Mgr. Martin Daňko, PhD.
Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave,
Email: martin.danko@flaw.uniba.sk

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

AIO, 2016, Vol. 11, Supplementum 1

Acta Iuridica Olomucensia

SOCIÁLNA NÁUKA KATOLÍCKEJ CIRKVI AKO INŠPIRÁCIA PRE PRÁVNU ÚPRAVU PRACOVNÉHO ČASU[1]

Social doctrine of the Catholic Church as an inspiration for legislation of working time

Viktor Križan

KRIŽAN, Viktor. Sociálna náuka katolíckej cirkvi ako inšpirácia pre právnu úpravu pracovného času. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 199–212.

Abstrakt: Katolícka cirkev uplatňuje svoje kompetencie v sociálnych, hospodárskych, politických, kultúrnych a v iných spoločenských oblastiach, v ktorých ide o ľudskú činnosť podliehajúcu prirodzenému a Božiemu zákonu. Predkladaný článok poskytuje pohľad na základné princípy jej sociálnej náuky a na jej učenie o pracovnom čase. Sociálna náuka Cirkvi síce neurčuje normatívne pracovný čas, ale svoju pozornosť venuje tým stránkam, ktoré z hľadiska spravodlivosti rozhodujú o ľudskej dôstojnosti – dĺžka pracovného času, právo na pravidelný odpočinok v týždni, zahrňujúci aspoň nedeľu a právo na dovolenku.

Kľúčová slova: sociálna náuka, Katolícka cirkev, ľudská dôstojnosť, pracovný čas, doba odpočinku, spoločné dobro, subsidiarita, solidarita, dovolenka.

Abstract: The Catholic Church applies its competence in social, economic, political, cultural and other areas of society, because it concerns a human behaviour, subject to the natural and divine law. The article provides an overview on the basic principles of the social doctrine and its teaching on working time. Although the social doctrine of the Church does not determine working time normatively, attention is paid to those aspects that for reasons of fairness shall decide on human dignity – length of working time, the right to a regular weekly rest comprising at least Sunday, and the right to leave.

Keywords: social doctrine, Catholic Church, human dignity, working time, rest, common good, subsidiarity, solidarity, leave.

[1] Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu VEGA 1/0203/16 s názvom Vyváženosť práv a povinností zamestnanca v pracovnoprávnych vzťahoch, zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Pojem sociálnej náuky Katolíckej cirkvi

Sociálna náuka Katolíckej cirkvi (ďalej len „sociálna náuka") je Učiteľským úradom Cirkvi potvrdená aplikácia kresťanských noriem viery a správania na spoločenské vzťahy.[2] Predstavuje rozvíjajúcu sa tradíciu, ktorá zahŕňa organické a systematické úvahy o sociálnej realite, etických princípoch a uplatňovaní týchto princípov s prihliadnutím na súčasné okolnosti. Vychádza z dogmatických základov kresťanskej viery a z kresťanskej morálky, v tom ako sa tieto nevyhnutne premietajú v spoločenskom poli, čím vytvárajú súhrn princípov, kritérií a smerníc, ktoré sa týkajú života človeka v spoločnosti.[3]

Cieľom sociálneho učenia je usmerňovať kresťanské správanie, pričom tvorí neoddeliteľnú súčasť kresťanského svetonázoru.[4] Formuluje etické zásady a mravné princípy obsiahnuté v Božom zjavení a v prirodzenom zákone, ktoré sú platné pre sociálny a hospodársky život. Sociálnu náuku tvoria aj princípy mravného poriadku, ktoré vychádzajú zo samej ľudskej prirodzenosti. Veď samo desatoro obsahuje najdôležitejšie prejavy prirodzeného zákona a pripomína podstatné povinnosti a tým i nepriamo základné práva, ktoré sú vlastné prirodzenosti ľudskej osoby a podáva tak všeobecnú ľudskú morálku.[5]

Otázka či vôbec má Cirkev právo poukazovať na nespravodlivosť hospodárskeho poriadku a dávať duchovnú orientáciu je oprávnená. No pohľad, podľa ktorého by Cirkev mala mať len duchovné poslanie, môže byť veľmi zjednodušený a skreslený. Aj keď problémy výroby, trhu a spotreby sú zdanlivo len materiálnej povahy, uskutočňujú ich ľudia, konanie ktorých nepodlieha len ekonomickým zákonom, ale aj zákonom mravným. Ak teda nechceme ohroziť samotnú podstatu ľudskej existencie, hospodárska činnosť by mala byť riadená zákonmi spravodlivosti a ľudskosti. Cirkev má oprávnenú kompetenciu v sociálnych, hospodárskych, politických, kultúrnych a v iných spoločenských oblastiach, pretože tu ide o ľudské konanie, ktoré podlieha prirodzenému a Božiemu zákonu. Človek ako ľudská osoba stojí pod prirodzeným zákonom a je zodpovedná za svoje konanie. Sociálne učenie Cirkvi posudzuje spoločenské a hospodárske vzťahy do tej miery, či tieto zodpove-

---

2 KOŠČ, S. *Katolícka sociálna náuka.* 3. vydanie, upravené a rozšírené. Ružomberok: Verbum, 2011. s. 8.

3 Tamtiež, s. 6.

4 Čl. 206 encykliky *Mater et Magistra* pápeža Jána XXIII. z roku 1961.

5 *Katechizmus Katolíckej Cirkvi* 2070. 2. vydanie. Trnava: Spolok svätého Vojtecha, 1999. (ďalej len „Katechizmus Katolíckej Cirkvi") a PÁPEŽSKÁ RADA PRE SPRAVODLIVOSŤ A POKOJ. *Kompendium sociálnej náuky Cirkvi.* Trnava: Spolok svätého Vojtecha – Vojtech, spol. s r.o., 2008, s. 22 (ďalej len „Kompendium sociálnej náuky Cirkvi").

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

dajú etickým a mravným zásadám, alebo ich porušujú. Nevšíma si vlastných zákonitostí alebo technickej stránky jednotlivých oblastí spoločenského života, ale všade tam, kde človek vystupuje ako konajúci subjekt, jeho činnosť podlieha mravnému posúdeniu, etickej kvalifikácii. Aj na základe tohto môže sociálna náuka poskytnúť jeden z pohľadov, na základe ktorého možno posúdiť, či pracovné právo a výkon práce zodpovedá mravným hodnotám a slušnosti.

Platí, že hoci sa sama Cirkev na jednej strane nemôže vzdať úlohy zasahovať do všetkého, čo súvisí s mravnosťou,[6] na druhej strane sa nesmie bez vážneho dôvodu miešať do riadenia čisto ľudských vecí.[7] Cirkev nesplýva s politickým spoločenstvom a nie je spojená s nijakým politickým systémom.[8] Politické spoločenstvo a Cirkev sú vo svojej oblasti nezávislé a autonómne a obidve stoja v službe osobného aj spoločenského povolania človeka.[9]

Sociálna náuka má navyše historický a praktický rozmer, ktorý obohacuje súhrn zásad na uvažovanie, kritériá pre hodnotenie a smernice činnosti.[10] Prostredníctvom noriem sa Cirkev snaží o ovplyvnenie celkového charakteru a podoby ľudskej spoločnosti. Nemá za cieľ vytvárať v spoločnosti štruktúry a organizovať ju, ale ide jej o prebúdzanie, usmerňovanie a formovanie svedomí.[11]

Základ a hlavný predmet sociálnej náuky tvorí dôstojnosť ľudskej osoby s jej neodňateľnými právami, ktoré tvoria jadro pravdy o ľudskej osobe. Zahŕňa trojakú úlohu, ktorá je na Cirkev kladená – hlásať pravdu o ľudskej dôstojnosti a právach, odsudzovať nespravodlivé situácie v spoločnosti a prispievať k pozitívnym zmenám v spoločnosti a skutočnému ľudskému pokroku.

Sociálna náuka reflektuje charakter, usporiadanie a fungovanie ľudskej spoločnosti a usiluje sa na základe Zjavenia formulovať etické zásady a mravné princípy pre sociálny a hospodársky život. Princípy katolíckeho učenia o spoločnosti vychádzajú z presvedčenia o neoddeliteľnosti a prepojenosti individuálnej etiky a sociálnej etiky, reflektujúc skutočnosť, že človek naplno uskutočňuje svoj život v spoločenstve s ostatnými.

Aj na základe vyššie uvedeného výkladu možno zhrnúť, že sociálne učenie stavia na princípe dôstojnosti ľudskej osoby, spoločného dobra, solidarity a subsidiarity. K týmto princípom možno pridružiť aj princíp sociálnej spravodlivosti.

---

6 Čl. 41 encykliky *Quadragesimo Anno* pápeža Pia XI. z roku 1931.

7 Encyklika *Ubi arcano* pápeža Pia XI. z roku 1922.

8 Porov. čl. 76 pastorálnej konštitúcie *Gaudium et Spes*, vyhlásenej pápežom Pavlom VI. v roku 1965 a Katechizmus Katolíckej Cirkvi 2245.

9 Čl. 76 pastorálnej konštitúcie *Gaudium et Spes*, vyhlásenej pápežom Pavlom VI. v roku 1965.

10 PIWOWARSKI, W. a kol. *Slovník katolíckej sociálnej náuky*. Trnava: Dobrá kniha, 1996. s. 149.

11 Porov. Kompendium sociálnej náuky Cirkvi 81.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

2 Princíp ľudskej dôstojnosti

Dôstojnosť človeka je elementárny princíp prirodzeného práva.[12] Ľudská dôstojnosť je základom sociálneho aj právneho štátu.[13] Spoločnosť sa môže stať spravodlivou iba vtedy, ak je založená na vzťahu k transcendentnej dôstojnosti ľudskej osoby. *„Spoločenský poriadok a jeho pokrok majú vždy vyúsťovať do dobra človeka, pretože poriadok vecí má byť podriadený poriadku osôb, a nie naopak.“*[14] Konštitúcia *Gaudeum et Spes* k úcte k ľudskej dôstojnosti uvádza, že treba *„pokladať svojho blížneho, nikoho nevynímajúc, ako svoje druhé ja a predovšetkým brať ohľad na jeho život a na prostriedky, ktoré sú nevyhnutné, aby ho dôstojne žil.“*[15] Dôstojnosť každého človeka sa vzťahuje na jeho osobné bytie a možno ju vnímať jednak z hľadiska prirodzeného, a tiež z hľadiska nadprirodzeného. V prvom prípade vyjadruje schopnosť človeka slobodne a vedome konať a intelektuálne a morálne sa rozvíjať. V nadprirodzenom rozmere ľudská dôstojnosť odhaľuje účasť človeka na transcendentnej skutočnosti, živote Božských osôb, kladie osobu na najvyššie miesto spomedzi všetkého stvorenia.[16] Ľudská práca ako ľudská činnosť poukazuje na ľudskú dôstojnosť a zároveň na zodpovednosť človeka.[17] Práca ako aktivita človeka smerujúca k jeho naplneniu má zvláštnu dôstojnosť a zahŕňa aj vertikálnu rovinu. Je stretnutím a spoluprácou s Bohom pri dotváraní Božieho diela.[18]

3 Princíp spoločného dobra

Spoločné dobro možno chápať ako *„súhrn tých podmienok spoločenského života, ktoré tak spoločenstvám, ako aj jednotlivým členom umožňujú plnšie a ľahšie dosiahnuť vlastnú dokonalosť“*[19] Pod súhrnom týchto podmienok je treba rozumieť

---

12 Porov. BARANCOVÁ, H. Právo na rešpektovanie ľudskej dôstojnosti. In BARANCOVÁ, H. a kol. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, s. 57.

13 KRIŽAN, V., MORAVČÍKOVÁ, M. *Sociálna náuka Katolíckej cirkvi v pracovnom práve Slovenskej republiky.* Praha: Leges, 2015, s. 18.

14 Kompendium sociálnej náuky Cirkvi 132 a čl. 26 pastorálnej konštitúcie *Gaudium et Spes*, vyhlásenej pápežom Pavlom VI. v roku 1965.

15 Čl. 27 pastorálnej konštitúcie *Gaudium et Spes*, vyhlásenej pápežom Pavlom VI. v roku 1965.

16 PIWOWARSKI, W. a kol. *Slovník katolíckej sociálnej náuky*. Trnava: Dobrá kniha, 1996, s. 78.

17 KRIŽAN, V., MORAVČÍKOVÁ, M. *Sociálna náuka Katolíckej cirkvi v pracovnom práve Slovenskej republiky.* Praha: Leges, 2015, s. 19.

18 MORAVČÍKOVÁ, M. Sociálna náuka cirkvi a svet práce. In MORAVČÍKOVÁ, M., KRIŽAN, V. (eds.) *Sociálna náuka cirkvi a jej vplyv na pracovné právo*. Praha: Leges, 2015. V tlači.

19 Kompendium sociálnej náuky Cirkvi 164 a čl. 26 pastorálnej konštitúcie *Gaudium et Spes*, vyhlásenej pápežom Pavlom VI. v roku 1965.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

súhrn všetkých dobier a hodnôt rôznej povahy ktoré si sám človek nevie zabezpečiť, pretože presahujú rámec jeho možností alebo úloh, ale nevyhnutne ich potrebuje pre svoj rozvoj alebo plnenie svojich úloh a cieľov.[20] Princíp spoločného dobra hovorí, že toto spoločné dobro je najvyšším zákonom spoločnosti, lebo zdôvodňuje spoločenskú autoritu, zaväzuje členov spoločnosti a určuje zásadu prednosti dobra spoločnosti pred dobrom jednotlivcov.[21] Tak ako sa morálne konanie jednotlivca uskutočňuje konaním dobra, tak sociálne konanie dosahuje úplnosť, keď uskutočňuje spoločné dobro. Preto spoločné dobro možno chápať ako sociálny a spoločenský rozmer morálneho dobra.[22] Spoločné dobro je základným princípom budovania spoločnosti a zárukou sociálnej spravodlivosti. V tomto zmysle ho možno definovať aj ako všeobecné realizovanie sociálnej spravodlivosti. I keď spoločenské dobro stojí nad dobrom jednotlivca, nemožno toto dobro odlúčiť od dobra osôb.[23] Spoločné dobro zahŕňa tri základné prvky – rešpektovanie osoby ako takej, sociálny blahobyt a rozvoj samej spoločnosti a napokon pokoj, t.j. stálosť a bezpečnosť spravodlivého poriadku.[24] Napriek tomu, že úlohu chrániť a napomáhať spoločnému dobru občianskej spoločnosti sociálna náuka kladie na politické spoločenstvo, reprezentované štátom, spoločné dobro je aj záujmom každého jednotlivca.

4 Princíp subsidiarity

Dôstojnosť osoby nemožno podporovať, ak sa nepreukazuje starostlivosť o rôzne skupiny ekonomického, sociálneho, kultúrneho, športového, rekreačného, profesionálneho, politického druhu, do ktorých sa osoby spontánne zapájajú a ktoré umožňujú ich účinný sociálny rast.[25] Vyššie spoločenstvo nemá zasahovať do kompetencií nižšieho spoločenstva, prípadne jednotlivca, ale mu má umožniť naplnenie svojich kompetencií. V prípade zlyhania má vypomôcť (pomôcť k svojpomoci), avšak len dovtedy a do tej miery, kým príslušné spoločenstvo, príp. jednotlivec nebude schopné danú kompetenciu realizovať vlastnými silami. Na druhej strane jednotlivec alebo organizačne nižšie spoločenstvo nemá prenášať kompetencie, ktoré mu prislúchajú, na vyššie spoločenstvo, ale v plnej zodpovednosti za ne

---

20 KRIŽAN, V., MORAVČÍKOVÁ, M. *Sociálna náuka Katolíckej cirkvi v pracovnom práve Slovenskej republiky.* Praha: Leges, 2015, s. 21.

21 Tamtiež, s. 20.

22 Porov. Kompendium sociálnej náuky Cirkvi 164.

23 KRIŽAN, V., MORAVČÍKOVÁ, M. *Sociálna náuka Katolíckej cirkvi v pracovnom práve Slovenskej republiky.* Praha: Leges, 2015, s. 20.

24 Porov. Katechizmus Katolíckej Cirkvi 1906 až 1909.

25 Porov. Kompendium sociálnej náuky Cirkvi 185.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

ich má realizovať vlastnými silami.[26] Základom princípu subsidiarity je teda sloboda jednotlivca. Chráni ľudí pred zneužívaním zo strany spoločenskej autority vyššej úrovne, no zároveň vyzýva tieto orgány, aby pomáhali jednotlivcom a vyššie uvedeným sprostredkovateľským skupinám plniť svoje povinnosti. Na základe tohto princípu sa musia všetky spoločnosti vyššieho spoločenského zriadenia postaviť do postoja pomoci, čiže podpory rozvoja vo vzťahu k menším.[27]

5 Princíp solidarity

Solidarita je vedomie vzájomnosti a zmyslu pre zodpovednosť, ktoré vychádza z personalistického chápania človeka. Solidarita ako morálny postoj je pevné a vytrvalé rozhodnutie záväzne sa usilovať o spoločné dobro, teda o dobro všetkých ľudí a každého človeka, pretože všetci sú naozaj zodpovední za všetkých.[28] Podľa sociálnej náuky solidarita kladie dôraz na vnútornú sociálnu povahu človeka, na rovnosť všetkých čo do dôstojnosti a práv a na spoločnú cestu jednotlivcov a národov k stále viac presvedčivej jednote.[29] Princíp solidarity je zároveň povedomím spoluzodpovednosti a vzájomnej závislosti medzi členmi spoločenstva a povinnosť tých silnejších členov postarať sa o tých slabších.[30]

Prínos sociálnej náuky skôr než jednoduchých odpovediach na zložité problémy spočíva v rozvoji tohto myslenia v dynamický indukčno-deduktívny proces.

6 Pracovný čas a doba odpočinku v sociálnej náuke

V počiatkoch sociálnej náuky v podstate neexistovali žiadne obmedzenia pracovného času. Preto vtedajšia kritika smerovala proti nadmernému predlžovaniu pracovného času a zasadzovala sa o primeraný odpočinok. V neskoršom vývoji Cirkev vo svojom učení o pracovnom čase vždy primerane zohľadňovala celkový vývoj, čo je zrejmé už z porovnania úpravy pracovného času a vznášaných požiadaviek v jednotlivých encyklikách. Kým encyklika *Rerum Novarum* urgovala vo všeobecnosti za akceptovanie a zlepšenie tohto práva, neskoršie encykliky už apelovali

---

26 KOŠČ, S. *Katolícka sociálna náuka.* 3. vydanie, upravené a rozšírené. Ružomberok: Verbum, 2011, s. 27.

27 Porov. tamtiež 186 a 187.

28 Čl. 38 encykliky *Solicitudo rei socialis* pápeža Jána Pavla II. z roku 1987.

29 Porov. Kompendium sociálnej náuky Cirkvi 192 a 193.

30 KOŠČ, S. *Katolícka sociálna náuka.* 3. vydanie, upravené a rozšírené. Ružomberok: Verbum, 2011, s. 19.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

prioritne pastoračným spôsobom na zamestnancov i zamestnávateľov, v súvislosti so zanedbávaním náboženských a rodinných povinností.[31] Na tomto mieste možno skonštatovať, že sociálna náuka neurčuje normatívne pracovný čas, ale svoju pozornosť venuje tým stránkam, ktoré z hľadiska spravodlivosti rozhodujú o ľudskej dôstojnosti.[32]

Ochrana práva zamestnanca na primeraný odpočinok a s tým súvisiacou psychickou hygienou, potrebami fyzického odpočinku a budovania sociálnych vzťahov s inými ľuďmi, ale tiež s ochranou možnosti vykonávania náboženských povinností, bola predmetom prvej sociálnej encykliky *Rerum Novarum*. Pápež Lev XIII. v nej uvádza, že *„nie je správne ani humánne žiadať od človeka toľko práce, že mu prílišná námaha múti myseľ a vysiľuje telo. Ako prirodzenosť, tak aj výkonnosť je u človeka obmedzená. Prácou a zvykom sa zušľachťuje, avšak pod podmienkou, že z času na čas ustane a prenechá miesto odpočinku. Práca sa teda nesmie predlžovať viac, než znesú sily. Určenie množstva odpočinku závisí od charakteru práce, od miestnych a časových okolností i od samotného telesného stavu a zdravia robotníkov.*“[33] Sám pritom navrhuje riešenie ako určiť pracovný čas, a to *„vo všeobecnosti nech sa zaužíva toto pravidlo, že celkové množstvo odpočinku nevyhnutného pre robotníka má byť úmerné celkovému množstvu síl vyčerpaných v práci. To preto, lebo sily používaním vyčerpané sa majú odpočinkom zotaviť.“*[34]

V tomto na neho ďalej nadväzuje pápež Ján XXIII., ktorý vo svojej encyklike *Pacem in terris* medzi práva týkajúce sa hospodárskej oblasti zaraďuje aj právo na odpočinok,[35] ktoré vníma ako sociálne opatrenie. Ján Pavol II. uznáva právo na pravidelný odpočinok v týždni, zahrňujúci aspoň nedeľu, a okrem toho o dlhší odpočinok čiže dovolenku raz ročne, prípadne niekoľkokrát za rok v kratších obdobiach. [36]

Problematiku konfliktu maximalizácie zisku a pracovných podmienok zamestnancov sa vo svojich encyklikách rozvíja pápež Ján Pavol II. aj ďalej, keď považuje za potrebné *„zabezpečiť rešpektovanie „ľudsky“ rozdeleného času na prácu a na*

---

31 VLADÁR, V. Právo zamestnanca na primeraný odpočinok v sociálnej náuke Katolíckej Cirkvi. In OLŠOVSKÁ, A., LACLAVÍKOVÁ, M. (eds.) *Sociálne riziká a základné ľudské práva – výzvy pre pracovné právo 21. storočia*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011, s. 109.

32 Porov. PIWOWARSKI, W. a kol. *Slovník katolíckej sociálnej náuky*. Trnava: Dobrá kniha, 1996, s. 117.

33 Čl. 34 encykliky *Rerum novarum* pápeža Leva XIII. z roku 1891.

34 Čl. 35 encykliky *Rerum novarum* pápeža Leva XIII. z roku 1891.

35 Porov. čl. 4 encykliky *Pacem in terris* pápeža Jána XXIII. z roku 1963.

36 Porov. čl. 19 encykliky *Laborem exercens* pápeža Jána Pavla II. z roku 1981.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

oddych, ako aj právo na realizáciu vlastnej osobnosti na pracovisku bez akejkoľvek ujmy na vlastnom svedomí alebo ľudskej dôstojnosti."[37] Ako pokračuje, „*uplatňovanie práv pracujúceho človeka sa nemôže obmedziť iba na to, že sa vytvorí akási odvodenina ekonomických systémov, ktoré sa vo väčšej alebo menšej miere riadia predovšetkým kritériom maximálneho zisku. Práve naopak, ohľad na objektívne práva pracujúceho človeka musí byť primeraným a základným kritériom utvárania celého hospodárstva.*"[38]

Prípadná práca nadčas by mala zohľadňovať dôstojnosť zamestnanca, zdôrazňovanú už pápežom Levom XIII., práva a objektívne požiadavky zamestnanca (ako napríklad starostlivosť o rodinu, deti), ako aj iné dôležité osobné potreby.

Oveľa väčšiu pozornosť ako limitom pracovného času venuje sociálna náuka dobe odpočinku. Doba odpočinku, ako aj pracovný čas nevynímajúc, by mali byť v kresťanskom chápaní výrazom ľudskej slobody. Každý pracujúci potrebuje prestávku, čas na odpočinok v nedeľu, sviatky a dovolenku. Tieto dobrá by mu mali zaručiť pohodu, pretože voľný čas znamená viac, ako len čas k dispozícii.[39] Tento čas by mu mal, ako podčiarkuje konštitúcia *Gaudium et spes*, slúžiť na pestovanie rodinného, kultúrneho, spoločenského a náboženského života.[40]

Voľný čas má za cieľ fyzicky, ako aj duševne osviežiť človeka, mal by však slúžiť aj na oslavu Boha. Veď oddych od práce mal pôvodne náboženský charakter[41] a aj prvé štátne a cirkevné zákony po skončení prenasledovania kresťanov boli prijaté na ochranu nedele. Preto sociálna náuka nepovažuje nedeľný pracovný pokoj za samoúčelný, ale zameraný na službu vyšším hodnotám. *Odpočinok ľuďom umožňuje spomínať a opäť prežívať Božie skutky, od stvorenia po vykúpenie, uznať seba samých ako jeho dielo,*[42] *vzdávať vďaky za vlastný život a za osobné spolužitie s ním,*

---

37 Čl. 15 encykliky *Centesimus annus* pápeža Jána Pavla II. z roku 1991.

38 Čl. 17 encykliky *Laborem exercens* pápeža Jána Pavla II. z roku 1981.

39 Porov. VRAGAŠ, Š. *Základné otázky sociálneho učenia Cirkvi*. Bratislava: Rímskokatolícka cyrilometodská bohoslovecká fakulta Univerzity Komenského, 1996, s. 98.

40 Čl. 67 pastorálnej konštitúcie *Gaudium et Spes*, vyhlásenej pápežom Pavlom VI. v roku 1965.

41 Z pohľadu Svätého Písma nachádzame základy pre ochranu práva na primeraný odpočinok už v ustanoveniach Starého Zákona. Na prvom mieste by sme mohli spomenúť normy Dekalógu (Desatora), v ktorom Boh zdôrazňuje povinnosť sobotňajšieho odpočinku pre Izraelitov. Akceptujúc tieto normy a ďalej rozširujúc hodnotu ľudských práv, sa k ochrane odpočinku postavili aj autority Nového Zákona, vrátane samotného Ježiša Krista. Bližšie pozri VLADÁR, V. Právo zamestnanca na primeraný odpočinok v sociálnej náuke Katolíckej Cirkvi. In OLŠOVSKÁ, A., LACLAVÍKOVÁ, M. (eds.) *Sociálne riziká a základné ľudské práva – výzvy pre pracovné právo 21. storočia*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011, s. 102.

42 Porov. Ef 2, 10.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

ktorý je jeho autorom.[43] Odpočinok predstavuje ochranu pred zotročením prácou, či už dobrovoľným alebo povinným, i proti každej forme vykorisťovania.

Oba príkazy spojené so svätením nedele – sláviť svätú obetu a nepracovať – treba považovať za rovnocenné.[44] V nedeľu je zakázaná takzvaná „služobná práca" – *opus servile,* pod ktorou sa rozumie namáhavá práca všedného dňa, ako sa odohráva vo fabrikách, obchodoch, úradoch a správe.[45] Na druhej strane je dovolený tzv. aktívny odpočinok. Napríklad ľahšia práca v nedeľu v záhrade, ak sa tým nevyvolá pohoršenie, je dovolená ako aktívny odpočinok úradníkovi či baníkovi, nie však profesionálnemu záhradníkovi.

Moderné hospodárstvo je komplikovaný technický a organizačný aparát, ktorý sa nemôže úplne zastaviť bez toho, aby nevznikli veľké škody. Preto od uvedeného príkazu nedeľného pokoja prichádza do úvahy päť oslobodení:

- pod príkaz nedeľného pokoja nespadajú bežné domáce a hospodárske práce,
- práca v nedeľu je dovolená, ak sa musí prekonať akútny stav núdze, napr. požiar, záplavy, dopravná nehoda,
- v nedeľu sa smie pracovať, aby sa zabránilo stavu núdze, ktorý by inak nastal, napr. v životne dôležitých zásobovacích podnikoch – tu môže byť prikázané zrieknuť sa nedeľného pokoja z lásky k blížnemu, ktorého by výpadok vody, plynu a elektrického prúdu priviedol do núdze,
- jednotlivec smie v jednotlivom prípade pracovať v nedeľu, aby sa vyhlo ťažkým materiálnym škodám, ako napr. žatva pri dlhodobo nepriaznivom počasí,
- - prípadne je práca v nedeľu dovolená, ak je jednoznačným spôsobom podmienená technickou nevyhnutnosťou procesu výroby, napr. ak by sa prerušením výroby v nedeľu znehodnotili látky, ktoré sa nachádzajú v procese výroby. [46]

Rodinné povinnosti alebo spoločensky prospešné požiadavky tak môžu legitímne oslobodiť od nedeľného odpočinku, ale nesmú vytvoriť škodlivé návyky pre náboženstvo, rodinný život a pre zdravie.[47] Ospravedlnením pre prácu v nedeľu ale nemôže byť vyšší príjem alebo lepšie využite investovaného kapitálu. Z tohto aspektu možno kritizovať úsilie o zavedenie flexibilného pracovného týždňa, na

---

43 Kompendium sociálnej náuky Cirkvi 258.

44 Porov. HÖFFNER, J. *Kresťanská náuka o spoločnosti*. Trnava: Dobrá kniha, 2007, s. 133.

45 Tamtiež.

46 Porov. tamtiež, s. 134.

47 Kompendium sociálnej náuky Cirkvi 284.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

základe ktorého by nedeľa pre tých, ktorých sa to týka, stratila charakter určovateľa rytmu pracovného, rodinného a spoločenského života a stala by sa všedným a pracovnému dňu rovnocenným obyčajným dňom, čo by mohlo nahrávať tendencii, ktorá chce potlačiť deň Pána hocijakým „voľným časom".[48]

Požiadavku na nepretržitý odpočinok v týždni v súčasnosti zvýrazňuje aj skutočnosť, že popri nedeľnom odpočinku po celé stáročia až do 19. storočia existovalo na Západe približne päťdesiat cirkevných sviatkov, ktoré prakticky každému človeku zabezpečovali štandardný päťdňový pracovný týždeň. Aj v dnešnom, sekulárnom svete je nevyhnutné, aby pracujúci mal zabezpečený taký odpočinok, ktorý mu daruje slobodu, aby mohol rozvinúť všetky svoje osobnostné hodnoty, a to najmä tie, ktoré v pracovnom živote viac-menej nevyužíva.[49]

Úlohu dozerať aby občanom nebol z dôvodu ekonomickej produktivity odňatý čas určený na oddych ale aj úctu k Bohu sociálna náuka zveruje predovšetkým predstaviteľom moci a štátu. Túto povinnosť majú aj zamestnávatelia voči tým, čo sú od nich závislí,[50] a teda voči svojim zamestnancom. Každý kresťan sa totiž musí *„vyhýbať tomu, aby bez potreby ukladal iným to, čo by im prekážalo zachovať deň Pána"*.[51] Kresťania sú povinní pričiňovať sa, v úcte k náboženskej slobode a spoločnému dobru všetkých, aby zákony uznávali nedele a iné liturgické slávnosti ako sviatočné dni. Zároveň majú dávať všetkým ľudom verejný príklad modlitby, úcty a radosti a obhajovať svoje tradície ako cenný prínos k duchovnému životu ľudskej spoločnosti.[52]

7 Záver

Ľudská práca pri výrobe a výmene tovaru, ako aj pri vykonávaní hospodárskych služieb má väčšiu hodnotu než ostatné zložky hospodárskeho života, ktoré majú povahu čírych prostriedkov.[53] Samotná práca v súčasnosti stráca svoj duchovný a nadprirodzený rozmer a sa stáva len zdrojom naplnenia biologických potrieb a blahobytu, ktorý je častokrát jediným merítkom súčasnej spoločnosti.[54] Je neprijateľné, aby sa človek dostal do područia svojej činnosti, čo nemožno ospravedlniť

---

48 HÖFFNER, J. *Kresťanská náuka o spoločnosti*. Trnava: Dobrá kniha, 2007, s. 134.

49 Porov. HÖFFNER, J. *Kresťanská náuka o spoločnosti*. Trnava: Dobrá kniha, 2007, s. 128–130.

50 Porov. Kompendium sociálnej náuky 286.

51 Katechizmus Katolíckej Cirkvi 2187.

52 Katechizmus Katolíckej Cirkvi 2188.

53 Čl. 67 pastorálnej konštitúcie *Gaudium et Spes*, vyhlásenej pápežom Pavlom VI. v roku 1965.

54 Porov. UHÁĽ, M. *Práca, jej znaky a dôvody práce v sociálnej náuke Cirkvi*. Košice: Katolícka univerzita v Ružomberku, 2006, s. 13–14.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

ani ekonomickými zákonmi. Preto je nutné výrobný proces prispôsobiť objektívnym potrebám človeka.[55]

Pod vplyvom automatizácie výroby síce došlo k zníženiu namáhavosti práce, no práca sa súčasne stala monotónnejšou, fyzicky a psychicky únavnejšou a vyčerpávajúcejšou. Preto sú pri práci absolútne nevyhnutné prestávky, ktoré umožnia pracujúcemu oddych a regeneráciu fyzických a duševných síl, predovšetkým so zreteľom na dobro pracovníka, a nie len zväčšenie, poprípade udržanie jeho výkonnosti.[56] Nedostatok času na odpočinok navyše zostáva aktuálnym problémom paradoxne aj v súvislosti s celkom dobrovoľným napĺňaním osobných životov jednotlivcov enormným množstvom profesionálnych aktivít. Práca u mnohých ľudí dostáva prednosť pred fyzickým a psychickým odpočinkom a workoholizmus, spojený so snahou o zabezpečenie si čo najlepšej možnosti uspokojovania bežných a nadštandardných životných potrieb, smeruje k obdobnej situácii, v akej sa pracujúci nachádzali v dávnej minulosti.[57]

Veľké množstvo legislatívnych zmien v uplynulých rokoch smerovalo k zvýšeniu flexibility pracovnoprávnych vzťahov. No musíme skonštatovať, že niektoré zmeny, ktoré mali za cieľ zvýšiť flexibilitu zároveň viedli k zníženiu úrovne sociálnej ochrany zamestnancov. Súčasná právna úprava pracovného času v Slovenskej republike tak umožňuje, že zamestnanec môže mať viac pracovných pomerov, nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas umožňujúci rozvrhnutie na 12 mesiacov, v prípade konta pracovného času vyrovnávacie obdobie 30 mesiacov, liberálnu úprava pružného rozvrhnutia pracovného času, ako aj opt-out z limitu pracovného času pre zdravotníckych zamestnancov, ktorí tak môžu týždenne odpracovať až 56 hodín. Porovnaním smernice 2003/88/ES a Zákonníka práce v platnom znení je síce možné konštatovať, že smernica 2003/88/ES je plne implementovaná do legislatívy Slovenskej republiky, no zároveň nie je možné sa vyhnúť podozreniam, že súlad Smernice a Zákonníka práce je v niektorých prípadoch formálny a implementačná prax pripúšťa narušenie tohto súladu.

Zákonník práce v ust. § 93 ods. 4 umožňuje skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni z dvoch dní na 35 hodín bez akéhokoľvek dodatočného voľna, ak povaha

---

55 KOŠČ, S. *Katolícka sociálna náuka.* 3. vydanie, upravené a rozšírené. Ružomberok: Verbum, 2011, s. 54.

56 Porov. PIWOWARSKI, W. a kol. *Slovník katolíckej sociálnej náuky*. Trnava: Dobrá kniha, 1996, s. 117.

57 VLADÁR, V. Právo zamestnanca na primeraný odpočinok v sociálnej náuke Katolíckej Cirkvi. In OLŠOVSKÁ, A., LACLAVÍKOVÁ, M. (eds.) *Sociálne riziká a základné ľudské práva – výzvy pre pracovné právo 21. storočia*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

práce a podmienky prevádzky neumožňujú zamestnávateľovi rozvrhnúť pracovný čas tak, aby mu poskytol nepretržitý odpočinok v týždni v trvaní dvoch dní. Nakoľko sú dôvody na tak vážny zásah sformulované len veľmi všeobecne, možno z dôvodu jeho zneužitia zo strany zamestnávateľa hodnotiť toto ustanovenie ako v rozpore s princípom právnej istoty.[58]

V aplikačnej praxi dochádza veľmi často k porušovaniu ust. § 99 Zákonníka práce, týkajúceho sa povinnosti zamestnávateľa viesť evidenciu o pracovnom čase. Porušovanie tohto ustanovenia súvisí so skutočnosťou, že uvedené ustanovenie iba vo všeobecnej miere určuje povinnosť viesť evidenciu pracovného času, pričom neurčuje ďalšie podmienky jej evidencie. Podľa inšpekcie práce ak zamestnávateľ poctivo nevedie evidenciu pracovného času, inšpektor práce má obmedzené možnosti preukázania porušovania tohto ustanovenia. V praxi preto môžu nastať aj situácie, keď zamestnávateľ vedie dve evidencie pracovného času – jednu pre svoju vnútornú potrebu, druhú pre prípadnú kontrolu zo strany inšpektorátu práce, v ktorej vykazuje menej hodín či pracovného času, práce nadčas alebo pracovnej pohotovosti na pracovisku, aby boli formálne dodržané maximálne limity ustanovené Zákonníkom práce, ktoré však v skutočnosti nedodržal.[59] Sami zamestnanci pritom majú z dôvodu slabej vymožiteľnosti práva a slabej ochrany pred postihmi zamestnávateľa (vedúcim až k prípadnej strate zamestnania) problém sa brániť proti takémuto zneužívaniu.

Ako ďalší problém vyplývajúci aj z aplikačnej praxe je právna úprava pracovného času počas pracovnej cesty. Tento čas podľa slovenskej právnej úpravy nie je považovaný ani za pracovný čas, ale nemôžeme ho označiť ani za čas odpočinku.[60]

Do pracovnoprávnej legislatívy by bolo tiež prospešné zaviesť napríklad povinnosť zamestnávateľa vyhovieť zamestnancovi alebo zamestnankyni, ktorý chce

---

58 OLŠOVSKÁ, A., BARANCOVÁ, H. Working time in Slovakia. In KRIŽAN, V. et al. *Implementation and enforcement of EU labour law in the Visegrad countries*. Olomouc: Palacký university, 2014, s. 212–226.

59 Vo februári 2014 zverejnil inšpektorát práce výsledky previerok súkromných bezpečnostných služieb. Celkovo sa pri previerke 70 súkromných bezpečnostných služieb zistilo u 189 skontrolovaných osôb 230 nedostatkov, z toho 229 v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, 35 závažných a v jednom prípade išlo o nelegálne zamestnávanie. Zamestnanci niektorých napríklad dostávali minimálnu mzdu aj v takých prípadoch, kedy mali nárok na vyššiu tarifnú mzdu, niekde pracovali namiesto 12 až 24 hodín denne. Pozri: TASR: *V SBS obchádzali pracovné zákony* [online]. SME, 2014, [cit. 23. 02. 2016]. Dostupné na <http://ekonomika.sme.sk/c/7111779/v-sbs-obchadzali-pracovne-zakony.html>.

60 Bližšie pozri KRIŽAN, V. Pracovná cesta vs. pracovný čas vyslaného zamestnanca. In VOJTKO, J. (ed.) *Ochrana zamestnancov pri ich vysielaní do krajín Európskeho hospodárskeho priestoru. Protection of Employees Posted to Countries of European Economic Area*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, 2015, s. 80 a nasl.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

čerpať náhradné voľno za prácu nadčas v čase školských prázdnin (v súčasnosti sa o tom môže zamestnankyňa alebo zamestnanec so zamestnávateľom iba dohodnúť). Iné právne odvetvia a predpisy tiež ponúkajú veľký a zatiaľ málo využitý priestor, ktorý by mohol prispieť k lepšiemu nastaveniu podmienok na zosúlaďovanie pracovného života žien a mužov. Ide najmä o predpisy sociálneho zabezpečenia a daňové predpisy.

Množstvo zamestnávateľov uplatňuje nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, kedy dochádza k rozvrhnutiu na 12 hodinové pracovné zmeny. Zamestnávatelia navyše pri navýšení práce neprijímajú nových zamestnancov, ale využívajú svojich zamestnancov v rámci práce nadčas. Takýto stav je z pohľadu zosúladenia rodinného a pracovného života a povinností nevyhovujúci, zamestnanci však tento stav často tolerujú, pretože potrebujú mať zabezpečenú rodinu po finančnej stránke a najmä z obavy o stratu zamestnania daný problém neriešia.

Najvypuklejší problém týkajúci sa dodržiavania Zákonníka práce v oblasti pracovného času je v nemocniciach, kde nepretržitý pracovný režim tak, aby bola zabezpečená nepretržitá ústavná zdravotná starostlivosť. Pri nedostatočnom personálnom obsadení dochádza k prekračovaniu maximálnych limitov pracovného času, limitov nadčasovej práce, ako aj k neposkytovaniu denných odpočinkov tak, ako stanovuje Zákonník práce.

Aj vďaka spomenutej úprave pracovného času v Slovenskej republike, možno v prípade pracovného času povedať, že:

- Slovenská republika zakotvila jeden z najväčších prípustných rozsahov práce nadčas v EÚ (400 hodín) – pritom podľa sociálnej náuky by práca nadčas mala zohľadňovať aj dôstojnosť zamestnanca, práva a objektívne požiadavky zamestnanca, ako aj iné dôležité osobné potreby, ktoré sú pri uvedenej právnej úprave značne obmedzené,
- na Slovensku chodí pravidelne na „nočnú“ približne každý šiesty zamestnaný Slovák (15,9 % zo zamestnaných obyvateľov) – ide o jednoznačne najväčší podiel v rámci všetkých ekonomík EÚ,
- každý štvrtý Slovák (25,4 % zo zamestnaných obyvateľov) trávi večer na svojom pracovisku – ako práca v noci, tak aj práca vo večerných hodinách je rozšírenejšia než vo väčšine krajín únie,
- v nedeľu pracuje každý piaty Slovák (19,3 % zo zamestnaných obyvateľov) – v rámci EÚ tak Slovenská republika spolu s Írskom a Holandskom patrí medzi trojicu krajín s najvyšším podielom pravidelne pracujúcich počas nedele a to napriek tomu, že nedeľa je dňom, na ktorý by mal pripadnúť nepretržitý

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

> odpočinok zamestnanca v týždni. Takáto systematická celoročná práca v nedeľu, ale aj v iných dňoch pracovného pokoja, najmä na staveniskách, ale aj v obchodoch, neumožňuje do plnosti uskutočniť právo mnohých občanov na oddych ani na svätenie nedele.[61]

Aj preto je do budúcnosti potrebné zamerať sa na také zmeny pracovnoprávnych predpisov, ktoré by viedli k posilneniu právnej istoty zamestnanca a zvýšeniu jeho sociálnej ochrany. Nemožno prihliadať len na výkonové parametre bez ohľadu na zdravie zamestnanca a jeho potreby. Je potrebné odstrániť nedostatky, ktoré má súčasná právna úprava pracovného času v Slovenskej republike voči požiadavkám smernice 2003/88/ES a tiež je potrebné urobiť opatrenia, ktoré by smerovali k zlepšeniu možností inšpekcie práce pri výkone kontroly, vrátane personálneho posilnenia a opatrení na boj s korupciou pri výkone inšpekcie práce.

Popri snahách o zvyšovanie flexibility pracovnoprávnych vzťahov by sa nemalo v žiadnom prípade zabúdať aj na dôstojnosť zamestnanca a hodnotový poriadok pracovného práva, v oblasti ktorého dochádza k čoraz väčšej rezignácii. Nemožno totiž zabúdať na to, že s potrebou regulácie pracovného času je spojený samotný vznik pracovného zákonodarstva.

JUDr. Viktor Križan, PhD.
Právnická fakulta Trnavskej Univerzity v Trnave
Email: viktor.krizan@truni.sk

[61] Porov. BARANCOVÁ, H. Zákaz diskriminácie z dôvodu náboženstva, viery a rodinného stavu. In MACH, P., NEMEC, M., PEKARIK, M. (eds.) *Ius Romanum schola sapientiae. Pocta profesorovi Petrovi Blahovi k 70. narodeninám*. Trnava: Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, 2009, s. 25.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Acta Iuridica Olomucensia

JÁNUSOVSKÁ TVÁR NOVEJ ÚPRAVY RIEŠENIA PRACOVNOPRÁVNYCH SPOROV[1]

The Janus face of new regulations of labor disputes

Andrej Poruban

PORUBAN, Andrej. Jánusovská tvár novej úpravy riešenia pracovnoprávnych sporov. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 213–219.

Abstrakt: Príspevok sa zaoberá s riešením pracovnoprávnych sporov podľa Civilného sporového poriadku. Nová úprava síce deklaruje ochranu zamestnancov, v niektorých smeroch však ide proti ich záujmom.

Klíčová slova: slabšia zmluvná strana, pracovnoprávny spor, Civilný sporový poriadok (zákon č. 160/2015 Z. z.).

Abstract: This paper deals with labour disputes in Civil Dispute Procedure Code. New regulatory framework declares for protection of employees but in some way it goes against their interests.

Keywords: weaker contractual party, labour dispute, Civil Dispute Procedure Code (Act no. 160/2015 Coll.).

[1] Príspevok vznikol za podpory prostriedkov poskytnutých z projektu Vedeckej grantovej agentúry Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky a Slovenskej akadémie vied (VEGA) reg. číslo 1/0023/12 s názvom Pracovný súdny poriadok (nová právna norma v oblasti pracovného práva).

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Úvod

Jánus bol podľa mytológie rímskym bohom všetkého začínajúceho. Reprezentuje zmenu, premenu jedného stavu na druhý. Zvyčajne býva zobrazovaný s dvoma mužskými tvárami na jednej hlave tak, že zároveň pozerá dopredu aj dozadu resp. súčasne do minulosti i budúcnosti. Adjektívum odvodené od pomenovania jedného z najstarších bohov znamená v prenesenom význame bipolárnosť a zahŕňa dva rôzne pohľady na jednu vec.

Za jánusovskú môžeme označiť aj reguláciu riešenia pracovnoprávnych sporov v rámci rekodifikácie civilného práva procesného. A to nielen pre to, že symbolizuje prechod z jednej vízie do druhej, t.j. od univerzálneho nastavenia k ochrane zamestnanca ako slabšej strany sporu, ale aj pre jej dvojtvárnosť, pretože protektivita v niektorých aspektoch pôsobí kontrastne a ide proti deklarovaným cieľom.

2 Kauzálna príslušnosť

Civilný sporový poriadok č. 160/2015 Z. z. (ďalej aj ako CSP), ktorý s účinnosťou od 1. júla 2016 nahrádza presluhujúci Občiansky súdny poriadok č. 99/1963 Zb., má okrem iného za ambíciu zabezpečiť rýchlu a spravodlivú ochranu práv a právom chránených záujmov procesných strán a vytvoriť priestor pre kvalitnejšie súdne rozhodnutia. Prispieť k dosiahnutiu tohto ideálu majú viaceré pravidlá a procesnoprávne inštitúty, ktoré zhospodárnia priebeh konania a vytvoria rámec pre efektívnu ochranu práv rezultujúcich z hmotného práva.

Jedným zo zavádzaných legislatívnych nástrojov je aj organizačné riešenie súdnictva. Po novom sa bude diferencovať príslušnosť súdov tiež na základe kritéria *ratio causae*. Kauzálna príslušnosť bude spojená s rozdielnymi procesnými režimami vyplývajúcimi zo špecifickej povahy predmetu konania. Taxatívne stanovené veci budú prejednávať a rozhodovať vopred individuálne určené súdy v rámci existujúcej sústavy všeobecných súdov.[2] Systematizácia vecnej príslušnosti sčasti reflektuje spory s ochranou slabšej strany[3] a sčasti zohľadňuje typové osobitosti určitých sporov[4].

---

[2] Na kauzálnu príslušnosť prihliada súd *ex offo* počas celého konania podľa § 40 Civilného sporového poriadku: „*Súd aj bez námietky skúma vecnú príslušnosť, kauzálnu príslušnosť a funkčnú príslušnosť počas celého konania.*“

[3] Spory pracovnoprávne a z abstraktnej kontroly v spotrebiteľských veciach.

[4] V sporoch týkajúcich sa rozhodcovského konania, spory zmenkové a šekové, z priemyselného vlastníctva, z hospodárskej súťaže, týkajúcich sa rozhodcovského konania, z burzových obchodov,

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Pre riešenie sporov vychádzajúcich z pracovnoprávnych vzťahov zákonodarca zvolil stratifikáciu od najnižšieho stupňa súdov. Na konanie v individuálnych pracovnoprávnych sporoch je podľa ustanovenia § 23 CSP príslušných osem súdov, a to konkrétne:

- Okresný súd Bratislava III pre obvod Krajského súdu v Bratislave,
- Okresný súd Piešťany pre obvod Krajského súdu v Trnave,
- Okresný súd Nové Mesto nad Váhom pre obvod Krajského súdu v Trenčíne,
- Okresný súd Topoľčany pre obvod Krajského súdu v Nitre,
- Okresný súd Ružomberok pre obvod Krajského súdu v Žiline,
- Okresný súd Zvolen pre obvod Krajského súdu v Banskej Bystrici,
- Okresný súd Poprad pre obvod Krajského súdu v Prešove,
- Okresný súd Košice II pre obvod Krajského súdu v Košiciach.[5]

Ratio legis pri kreovaní kauzálnej príslušnosti a výbere uvedených súdov možno vystopovať v legislatívnom zámere rekodifikácie: „*Nová právna úprava súdnej príslušnosti bude rozšírená o tento inštitút, ktorý doteraz používala iba právna veda. Isté náznaky kauzálnej príslušnosti obsahuje zákon č. 371/2004 Z. z. o sídlach a obvodoch súdov Slovenskej republiky. Nová právna úprava jednotne upraví otázky kauzálnej príslušnosti. Vzhľadom na zefektívnenie súdnictva je totiž nevyhnutná špecializácia súdov v určitých taxatívne stanovených veciach, o ktorých budú rozhodovať vopred individuálne určené súdy.*“[6]

Z prospektívneho hľadiska očakávame od zamerania na užšiu právnu oblasť konštruktívnejší prístup k uchopeniu problematiky. Diferenciácia spojená s prehlbovaním odbornosti v pracovnom práve by mala viesť k akcelerácií celého procesu od podania žaloby až po právoplatné rozhodnutie. Rozhodovacia prax menšieho počtu súdov by mala smerovať k jej ustáleniu. Adresáti a recipienti rozhodnutí získajú ľahší prístup k ich monitorovaniu. Zjednocovanie judikatúry by výhľadovo mohlo viesť k potrebnej procesnoprávnej prevencii, pretože by sa vytvoril filter pred podávaním nadbytočných a zjavne neopodstatnených žalôb.[7] Tieto opatrenia

určenia neplatnosti zmluvy, koncesnej zmluvy na práce alebo rámcovej dohody podľa osobitného predpisu, o náhradu jadrovej škody, z nekalého súťažného konania a v autorskoprávnych sporoch.

5 Podľa predmetného ustanovenia sú tieto súdy príslušné aj v sporoch z kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, štrajku a výluky.

6 *Schválené znenie legislatívneho zámeru rekodifikácie civilného práva procesního* [online]. Dostupné na <https://www.justice.gov.sk/Dokumenty/Nase_sluzby/schvalene%20znenie%20LZ.pdf>.

7 Pre úplnosť dodávame, že proti kauzálnej príslušnosti zaznievajú sporadicky aj kritické hlasy, napr. doc. Jakubovič: „*Považujem za vhodné uviesť, že kauzálna príslušnosť súdov sa v právnych poriadkoch okolitých štátov spravidla objavuje len výnimočne, čo osobne považujem za prínosný faktor, najmä vzhľadom na prehľadnosť systematiky civilného konania súdneho.*“ JAKUBOVIČ, D. Kauzálna príslušnosť slovenských súdov v kazuistickej interakcii. In *Bulletin slovenskej advokácie*, 12/2009, s. 25.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

by mali pozitívne vplývať na ekonomický a sociálny status zamestnancov a členov jeho rodiny, pretože výsledky ich sporov sú spravidla spojené s odmeňovaním resp. inými náhradami poskytovanými namiesto odmeny za vykonanú prácu.[8]

V tejto súvislosti nemôžeme opomenúť praktickú stránku veci, a to či osmička súdov príslušných na rozhodovanie v pracovnoprávnych sporoch bola zvolená vhodne. Vysvetlenie zákonodarcu nachádzame v dôvodovej správe: „*Ustanovením o kauzálnej príslušnosti v pracovnoprávnych sporoch mal predkladateľ cieľ vytvoriť podmienku na špecializáciu v tomto type agendy. Pri určovaní okresných súdov v sídle kraja bral predkladateľ do úvahy najmä štatistiku nápadu na jednotlivé súdy, dopravnú infraštruktúru a dostupnosť súdu.*“[9]

K samotnej selekcii súdov už stihla odborná literatúra vyjadriť pochybnosti. Podľa jedného autora „*[p]omerne skromná sústava príslušných súdov a s tým súvisiaca dostupnosť by mohli zohrávať negatívnu úlohu pre zamestnancov pri domáhaní sa svojich práv pred súdom*“[10]. Ďalej však svoje úvahy už nerozvíja. Komplexnejšiu analýzu predostrel dr. Minčič: „*Samozrejme aj v tomto prípade je možné uvažovať nad tým, či zákonodarca zvolil miestnu príslušnosť najvhodnejšie ako mohol, a či jeho zdôvodnenie bude dostatočné. Ak by sme sa mali pozrieť napríklad na príslušnosť súdu na riešenie pracovnoprávnych sporov v Prešovskom kraji, tak pri veľkosti samotného Prešovského kraja určite nie je Okresný súd v Poprade zvolený najvhodnejšie, a to najmä z dôvodu, že okrajové okresy Prešovského kraja ako sú Medzilaborce, Snina, či Humenné sú od Popradu vzdialené aj niekoľko stoviek kilometrov. V tomto prípade by som skôr zvolil ako kauzálne príslušný Okresný súd v Prešove, nakoľko len samotná cesta z miesta bydliska na miesta konania súdneho sporu bude finančne náročná pre obe sporové strany.*“[11]

---

8 K tomu napr. pozri nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. II. ÚS 51/01: „*Doterajšia dĺžka konania nie je akceptovateľná aj preto, že ide o pracovný spor, v ktorom sa pre navrhovateľa vždy rieši existenčná otázka. Takou otázkou je totiž trvanie pracovného pomeru, ktorého jestvovanie je základom pre príjem navrhovateľa zabezpečujúci jeho živobytie, prípadne je aj zdrojom pre financovanie potrieb spoločnej domácnosti. V takýchto sporoch by súd mal postupovať čo najrýchlejšie a efektívne, lebo len ich vyriešenie právoplatným rozhodnutím súdu umožní navrhovateľovi hľadať si nové zamestnanie, prípadne pokračovať v tom pracovnom vzťahu, ktorý bol neplatne skončený. Ústavný súd konštatuje, že v tejto veci, v ktorej skúma zbytočné prieťahy, súd nevenoval pozornosť uvedenej povahe sporu a ani tomu, aký vplyv má vyriešenie tohto sporu na existenčné postavenie navrhovateľa, hoci aj povaha tohto sporu determinuje chápanie zbytočných prieťahov v prísnejšom meradle, než je to pri iných súdnych sporoch, ktoré nemajú priamy súvis s existenčnými otázkami účastníka.*“

9 *Dôvodová správa – osobitná časť k návrhu Civilného sporového poriadku*, s. 8. Číslo parlamentnej tlače 1333. Šieste volebné obdobie [online]. Dostupné na <http://www.nrsr.sk/web/Dynamic/ /Download.aspx?DocID=408705>.

10 PAVOL, J. Privilegované postavenie koncipienta v pracovnoprávnych vzťahoch. In *Bratislavské právnické fórum 2015*. Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2015, s. 213.

11 MINČIČ, V. Riešenie pracovnoprávnych sporov v nadväznosti na nový Civilný sporový poriadok. In *50. výročie založenia Katedry*. Bratislava: Merkury, 2015, s. 126.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Na to ako sa výber konkrétnych ôsmich súdov reálne prejaví, odpovie až prax. Súhlasíme, že vzdialenosť súdu od miesta trvalého pobytu zamestnanca sa vo väčšine prípadov predĺži. Časovú dostupnosť, a s tým spojené i vyššie náklady, však nevidíme ako zásadnú prekážku prístupu zamestnancov k účinnej ochrane ich subjektívnych práv, najmä ak je kompenzovaná vyššie uvedenými zárukami, ktoré by mali – pri očakávanom vývoji – zrýchliť a skvalitniť prácu orgánov súdnej ochrany.

3 Ostatné vybrané procesné inštitúty

Nová úprava civilného procesu výrazne inklinuje modifikovaniu doterajšieho chápania rovnosti účastníkov konania. Kauzálne príslušné súdy budú obligatórne prihliadať na istú hmotnoprávnu i procesnú nerovnováhu strán sporu, čo je zakotvené priamo vo výkladových pravidlách obsiahnutých v úvode Civilného sporového poriadku.[12] Znevýhodnenie možno chápať nielen v ekonomickom zmysle, ale aj pri predpokladanej nižšej miere orientácie v právnych záležitostiach. Inferiórne postavenie zamestnanca sa *a priori* predvída. Zamestnanec nie je povinný ho preukazovať ani súd ho nemusí overovať pre každé konanie zvlášť, hoci konkrétne okolnosti zmluvného vzťahu môžu situovať aj zamestnanca do silnejšej pozície oproti zamestnávateľovi; napr. môže ísť o vysoko kvalifikovaného vedúceho zamestnanca, ktorý disponuje zásadným vplyvom na riadenie a chod zamestnávateľa. Zamestnanec je teda tradične vnímaný ako slabšia strana, čo z pohľadu zákonodarcu vyvoláva potrebu špeciálnej regulácie, ktorá by mala jeho záujmy chrániť lepšie ako všeobecné procesné pravidlá.[13] K naplneniu účelu procesnej ochrany zamestnanca má slúžiť viacero odchýlok od generálnej úpravy.[14]

---

12 Čl. 6 ods. 1 Civilného sporového poriadku: „*Strany sporu majú v konaní rovné postavenie spočívajúce v rovnakej miere možností uplatňovať prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem prípadu, ak povaha prejednávanej veci vyžaduje zvýšenú ochranu strany sporu s cieľom vyvažovať prirodzene nerovnovážne postavenie strán sporu.*“

13 K tomu pozri *Dôvodová správa – osobitná časť k návrhu Civilného sporového poriadku*, s. 45. Číslo parlamentnej tlače 1333. Šieste volebné obdobie [online]. Dostupné na <http://www.nrsr.sk/web/ /Dynamic/Download.aspx?DocID=408705>. „*Navrhovaná právna úprava reflektuje jeden zo základných princípov nového sporového konania, podľa ktorého prísne dopady kontradiktórneho koncentrovaného sporu na určité subjekty nebudú žiaduce. Odôvodnenosť tohto postulátu spočíva v objektívnej hmotnoprávnej i procesnoprávnej nerovnosti určitých subjektov práva, ktorú musí súd kompenzovať uplatnením osobitných procesných postupov divergentných od všeobecných procesných inštitútov sporového konania, inak by nebol naplnený účel sporového konania, ktorým je spravodlivá a rýchla ochrana porušených alebo ohrozených subjektívnych práv. V zhode s judikatúrou, doktrínou i relevantnou spoločensko – ekonomickou praxou predkladateľ za subjekt hodný takejto procesnej ochrany ustanovil spotrebiteľa v spotrebiteľských procesných vzťahoch, zamestnanca v pracovnoprávnych sporoch.*“

14 Takéto odklony nie sú ničím výnimočným ani na nadnárodnej úrovni, svedčí o tom napr. aj tzv. nariadenie Brusel I bis; recitál 18 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1215/2012

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Zvýšená protektívna ingerencia súdu sa prejavuje predovšetkým v príklone k vyšetrovaciemu princípu.[15] Súd sa nebude v plnej miere spoliehať na splnenie si dôkaznej povinnosti zamestnanca, ale vykoná aj ďalšie dôkazy na ochranu zamestnanca, pričom by mal prihliadnuť na jeho názor. Súd by mal vybrať a akceptovať len relevantné tvrdenia strán a dôkaznú iniciatívu prevziať len tam, kde to reálne a racionálne pomôže objasniť skutkový stav. Okrem stanoviska zamestnanca by teda mala byť jediným limitom zásada hospodárnosti dokazovania. Vykonávanie vlastného šetrenia v prospech jednej strany je v rozpore s – inak dôsledne uplatňovaným – kontradiktórnym poňatím procesu, kedy proti sebe stoja dve strany s protichodným záujmom na výsledku sporu.

Ďalším nástrojom vyvažovania prirodzenej hmotnoprávnej nerovnováhy subjektov pracovnoprávneho vzťahu má byť aj výnimka z prísnej procesnej preklúzie.[16] Zamestnanec má možnosť predkladať alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy najneskôr do vyhlásenia meritórneho rozhodnutia, napriek tomu, že v 'klasickom' konaní sa priorizuje zákonná i sudcovská koncentrácia procesu. Zamestnávateľ takúto možnosť nemá.

Súd ostane *dominus litis* dokonca aj v situáciách, kedy zamestnanec bude disponovať kvalifikovanou právnou pomocou a bude zastúpený advokátom alebo odborovou organizáciou, ktorá sa spravidla špecializuje aj na problematiku právnej ochrany zamestnancov. Pri procesnej preklúzií dokonca procesný kódex stavia zamestnanca nad iný chránený druh – spotrebiteľa, ktorý, na rozdiel od zamestnanca, pri zastúpení advokátom stráca postavenie slabšej strany v konaní.[17] Myslíme si, že takto nastavené procesné výnimky určené na ochranu zamestnanca už nie sú primerané svojmu cieľu, pretože nerešpektujú oprávnené záujmy druhej sporovej strany – zamestnávateľa.

---

z 12. 12. 2012 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach: „*V oblasti poistenia, spotrebiteľských a pracovných zmlúv by slabší účastník mal byť chránený normami právomoci, ktoré lepšie chránia jeho záujmy než všeobecné normy*."

15 § 319 Civilného sporového poriadku: „*Súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.*"

16 § 320 Civilného sporového poriadku: „*Zamestnanec môže predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. Ustanovenia o sudcovskej koncentrácii konania a zákonnej koncentrácii konania sa nepoužijú.*"

17 Pozri § 291 ods. 3 Civilného sporového poriadku: „*Ak je spotrebiteľ zastúpený advokátom, ustanovenie § 296 sa nepoužije.*" (§ 296 Civilného sporového poriadku: „*Spotrebiteľ môže predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. Ustanovenia o sudcovskej koncentrácii konania a zákonnej koncentrácii konania sa nepoužijú.*").

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

4 Záver

Zatiaľ čo hmotné právo obsahuje relatívne dostatočné prvky vyrovnávajúce asymetrické postavenie zamestnanca v rámci pracovnoprávneho vzťahu, v procesnom práve uspokojivá ochrana jeho práv doposiaľ absentovala. Zamestnanci často rezignovali na vymoženie svojich práv na súde, pretože konanie bolo príliš pomalé a neprimerane zdĺhavé vzhľadom k hodnote sporu. S dôrazom na celkovú ochrannú funkciu civilného práva procesného je legitímne priznať zamestnancovi určité dodatočné záruky aj na úrovni procesných práv a kompenzovať tak jeho postavenie slabšej zmluvnej strany.

Rekodifikácia má ambíciu o zrýchlenie a zhospodárnenia konania zefektívnením a zjednodušením súdneho procesu. Musíme si však klásť otázku, či proklamovaná snaha nenaráža na obsahové zmeny, ktoré bude súd povinný aplikovať v prospech zamestnanca. Počas legisvakačnej lehoty a určitú dobu aj po nadobudnutí účinnosti Civilného sporového poriadku môžeme pre krátkosť času len anticipovať prínos na riešenie sporov vyplývajúcich z individuálnych pracovnoprávnych sporov. Domnievame sa však, že nová úprava pôsobí disharmonicky a ambivalentne. Na jednej strane sa tvárí, že ide v ústrety zrýchlenia celého konania; napr. pri kauzálnej príslušnosti či modifikovaní základných pravidiel. Na strane druhej jánusovský inštaluje – v duchu ochrany zamestnanca – také výnimky, ktoré môžu v konečnom výsledku konanie spomaliť. Hoci najmä v najčastejších typoch sporov o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru potrebujú mať obe sporové strany jasno, či ich pracovný pomer skončil alebo a či sa zamestnanec vráti k zamestnávateľovi alebo nie.

JUDr. Andrej Poruban, PhD.
Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave
Email: andrej.poruban@flaw.uniba.sk

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

AIO, 2016, Vol. 11, Supplementum 1

Acta Iuridica Olomucensia

TEST ROVNOSTI ZBRANÍ V ANTIDISKRIMINAČNÝCH SPOROCH

Test of equality of arms within antidiscriminatory proceedings

Michal Cenkner

CENKNER, Michal. Test rovnosti zbraní v antidiskriminačných sporoch. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 221–228.

Abstrakt: Na prvý pohľad je princíp rovnosti zbraní v antidiskriminačnom spore narušený divergentnými procesnými ustanoveniami nového civilného procesného kódexu. Je tomu skutočne tak? Alebo až aplikáciou odklonov obsiahnutých v novej právnej úprave budeme môcť konečne hovoriť o uplatňovaní princípu rovnosti zbraní v antidiskriminačných sporoch? Na tieto otázky sa snaží nájsť autor odpovede v nasledujúcich úvahách.

Klíčová slova: diskriminácia, slabšia strana, vyšetrovacia zásada, odklon, rovnosť zbraní, právo na spravodlivý súdny proces.

Abstract: Equality of arms in civil disputes is disturbed by divergent procedural provisions of the new Code of Contentious Civil Procedure at the first sight. But is it really so? Or we can finally speak about the right application of the equality of arms principle in anti-discriminatory disputes by using of the new provisions? The author tries to find answers on these questions in following contemplation.

Keywords: discrimination, weaker party, investigative principle, deflection, equality of arms, the right to a fair trail.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Východiskové úvahy

Porušenie ústavného práva na spravodlivý súdny proces predstavuje meritum množstva návrhov na začatie súdneho konania, resp. sťažností, a to tak na vnútroštátnej, ako aj na nadnárodnej úrovni. Naše uvažovanie nachádza svoje východiská v judikovaných právnych vetách, ktoré nás v nasledujúcich riadkoch budú sprevádzať pri vymedzení toho, čo sa za porušenie práva na spravodlivý súdny proces považuje a čo nie. Pridržiavame sa pri tom zvolenej oblasti skúmania, ktorou je uplatňovanie prostriedkov procesnej obrany, resp. procesného útoku stranami antidiskriminačného sporu.

Najvyšší súd Slovenskej republiky nadväzuje na bohatú, no konzistentnú judikatúru štrasburských orgánov ochrany práva a v odôvodnení jedného zo svojich uznesení vymedzuje obsah práva na spravodlivý súdny proces ako umožnenie reálneho prístupu k súdu „*každému bez akejkoľvek diskriminácie, ... pričom tomuto právu zodpovedá povinnosť súdu vo veci konať a rozhodnúť*."[1] NSSR ďalej pokračuje vo svojich úvahách a konštatuje, že „*právo na spravodlivý súdny proces je naplnené tým, že všeobecné súdy zistia skutkový stav a po výklade a použití relevantných právnych noriem rozhodnú tak, že ich skutkové a právne závery nie sú svojvoľné, neudržateľné alebo prijaté v zrejmom omyle konajúcich súdov, ktorý by poprel zmysel a podstatu*"[2] tohto práva.

V nasledujúcich riadkoch sa budeme zaoberať vymedzením obsahu pojmu „prístup k súdu bez akejkoľvek diskriminácie," keďže ide o integrálnu súčasť ústavného práva na spravodlivý súdny proces. Procesný postup, ktorým by súd nezabezpečil dostatočnú ochranu ohrozenému alebo porušenému právu na rovnaké zaobchádzanie, by mohol viesť k vydaniu nespravodlivého rozhodnutia vo veci samej a k prípadnému odmietnutiu spravodlivosti. Za účelom vyhnutia sa takýmto alebo obdobným prípadom, v dôsledku ktorých by nastal *causa irregularis*, podáva zákonodarca sudcovi návod smerujúci k poskytnutiu účinnej ochrany uvedeného ústavného práva. Návodom sú procesné ustanovenia, ktorých divergenciu legitimuje záujem na účinnom poskytnutí právnej ochrany v prípade porušenia alebo ohrozenia subjektívneho *ius aequalis curatio*. Objektívna neprístupnosť k dôkazným prostriedkom vyžaduje odklon od všeobecného procesného postupu v civilnom súdnom konaní. V opačnom prípade, by sa aj napriek aplikácii procesného inštitútu preneseného dôkazného bremena, nemusel žalobca po vyvrátení jeho tvrdení

---

1 Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 11. 06. 2015, sp. zn. 3 Cdo 285/2015. Dostupné na <http://www.supcourt.gov.sk/data/att/43092_subor.pdf>.

2 Tamtiež, s. 6.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

žalovaným účinne brániť prostriedkami procesného útoku, čo by v konečnom dôsledku smerovalo k nerovnakému prístupu orgánu ochrany práva k žalovanému, ktorému by táto možnosť bola odňatá. Preto nový procesný kódex priorizuje účinnú ochranu práva na rovnaké zaobchádzanie a zvyšuje mieru ingerencie súdu v antidiskriminačnom spore.

Európsky súd pre ľudské práva vo svojom katalógu rozhodnutí obsahujúcich výkladové stanoviská k článku 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd *„neustanovuje žiadne pravidlá pre prípustnosť dôkazov alebo spôsob, ktorým majú byť posúdené; tieto záležitosti musia byť primárne upravené vnútroštátnym právom a vnútroštátnymi súdmi*."[3]

Ústavný súd Slovenskej republiky nadväzuje na uvedené konštatovaním, že *„ústava neupravuje prípustnosť dôkazov, ale ponecháva jej úpravu na príslušné zákony, spravidla procesné kódexy*."[4] Rovnako tak otázky významu dôkazných prostriedkov a potreba ich samotného vykonania patria do pôsobnosti súdu, t.j. orgánu ochrany práva, ktorý rozhoduje o merite návrhu. Dotácia tejto právomoci v sebe implikuje právomoc posúdenia otázky výberu dôkazných prostriedkov, ktoré sú potrebné pre rozhodnutie vo veci samej, pričom samotný spôsob zabezpečenia takýchto dôkazných prostriedkov je rovnako v pôsobnosti súdu. Stále musím pamätať na prioritnú úlohou súdu, ktorou je poskytnutie účinnej ochrany porušenému subjektívnemu právu. V kontexte našich úvah ide o právo na rovnaké zaobchádzanie.

Slovenský civilný proces je na počiatku novej etapy, spojenej s nadobudnutím účinnosti ustanovení nových procesných kódexov a ich následnej praktickej aplikácii. K zmieneným kódexom patrí aj zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok obsahujúci divergentné procesné ustanovenia tzv. sporov s ochranou slabšej strany. Systematicky sem boli zákonodarcom zaradené aj ustanovenia o procesných odklonoch v antidiskriminačných sporoch.

Divergencia prelamuje zásadu formálnej pravdy, príznačnú pre kontradiktórny proces, v rámci ktorého strany sporu využívajú prostriedky procesnej obrany a procesného útoku s cieľom presadenia alebo obhajoby svojich práv a právom chránených záujmov. Civilný proces musí byť v každom súdnom konaní zárukou zákonnosti a jednotlivé procesné inštitúty, nevynímajúc ustanovenia divergentného

---

[3] Bližšie porovnaj Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 12. 03. 2003, sp. zn. I. ÚS 52/03. Dostupné na <https://www.ustavnysud.sk/zbierka-nalezov-a-uzneseni#!znauView>.

[4] Tamtiež, s. 6.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

charakteru, musia sledovať rozvíjanie a upevňovanie princípu legality, úzko súvisiacej s právom na spravodlivý súdny proces.[5]

Ustanovenia CSP by mali, prostredníctvom aplikácie procesných odklonov, poskytnúť účinnú právnu ochranu tzv. slabšej strane sporu. Pre žalobcu je v antidiskriminačnom spore príznačné, že v mnohých prípadoch nedisponuje objektívnou možnosťou prístupu k dôkazným prostriedkom. Túto hmotnoprávnu nerovnosť vyrovnáva civilný proces prostredníctvom osobitných ustanovení, ktoré sledujú jediné, a to vydanie spravodlivého rozhodnutia vo veci samej a poskytnutie účinnej právnej ochrany porušenému alebo ohrozenému právu na rovnaké zaobchádzanie, a to tak, aby nedošlo k neželanému protiprávnemu stavu *denegatio iustitiae*. Nová právna úprava zvyšuje mieru účinnosti právnej ochrany porušeného práva na rovnaké zaobchádzanie, čo je v súlade s tézou *inde datae leges, ne firmoir omnia potest*.[6]

2 Príklon k vyšetrovaciemu princípu vo vzťahu k *denegatio iustitiae*

Dokazovanie predstavuje procesné štádium civilného súdneho konania, v rámci ktorého súd prostredníctvom precíznej a uváženej činnosti vytvára poznatky, na základe ktorých vydá spravodlivé rozhodnutie. Ako sme sa vyššie zmienili *„právomoc konať o veci ktorej sa návrh týka, v sebe obsahuje i právomoc posúdiť to, či a aké dôkazy na zistenie skutkového stavu sú potrebné a akým spôsobom sa zabezpečí dôkaz na jeho vykonanie.*“[7]

Činnosť súdu je vyjadrením procesných úkonov vnímateľných vonkajšími zmyslami, avšak reálnemu obrazu týchto úkonov vo vonkajšom svete predchádza dôsledná vnútorná, myšlienková činnosť sudcu v konkrétnom spore o právo. Myšlienkový proces musí rešpektovať celospoločenskú požiadavku zabezpečenia účinnej právnej ochrany porušeného alebo ohrozeného práva na rovnaké zaobchádzanie. Právoplatné súdne rozhodnutie, ktoré má byť odrazom hodnoty spravodlivosti, vytvára spoločenskú dôveryhodnosť v správny výkon súdnej moci, ktorý rešpektuje princíp právnej istoty a požiadavku predvídateľnosti.

Ak má byť úlohou civilného súdneho procesu udržiavanie vysokého stavu usporiadania hmotnoprávnych vzťahov, nebol by tento jeho spoločenský cieľ náležite

---

5 Bližšie pozri Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 24. 01. 2002, sp. zn. II. ÚS 1/02.

6 Bližšie pozri FEKETE, I. *Občiansky zákonník 1. zväzok (Všeobecná časť). Veľký komentár,* 2. aktualizované a rozšírené vydanie. Bratislava: Eurokódex, 2015, s. 21 a nasl.

7 Bližšie porovnaj Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 12. 03. 2003, sp. zn. I. ÚS 52/03. Dostupné na < https://www.ustavnysud.sk/zbierka-nalezov-a-uzneseni#!znauView>.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

splnený, ak by ochrana nebola poskytovaná v plnom súlade so skutočnými hmotnoprávnymi pomermi, t.j. s rešpektovaním objektívnych skutočností, ktoré podľa hmotného práva sú predpokladom vzniku, zániku ako aj zmeny súkromnoprávnych vzťahov. V tomto chápaní je teda samozrejmou požiadavkou, kladenou na civilný proces, aby rozhodujúce skutočnosti boli pravdivo a úplne zistené.[8]

Je záujmom zákonodarcu poskytnúť prijatím divergentných ustanovení zvýšenú mieru právnej ochrany žalobcovi v antidiskriminačnom spore? Nepochybne áno, avšak tento zámer má podľa nášho názoru sekundárny charakter. Dovolíme si tvrdiť, že prioritný záujem zákonodarcu spočíva v nájdení efektívneho návodu pre súd na vyrovnanie objektívnej nerovnosti, ktorej pôvod nachádzame v hmotnom práve a dosiahnutiu stavu tzv. rovnosti zbraní.

Rovnako ako má každý právo domáhať sa na súde ochrany práva, ktoré bolo porušené alebo ohrozené, tak má byť umožnené každému, aby mohol svoje práva a právom chránené záujmy účinne brániť prostriedkami procesnej obrany, t.j. aj dôkaznými prostriedkami. V praxi však dochádza k veľkému množstvu prípadov, keď objektívna nemožnosť prístupu k dôkazným prostriedkom odrádza osobu, ktorej právo na rovnaké zaobchádzanie bolo porušené alebo je ohrozené, od podania návrhu na začatie civilné súdneho konania na príslušný súd. Uvedené považujeme za neželaný stav, ktorý pretrváva aj napriek prítomnosti legislatívne upraveného procesného inštitútu preneseného dôkazného bremena, ktorého praktická aplikácia vykazuje v určitých prípadoch nedostatky.

Uvedené nás môže nabádať k záverom o neuplatňovaní zásady *affirmanti incumbit probatio*[9] v antidiskriminačných sporoch, čo však v žiadnom prípade nemôžeme chápať v absolútnom zmysle slova. Skutočnosť, že žalobca nemá prístup k niektorým dôkazným prostriedkom ešte neznamená, že žalobca nie je povinný splniť si okrem povinnosti tvrdenia aj dôkaznú povinnosť v procesnom štádiu dokazovania. Diferenciáciu splnenia kvalitatívnej požiadavky návrhu na začatie konania *prima facie* a dôkaznej povinnosti žalobcu, t.j. povinnosti aktívneho využívania prostriedkov procesného útoku, resp. procesnej obrany, považujeme za osobitne dôležitú.

V antidiskriminačných sporoch však veľmi často dochádza k situáciám, kedy má žalobca objektívne znemožnený prístup k dôkazným prostriedkom. V takom prípade je odôvodnenou zvýšená miera ingerencie orgánu ochrany práva, avšak ten

---

8 MACUR, J. *Postmodernismus a zjišťování skutkového stavu v civilním soudním řízení.* 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2001, s. 62.

9 Bližšie pozri GEŠKOVÁ, K. In ŠTEVČEK, M., FICOVÁ, S. a kol. *Občiansky súdny poriadok. I. diel. Komentár.* 2. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 432.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

je povinný prednostne vyhodnotiť objektívnosť uvedenej situácie a rovnako tak potrebu vykonania dôkazného prostriedku pre vydanie spravodlivého rozhodnutia vo veci samej. Ak je odpoveď súdu v obidvoch prípadoch kladná, tak je príklon k vyšetrovacej zásade legitímnym a sleduje už vyššie zmienený zámer vyrovnania hmotnoprávnej nerovnosti medzi stranami antidiskriminačného sporu. Ingerenciou sa súd zároveň približuje k cieľu vydania spravodlivého rozhodnutia vo veci samej a zároveň má na pamäti cieľ procesného dokazovania, ktorým je „*zabezpečenie optimálneho informačného základu relevantného pre vydanie*“[10] rozhodnutia spĺňajúceho uvedené kritérium.

V prípade nesprávneho vyhodnotenia zmienených aspektov, odôvodňujúcich odklon od prísne koncipovanej zásady formálnej pravdy, sa súd vystavuje riziku porušenia zásady *denegatio iustitiae*, čo by bolo v rozpore s účelom civilného procesu ako aj záujmom zákonodarcu na poskytnutí účinnej ochrany práva na rovnaké zaobchádzanie prostredníctvom divergentných procesnoprávnych inštitútov.

3 Od príklonu k vyšetrovaciemu princípu smerom k zásade rovnosti zbraní

Zákonom vyjadrený príklon k vyšetrovaciemu princípu je teda legitímnym zámerom slovenského zákonodarcu, ktorý korešponduje nielen so zámerom európskeho normotvorcu, vyjadreným predovšetkým v sekundárnej legislatíve Európskej únie, ale zároveň je vyjadrením záujmu spoločnosti na účinnej ochrane práva na rovnaké zaobchádzanie.

V predchádzajúcich riadkoch sme odôvodnili legitímnosť ustanovení prikláňajúcich sa k vyšetrovaciemu princípu a na tomto základe postavíme nasledujúce úvahy o potrebe uplatňovania tohto príklonu pri splnení zákonom požadovaných podmienok, za účelom zachovania zásady rovnosti zbraní v civilnom súdnom konaní.

Pojem rovnosti zbraní nie je cudzí bohatej judikatúre Európskeho súdu pre ľudské práva.[11] Obsah tohto pojmu je výsledkom dlhodobej ustálenosti pojmových znakov determinujúcich jeho vnímanie v kontexte jedného zo základných princípov širšieho konceptu práva na spravodlivý súdny proces, ktorý vyžaduje, aby bola každej strane sporu v súdnom konaní poskytnutá primeraná a reálna možnosť uplatňovania prostriedkov procesnej obrany a procesného útoku, za podmienok,

---

[10] Bližšie pozri BAJÁNKOVÁ, J. In FICOVÁ, S., ŠTEVČEK, M. a kol. *Občianske súdne konanie.* 1. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 221.

[11] Bližšie pozri napr. rozsudok ESĽP zo dňa: 23. 10. 1996, *Ankerl proti Švajčiarsku*, 17748/91. alebo rozsudok ESĽP zo dňa 18. 02. 1997, *Nideröst-Huber proti Švajčiarsku*, 18890/91.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

ktoré nepredstavujú zjavné znevýhodnenie *vis-a-vis* druhej strane sporu.[12] Uvedené vymedzenie obsahu pojmu rovnosti zbraní považujeme z pohľadu civilného procesu za postačujúce na účely nášho ďalšieho uvažovania a hľadania odpovedí na stanovené otázky. Zároveň si však uvedomujeme skutočnosť, že reálnym testom rovnosti zbraní bude až samotná aplikačná a rozhodovacia prax súdov.

Účinná procesná úprava *de lege lata* nepozná príklon k *principum investigationis* pokiaľ ide o spory v civilnom súdnom konaní s účasťou tzv. slabšej strany. Osobitným legislatívnym vyjadrením uvedeného princípu v už platnom CSP síce zákonodarca intervenuje v prospech žalobcu v antidiskriminačnom spore, avšak bez zvýšenej ingerencie súdu by okrem iného nebol dodržaný princíp rovnosti zbraní, a to predovšetkým v otázke prístupu k dôkazným prostriedkom. Ustanovenie § 311 CSP ustanovuje možnosť súdu „*vykonať aj tie dôkazy, ktoré žalobca nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz.*"[13] Ide o osobitnú alternatívu procesného riešenia objektívnej hmotnoprávnej nerovnosti existujúcej medzi stranami antidiskriminačného sporu, ktorá zasahuje do zásady formálnej pravdy, no ako sme už vyššie uviedli tento zásah nie je automatickým, je legitímnym a sleduje zámer poskytnutia účinnej právnej ochrany.

Žalovaný má vo väčšine antidiskriminačných sporov objektívne podstatne lepšiu pozíciu v otázke prístupu k dôkazným prostriedkom. Aplikácia procesného inštitútu preneseného dôkazného bremena často nepredstavuje dostatočný prostriedok na zabezpečenie účinnej právnej ochrany porušenému alebo ohrozenému právu na rovnaké zaobchádzanie. Ak má jedna zo strán, v našom prípade žalovaný, objektívne viac možnosti využitia prostriedkov procesnej obrany, predovšetkým z kvantitatívneho, ale aj kvalitatívneho hľadiska, nie je možné hovoriť o rovnosti zbraní. Podľa nášho názoru ide o situáciu, ktorá zjavne znevýhodňuje žalobcu, keďže príčinu tohto stavu nemožno hľadať v jeho konaní.

ESĽP pristupuje k vymedzeniu obsahu kľúčového pojmu rovnosti zbraní ešte extenzívnejšie, keď uvádza, že tento princíp zahŕňa aj rovnakú možnosť strán sporu v otázke prístupu a možnosti vyjadrenia sa ku všetkým dôkazným prostriedkom alebo uplatneným námietkam, ktoré majú potenciál vplyvu na rozhodnutie vo veci samej.[14] Bez ingerencie súdu, by civilné súdne konanie v antidiskriminačnom

---

12 Bližšie pozri napr. rozsudok ESĽP zo dňa 27. 07. 2010, *Hudáková a ostatní proti Slovenskej republike*, 23083/05.

13 Úplné znenie zákona č. 160/2015 Z. z., civilného sporového poriadku je dostupné na <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2015-160>.

14 Bližšie pozri napr. rozsudok ESĽP zo dňa 26. 02. 2002, *Fretté proti Francúzsku*, 36515/97. alebo rozsudok ESĽP zo dňa: 25. 06. 1997, *Van Orshoven proti Belgicku*, 20122/92.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

spore, mohlo predstavovať nielen reálnu hrozbu porušenia zákazu *denegatio iustitiae*, ale rovnako by v rámci týchto sporov nebolo možné v mnohých prípadoch hovoriť o dodržaní princípu rovnosti zbraní. Ak má k procesným zbraniam objektívne lepší prístup žalovaný a žalobca sa nachádza v zjavne nevýhodnejšej pozícii, je úlohou civilného procesu zabezpečiť taký stav, ktorý bude v súlade s vyššie uvedeným vymedzením obsahu pojmu rovnosti zbraní.

4 Záver

Dôslednou analýzou princípu rovnosti zbraní v civilnom súdnom konaní sme dospeli k záveru o opodstatnenosti divergencie v nových procesných ustanoveniach, jej legitímnosti smerujúcej k zabezpečeniu rovnakého prístupu k spravodlivosti a rovnako tak k uplatňovaniu princípu rovnosti zbraní v rámci antidiskriminačného sporu, v civilnom súdnom konaní. Legislatívne ustanovenie procesných odklonov vyjadruje zámer zákonodarcu na poskytnutí účinnej ochrany ohrozenému alebo porušenému právu na rovnaké zaobchádzanie.

Súd zároveň zvýšenou mierou ingerencie má potenciál prispieť k odstráneniu prípadov zjavne nevýhodného postavenia žalobcu v antidiskriminačnom spore v kontexte jeho prístupu k dôkazným prostriedkom. V prípade, že sú splnené podmienky na uplatnenie príklonu k vyšetrovacej zásade v antidiskriminačnom spore, nie je podľa nášho názoru narušený princíp rovnosti zbraní. Naopak, ide o vyrovnávanie objektívnej nerovnosti, ktorá má pôvod v hmotnoprávnej úprave, pričom tu môžeme hovoriť o uplatňovaní práva na spravodlivý súdny proces a nie o jeho porušovaní.

Na záver je však dôležité poznamenať, že až samotná aplikačná a rozhodovacia prax súdov, t.j. orgánov ochrany práva, potvrdí alebo vyvráti naše závery. Vyjadrujeme však presvedčenie, že ak súd bude postupovať v súlade s účelom procesných odklonov v antidiskriminačnom spore, prispeje tým k zvýšeniu miery dôveryhodnosti v uplatňovanie práva na spravodlivý súdny proces v kontexte bohatej judikatúry nadnárodných orgánov ochrany práva.

Mgr. Michal Cenkner
Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave
Email: michal.cenkner@flaw.uniba.sk

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

AIO, 2016, Vol. 11, Supplementum 1

Acta Iuridica Olomucensia

PRACOVNOPRÁVNE SPORY PROFESIONÁLNYCH ŠPORTOVCOV A ŠPORTOVÝCH KLUBOV V ŠPORTE ALEBO – NOVÝ ZÁKON O ŠPORTE AKO KOMPLIKÁCIA?

Labour disputes between the professional sportsman and sports clubs – the new „Act on sport" as the complication?

Jaroslav Čollák

ČOLLÁK, Jaroslav. Pracovnoprávne spory profesionálnych športovcov a športových klubov v športe alebo – nový zákon o športe ako komplikácia? *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 229–237.

Abstrakt: Prejednávanie sporov medzi športovcami a športovými klubmi v prípade, ak v danom športe existoval rozhodcovský súd bolo lokalizované a charakterizované ako súkromnoprávne rozhodovanie sporov „vo vnútri" danej športovej organizácie – teda vo vnútri daného športového, zväčša národného zväzu. Ak si daný národný športový zväz takýto rozhodcovský súd v súlade so zákonom č. 244/2002 Z.z. (o rozhodcovskom konaní) zriadil, zaviazal svojich členov k povinnosti spory vzniknuté medzi členmi, alebo medzi členmi a samotným zväzom predkladať výlučne pred tento rozhodcovský súd. Dochádzalo tak k vylučovaniu právomoci všeobecného súdnictva, a športové spory ostávali „doma", teda vo vnútri športového odvetvia. Konanie pred rozhodcovským súdom má však limity v zákone č. 244/2002 Z.z., ktorý okrem iného implicitne ustanovuje, že v rozhodcovskom konaní nie je možné prejednávať pracovnoprávne spory, čo potvrdzuje aj ustanovenie § 14 zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákonník práce). Kam teda so spormi vyplývajúcimi zo zmlúv o profesionálnom vykonávaní športu v zmysle „nového zákona o športe", keď zákonodarca špecificky ustanovil, že tieto vzťahy majú pracovnoprávny charakter, ale neplatí na nich plošne Zákonník práce? Na uvedenú otázku sa pokúsi autor nájsť odpoveď, ktorú sa pokúsi formulovať ako stručnú, jasnú a ako odpoveď s „prakticistickým ťahom na bránku".

Klíčová slova: rozhodcovské konanie, šport, limity rozhodcovského konania, profesionální športovci, pracovnoprávne kontrakty.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Abstract: The labour disputes between the sportsman and sports clubs – in situation – when in national sport union / assotiation exists the Arbitration Court was localized and characterized as private-making decisions of relevant disputes „inside“ the sport organizations. If the national sport union /assotiation in accordance with the Act no. 244/2002 (Act on arbitration) set up this arbitration court, the members of that union/assotiation have duty to submit disputes between members, or between members and the union on this arbitration court. It was the classic type of separation the powers of the judiciary, so the sports disputes always stayed „at home“- inside the sports „industry“. The procedure of arbitration on the arbitration court, however, has its limits stated in the Act no. 244/2002, which implicitly states that in arbitration is not possible to hear and decide labour disputes, which is also indicated by a provision § 14 in act no. 311/2001 Coll (The Labour Code). Contracts of professionals and clubs (in accordance to Act on sport) are regulated as the labour contracts, but there is no full aplicability of the Labour code to these contracts – contracts are regulated mainly by the Act on sport. So, the main question is, where have to be these labour disputes between professional players and sport clubs hear – negotiate, and decide. Autor tries to find the answers to these questions in the present article.

Keywords: arbitration trial, sport, limits of arbitration, labour disputes, proffesional sportsman, labour contract.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Vstup do problematiky

Predkladaný príspevok má za cieľ upriamiť pozornosť na problematiku, ktorá už na prvý pohľad nie je problematikou jednej právnej otázky, jednej správnej odpovedi či dokonca jedného právneho predpisu. Predkladaná problematika sa týka predovšetkým zákona č. 440/2015 Z. z. o športe (ďalej aj „ZoŠ"), ďalej zákona č. 244/2002 Z. z. o rozhodcovskom konaní v z.n.p. (ďalej len „ZORK"), a taktiež zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v z.n.p. Týka sa taktiež predpisov národných športových zväzov, ktoré determinujú celú športovú oblasť, a ktorých znenie ovplyvňuje základné východiská a predpoklady danej témy. Ako napovedá nadpis príspevku, venovať sa budeme prejednávaniu a rozhodovaniu sporov v športe.

O skutočnosti, že prejednávať spory vzniknuté zo vzťahov medzi subjektmi v športe môžu jednak všeobecné civilné súdy v zmysle zákona č. 90/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok (ďalej aj „OSP"), od 01. 07. 2016 všeobecné civilné súdy predovšetkým podľa zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej aj „CSP"), ale aj orgány súkromnoprávnej povahy – konkrétne rozhodcovské súdy v zmysle ZORK dnes už zrejme nie je možné viesť žiadnu zásadnú polemiku.

2 Podstata

Ak sa snažíme zamerať na možnosti prejednávania sporov v športe, musíme najprv tieto vzťahy charakterizovať a pochopiť ich presahy. Je známe, že do nadobudnutia účinnosti ZoŠ dňa 01. 01. 2016 sme v športovej obci poznali takmer bezvýnimočne vzťahy vznikajúce medzi subjektmi iba na základe zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v z.n.p. (ďalej aj „ObZ"), alebo na základe zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v z.n.p. (ďalej aj „OZ"). V rozsahu vzťahov vznikajúcich v športe tieto vznikali predovšetkým v zmluvnej rovine, buď na základe ustanovenia § 51 OZ alebo na základe ustanovenia § 269 ods. 2 ObZ ako tzv. nepomenované zmluvy (*contractus inominatus*). Bez akýchkoľvek polemík však môžeme tvrdiť, že išlo o občianskoprávne, prípadne obchodnoprávne vzťahy. Jedinú výnimku tvorili vzťahy športovcov v tzv. rezortných strediskách športu, ktoré boli kreované na základe špeciálneho zákonodarstva (zákon o štátnej službe). Začlenenie subjektov týchto vzťahov (zmluvných) do športového odvetvia prebiehalo a prebieha na základe zákona č. 83/1991 Zb. o združovaní občanov v z.n.p..

Vzhľadom na dnes už nespornú skutočnosť, že šport disponuje špecifickými vlastnosťami, ktoré potvrdzuje aj výslovné znenie **čl. 165 Zmluvy o fungovaní Európskej únie**, vzťahy ktoré kreuje šport sú taktiež vzťahmi špecifickými. To oprávňuje

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

zákonodarcu, aby pri prijímaní zákonov normujúcich športovú oblasť alebo vzťahy vyskytujúce sa v športe využíval špecifické metódy regulácie.

Ako bolo uvedené vyššie, **spory ktoré vznikali v oblasti športu z občianskoprávnych alebo obchodnoprávnych sporov medzi subjektmi v športe, mohli byť rozhodované pred všeobecnými súdmi, alebo pred rozhodcovskými orgánmi.** To, či si konkrétny šport zriadil alebo nezriadil svoj rozhodcovský súd (ďalej aj „RS") bolo výlučne na vôli členov daného športového odvetvia – zväzu. Ak sa dané športové hnutie rozhodlo, že takýto súd potrebuje, národný športový zväz vo forme občianskeho združenia si takýto stály rozhodcovský súd – v zmysle zákonných minimálnych náležitostí ZORK – zriadil. Čo je podstatné je ale to, že **ak sa daný šport**(daný národný športový zväz) **rozhodol takýto RS zriadiť, súčasne si inkorporoval do svojich interných predpisov povinnosť svojich členov obrátiť sa v prípade vzniku sporu medzi členmi navzájom práve na tento RS.** Týmto ustanovením uvedených povinností pre svojich členov vo svojich vnútorných predpisov zväzu dochádza k tzv. „vylučovaniu právomoci všeobecného súdnictva" konať v zadefinovaných sporoch, alebo inak povedané – k založeniu povinnosti členov zväzu predložiť spor vzniknutý medzi nimi výlučne na tento RS.

Prirodzene, takýto súkromnoprávny orgán rozhodovania sporov, konanie pred ním a samotné rozhodovanie muselo dodržiavať litery ZORK, teda konanie pred týmto rozhodcovským súdom prebiehalo na základe ZORK. Je zrejmé, že tak ako každý zákonný predpis, aj ZORK má svoje aplikačné a rozsahové limity. Ako je známe, ZORK v úvodnom ustanovení vymedzuje predmet úpravy a rozsah pôsobnosti, pričom v ustanovení § 3 taxatívnym spôsobom upravuje, ktoré spory pred RS prejednávané a rozhodované byť nemôžu.

Tento zákon upravuje

- rozhodovanie sporov vzniknutých z tuzemských a z medzinárodných **obchodnoprávnych a občianskoprávnych vzťahov**, ak je miesto rozhodcovského konania v Slovenskej republike,
- uznanie a výkon tuzemských a cudzích rozhodcovských rozhodnutí v Slovenskej republike.

Logickým sa javí záver, že ak sú vzťahy vznikajúce v oblasti športu iba občianskoprávneho alebo obchodnoprávneho charakteru, všetky spory z nich vzniknuté môžu byť predmetom konania pred potencionálne existujúcim RS. Mení ale niečo na uvedenej skutočnosti ZOŠ?

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

3 Kde je problém?

Zákon o športe zavádzajúc tzv. **trojprvkovú štruktúru statusu športovcov** ktorou ustanovuje, že športovec vykonáva športovú činnosť ako (i) profesionálny športovec, (ii) amatérsky športovec alebo ako (iii) neorganizovaný športovec[1] mení charakter vzťahov vyskytujúcich sa v športe ako takouto **systematikou a ďalšími súvisiacimi ustanoveniami (§ 4 ods. 3) zaviedol do vzťahov v športe aj vzťahy úplne nové – vzťahy zamestnanecké.** Urobil tak konkrétne tým, že ustanovuje, že profesionálny športovec ktorý vykonáva športovú činnosť pre športovú organizáciu (športový klub) v prípade, ak táto činnosť spĺňa znaky závislej práce, môže vykonávať túto činnosť iba na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu podľa ustanovenia § 47 a nasl. ZOŠ. **Úprava zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu zároveň ustanovuje, že vzťah založený touto zmluvou sa považuje za vzťah pracovnoprávny – konkrétne iný pracovnoprávny vzťah[2]. Z uvedeného vyplýva zreteľný čiastkový záver, že vzťah medzi profesionálnym športovcom a športovým klubom od 01. 01. 2016 nemá charakter občianskoprávny alebo obchodnoprávny, ale charakter pracovnoprávny.**

Je potrebné dodať, že športovec je osobou, ktorá má príslušnosť ku športovej organizácii (ustanovenie § 3 ZoŠ – pojmy zákona o športe), pre ktorú vykonáva šport.

Ak je uvedené pravdou a ak platí ZORK v časti ustanovujúcej svoj predmet úpravy a rozsah pôsobnosti iba na občianskoprávne a obchodnoprávne, **účinnosťou ZOŠ zákonodarca prakticky neumožňuje prejednávanie a rozhodovanie sporov zo zmlúv o profesionálnom vykonávaní športu pred RS, nakoľko pred RS je možné prejednávať iba spory obchodnoprávne a občianskoprávne.** Tento fakt je potrebné chápať ako východisko pri ďalších úvahách o tom, kde – ako – a pred kým tieto spory môžu byť prejednávané.

Zákon o športe na jednej strane ustanovuje, že vzťah medzi športovcom a športovým klubom v prípade ak je založený zmluvou o profesionálnom vykonávaní športu sa považuje za iný pracovnoprávny vzťah, zároveň však ustanovuje, že

---

1 Ustanovenie § 4 ods. 1 ZoŠ.

2 § 46 ods. 1: „*Zmluvný vzťah založený zmluvou o profesionálnom vykonávaní športu sa považuje za iný pracovnoprávny vzťah*" s odkazom na § 1 ods. 3 Zákonníka práce, ktorý ustanovuje, že „*Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.*"

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Zákonník práce ako generálny predpis pre pracovnoprávne vzťahy sa na vzťah športovca a klubu vzťahuje iba v rozsahu, ktorý zákon o športe uvádza[3]. To znamená, že zákonodarca vytvoril pre tento pracovnoprávny vzťah medzi športovcom a klubom osobitnú úpravu v rozsahu iba (i) **zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu**, a (ii) **iba v rozsahu ustanovení ZP, na ktoré odkazuje**. **Z uvedeného logicky plynie ďalší čiastkový záver a to, že akékoľvek ustanovenie ZP mimo tohto rozsahu sa na vzťah športovca a klubu neuplatní.**

Na doplnenie je potrebné uviesť, že vzťahy v športe, ktoré aj po nadobudnutí účinnosti zákona o športe od 01. 01. 2016 budú mať aj naďalej charakter obchodnoprávny alebo občianskoprávny, arbitrabilné (prejednateľné) pred RS budú[4].

4 Aké je východisko?

Chcel zákonodarca účinnosťou zákona o športe ustanoviť, že spory zo zmlúv o profesionálnom vykonávaní športu sa odklonia zo športovej obce, a nebudú môcť byť prejednávané pred žiadnym orgánom v rámci športovej samosprávy? Opak sa zdá pravdou.

Zákon o športe v ustanovení § 52 upravuje riešenie sporov v športe ako celok, pričom rozlišuje (i) **riešenie sporov orgánmi športovej organizácie**, (ii) **riešenie sporov v priebehu súťaže** a taktiež (iii) **disciplinárne konanie**.

§ 52 Všeobecné ustanovenia

1. Športová organizácia vykonáva v súlade s jej predpismi pôsobnosť na riešenie sporov podľa odseku 2 nad osobami s jej príslušnosťou.
2. Orgány na riešenie sporov sú oprávnené
a) rozhodovať spory vzniknuté v súvislosti so športovou činnosťou športovej organizácie a osôb s jej príslušnosťou,
b) ukladať sankcie a opatrenia za porušenie pravidiel súťaže, predpisov alebo rozhodnutí orgánov športovej organizácie,
c) preskúmavať rozhodnutia orgánov športových organizácií s jej príslušnosťou,

---

[3] Na právne vzťahy pri vykonávaní športu na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu sa primerane vzťahujú § 27 až 31, § 40 ods. 3 až 7, § 64, § 75 ods. 2 až 4, § 146 až 150, § 177 až 181, § 185 až 188, § 191 až 198, § 217 až 222, § 229 ods. 1 a 2, ods. 5 a 6, § 230, § 231, 232, § 238 a 239 Zákonníka práce.

[4] Ide napr. o prípady zmluvy o amatérskom vykonávaní športu, zmluvy o príprave talentovaného športovca.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

d) preskúmavať súlad predpisov športových organizácií s jej príslušnosťou s jej zakladajúcim dokumentom v časti, ktorá je pre tieto športové organizácie záväzná.
3. Orgány na riešenie sporov vykonávajú pôsobnosť podľa odseku 2 v súlade s pravidlami súťaže, predpismi športovej organizácie, ku ktorej má príslušnosť, medzinárodnými športovými pravidlami, predpismi a rozhodnutiami pri dodržiavaní zásad spravodlivého procesu.
4. Orgány športových organizácií rozhodujúce spory podľa odseku 2 dbajú na to, aby v rozhodovaní o skutkovo a právne zhodných prípadoch alebo podobných prípadoch nevznikali neodôvodnené rozdiely.

Z uvedených faktov je nutné vyvodiť, že **vzťah medzi profesionálnym športovcom a športovým klubom založený zmluvou o profesionálnom vykonávaní športu je sporom v zmysle ustanovenia § 52 ods. 2 ZOŠ – nakoľko sa týka športovej činnosti športovca a športovej organizácie pre ktorú športovec túto športovú činnosť vykonáva.**

Na základe uvedeného je tento spor prejednateľný pred takýmto orgánom na riešenie sporov za nasledujúcich podmienok:

1. **pred orgánom na riešenie sporov, ktorý spĺňa predpoklady zákona o športe[5],**
2. **môže ísť o orgán existujúci, alebo novovzniknutý**
3. **je však zrejmé, že nebude môcť ísť o RS, ktorý koná na základe ZORK, nakoľko ZORK prejednanie pracovnoprávneho sporu z konania pred RS vylučuje.**

Ak teda konkrétny národný športový zväz už pred účinnosťou, alebo po účinnosti ZOŠ (01. 01. 2016) disponuje orgánom riešenia sporov, ktorý nekoná na základe ZORK a nie je to RS, výkladom zákona o športe sa pravdepodobne dostávame k sumarizačnému zisteniu, že takýto orgán môže prejednávať aj spory vzniknuté na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu.

Ak sme na začiatku príspevku dôvodili, že aj v prípade, ak by mal konkrétny zväz k dispozícii RS konajúci podľa ZORK, ale nie orgán v zmysle zákona o športe schopný a právomocný prejednať aj spor zo zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu – nešlo by o porušenie predpisov zväzu ak by sa profesionálny športovec alebo športový klub obrátil so sporom na všeobecný, civilný súd. Myslíme si, že ak

[5] Malo by ísť o orgán na riešnie sporov konajúci v zmysle štatútu alebo iného vnútorného predpisu súladného so zákonom o športe – pozn. autora.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

by zákonodarca mal snahu zákonom umožniť prejednávanie vzťahov vyplývajúcich zo zmlúv o profesionálnom vykonávaní športu pred RS, musel by do zákona o športe umiestniť ustanovenie, ktoré by zakladalo arbitrabilitu týchto pracovnoprávnych sporov[6] a vykonať tak nepriamu novelu ZORK, alebo upraviť túto otázku priamou novelou ZORK. Technikália tejto zákonnej novelizácie samozrejme ostáva v rozhodovacej právomoci zákonodarcu. Ak sa tak nestalo a zákon o športe neodkazuje na ustanovenie § 14 ZP, logickou sa javí argumentácia o záujme tieto spory „uchovať v športe", to však pod právomocou orgánov na riešenie sporov v zmysle zákona o športe a pod právomocou RS tam, kde je to možné v zmysle ZoRK.

Autor má za to, že na základe znenia ustanovenia § 1 ods. 3 ZP[7] zákonodarca v zákone o športe ustanovil, že vzťah založený zmluvou o profesionálnom vykonávaní športu je iným pracovnoprávnym vzťahom v ktorom je vykonávaná činnosť ktorá má znaky závislej práce (§ 46 ods. 1 ZOŠ práve s výslovným odkazom na § 1 ods. 3 ZP). Z uvedeného dôvodu nie je možné považovať tento vzťah (v ktorom sa aktivuje výkon závislej práce – čo je prípad vzťahu založeného zmluvou o profesionálnom vykonávaní športu) za vzťah občianskoprávny, alebo obchodnoprávny a tým dôvodiť, že tento spor je arbitrabilný pred RS. Myslíme si, že uvedený následok nie je možné prekonávať ani prílišnou snahou o extenzívny výklad ZoRK s tým, že pracovnoprávny vzťah je vzťahom občianskoprávnym. Dôvody, pre ktoré sa v ZoRK uvádzajú tak (i) občianskoprávne, ako aj (ii) obchodnoprávne spory vnímame tak, že je to z dôvodu dualizmu obligačnej – zmluvnej úpravy záväzkov tak v ObZ, ako aj OZ pričom treba mať na zreteli, že ZoRK mal pri jeho prijatí ambíciu poskytnúť právny podklad predovšetkým pre obchodnú arbitráž. Vzťahy medzi podnikateľmi však vykazujú aj občianskoprávne zmluvné vzťahy nakoľko poznáme tzv. „absolútne neobchody", pri ktorých aj subjekty podnikateľského prostredia a charakteru musia využívať občianskoprávne zmluvné mechanizmy. Okrem uvedeného, odborná spisba v prevažujúcej miere non-arbitrabilitu pracovnoprávnych sporov potvrdzuje. Pracovnoprávny vzťah je vzťahom, v ktorom je silnejším subjektom jednoznačne zamestnávateľ, pričom zákonná možnosť zriaďovania stálych rozhodcovských súdov zamestnávateľmi by fakticky znamenala priamu možnosť arbitrovať spor „zamestnávateľským súdom" medzi silnejšou (zamestnávateľ) a slabšou

---

6 Napr. „*Spory vyplývajúce zo zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu môžu byť predmetom rozhodcovského konania podľa osobitného predpisu (s odkazom na ZORK)*".

7 „*Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.*"

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

(zamestnanec) zmluvou stranou, čo určite nikdy nebol zámer zákonodarcu. Myslíme si, že aj keď ustanovenie § 14 ZP spomína „súd", nie je možné dôvodiť, že tým zákonodarca mal na mysli aj RS, ak pracovnoprávne spory nezahrnul do právomoci podľa ZoRK. **Daný stav *de lege lata* by sme nemali prekonávať prehnaným aktivizmom vo vzťahu k extenzívnemu výkladu rozsahu aplikácie ZoRK len kvôli špecifickým vzťahom plynúcim zo zmlúv o profesionálnom vykonávaní športu.** Ako riešenie sa javí novela Zákona o športe, prípadne ZoRK, kde by sa výslovne uviedlo, že „pred rozhodcovským súdom možno prejednávať spory vyplývajúce zo zmlúv podľa osobitného predpisu" (s odkazom na ZoŠ ak by sme novelizovali ZoRK, alebo s odkazom na ZoRK ak by išlo o novelizáciu ZoŠ).

Napokon, plošná otázka zriaďovania rozhodcovských súdov v zmysle ZORK pre národné športové zväzy ostáva zachovaná[8], pričom tieto budú môcť riešiť všetky spory vyplývajúce zo vzťahov medzi členmi zväzov mimo vzťahov zo zmlúv o profesionálnom vykonávaní športu. Máme za to, že ak bude chcieť národný športový zväz vytvoriť orgán, ktorý bude mať právomoc rozhodovať aj o sporoch vzniknutých zo zmlúv o profesionálnom vykonávaní športu, bude musieť zriadiť orgán na riešenie sporov v športe v súlade so ZOŠ (ustanovenie § 52).

JUDr. Jaroslav Čollák
Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
Email: jaroslav.collak@upjs.sk, jaroslav.collak@gmail.com

[8] § 12 ods. 1 Zriadenie stáleho rozhodcovského súdu: „*Zriaďovateľom stáleho rozhodcovského súdu so sídlom na území Slovenskej republiky môže byť len záujmové združenie právnických osôb,* ***národný športový zväz****, Slovenský olympijský výbor, Slovenský paralympijský výbor alebo komora zriadená zákonom. Právnická osoba je povinná na svoje náklady zriadiť a udržiavať stály rozhodcovský súd, ak to ustanovuje osobitný predpis.*"

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

AIO, 2016, Vol. 11, Supplementum 1

Acta Iuridica Olomucensia

OCHRANA ZAMĚSTNANCE PŘED SKONČENÍM PRACOVNÍHO POMĚRU Z DŮVODU BOSSINGU VE SVĚTLE AKTUÁLNÍ JUDIKATURY[1]

Legal Protection of an Employee against Termination of Employment due to Bossing at the Light of Recent Case Law

Jitka Jordánová

JORDÁNOVÁ, Jitka. Ochrana zaměstnance před skončením pracovního poměru z důvodu bossingu ve světle aktuální judikatury. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 239–247.

Abstrakt: Příspěvek se v úvodu zabývá bossingem jakožto jednou z forem šikany, k níž může na pracovišti docházet. Jelikož je skončení pracovního poměru nejčastějším důsledkem šikany ze strany zaměstnavatele, je na pozadí aktuálních rozhodnutí provedena analýza jednotlivých typů jednání zaměstnavatele nesoucích v sobě znaky šikany, a v návaznosti na to je posouzena platnost takového právního jednání.

Klíčová slova: šikana na pracovišti, bossing, skončení pracovního poměru, zákonná ochrana zaměstnance.

Abstract: The introduction of the paper deals with bossing, the form of workplace bullying. Since the termination of employment is the most frequent consequence of bullying caused by employer, in the paper, the analysis of individual types of behavior of the employer is introduced and then demonstrated on current decisions of Czech courts. In relation to this analysis, the validity of the conduct of employer is assessed.

Keywords: workplace bullying, bossing, termination of the employment, legal protection of an employee.

[1] Tento příspěvek vznikl za podpory prostředků poskytnutých studentskou grantovou soutěží Univerzity Palackého v Olomouci IGA Právnická fakulta 2015 „Právní aspekty mobbingu“ č. projektu IGA_PF_2015_019.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Bossing

Pojem bossing je v současné době používán také v českém prostředí, přičemž je jím myšlena systematická šikana ze strany vedoucího. Tento termín, pocházející z anglického *boss*, neboli šéf, byl zaveden později než pojem mobbing[2], a sice v 90. letech Norem S. Kilem.[3] V obecné rovině se definice tohoto typu šikany příliš neliší od mobbingu[4], neboť lze souhlasit s Chromým[5], dle kterého je možné bossing považovat za odvozenou podobu mobbingu spadající pod pojem mobbing v širším slova smyslu. Ege[6] oproti tomu pojem bossing vůbec neužívá a namísto toho rozděluje mobbing toliko na horizontální a vertikální. V rámci předkládaného příspěvku bude pojmu bossing užito, přičemž bude kladen důraz na bossing ze strany zaměstnavatele, nikoli na bossing ze strany vedoucího pracovníka, a to za účelem co možná nejdůkladnější analýzy prostředků, které tato strana pracovněprávního vztahu užívá vůči zaměstnanci, ač musí ze zákona postupovat v souladu se zásadou zákonné ochrany zaměstnance (§ 1a odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP"), zásadou rovného zacházení se zaměstnanci (§ 1a odst. 1 písm. e) ZP) a v neposlední řadě též s ohledem na zásadu celého soukromého práva zakazující zneužití práva zakotvenou v ustanovení § 8 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „OZ")[7].

Totiž větší nebezpečnost bossingu lze oproti mobbingu dle názoru autorky spatřovat v mnohem širší škále prostředků, které může zaměstnavatel užít, a to z titulu svého nadřízeného postavení. Šikana pak může spočívat také v přidělování nesmyslných, nesplnitelných úkolů či naopak úkolů zcela zbytečných a nesouvisejících s pracovní náplní oběti. Je-li šikanující osobou zaměstnavatel, může též různými způsoby ovlivnit výši mzdy zaměstnance, zejména pak jde-li o nenárokovou složku mzdy. Dalším příkladem může být opakované odmítání zaměstnavatele

---

2 Pojem mobbing byl v rámci psychologického prostředí poprvé byl užit psychologem Heinzem Leymannem již tj. v roce 1982. K tomu: LEYMANN, Heinz. The Content and Development of Mobbing at Work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, roč. 5, č. 2, s. 165.

3 BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?* Brno: Era, 2003, s. 10.

4 Jedná se tedy o jednání spočívající v nejrůznějších formách znepříjemňování života na pracovišti, přičemž charakteristickými rysy pro tato jednání je zákeřnost, skrytost, dlouhodobost a četnost. K tomu blíže BEŇO, Pavel. Mobbing je když…. *Moderní vyučování*, 2002, roč. 8., č. 3., s. 4–5.

5 CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti.* Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 190.

6 EGE, Harald. *La valutazione peritale del danno da mobbing.* 1. vydání. Milán: Giuffré Editore, 2002, s. 21–23.

7 K použitelnosti občanského zákoníku také v oblasti pracovněprávních vztahů ustanovení § 4 ZP či nález Ústavního soudu ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, který zrušil mimo jiné princip delegace ve vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

povolit zaměstnanci čerpat dovolenou v zaměstnancem zvoleném termínu. Bossing může také souviset s nezákonným monitoringem zaměstnanců na pracovišti spočívajícím v instalaci kamer na pracovišti, kde zaměstnanci jednají se zákazníky, užití kamer po celou dobu pracovní doby a následné přehrávání nevhodného jednání se zákazníky před jednotlivými zaměstnanci během pracovních porad.[8] Dále se může jednat například o naprostou izolaci oběti od ostatních kolegů nebo o trvalou kontrolu oběti a nutnost jakákoli, byť nevýznamná rozhodnutí s nadřízeným pracovníkem či některým z kolegů, konzultovat.[9]

2 Bossing a platnost dohody o ukončení pracovního poměru

Jestliže dojde na pracovišti k šikaně zaměstnance ze strany zaměstnavatele, která může spočívat, jak bylo uvedeno výše, v rozmanitém jednání, způsobeném nadřízeností zaměstnavatele v rámci pracovněprávního vztahu, tato často směřuje k tomu, aby zaměstnanec, jehož přítomnost na pracovišti je nežádoucí, takové pracoviště opustil. Následující část příspěvku se tak bude zabývat zejména platností právního jednání zaměstnavatele, které vede ke skončení pracovního poměru a situacím, které mohou v rámci tohoto institutu v souvislosti s šikanou nastat.

Vzhledem k tomu, že výpověď udělená zaměstnavatelem musí být vždy odůvodněná jedním z taxativně vymezených důvodů v souladu s ustanovením § 52 ZP, nezřídka může nastat situace nekorespondující s realitou, když důvod, o který zaměstnavatel výpověď opírá, fakticky naplněn není. Stejně tak tomu může být v případě dalšího institutu spojeného s ukončením pracovního poměru, a sice okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem dle § 55 ZP. Zákon pak také vyžaduje, aby důvod uvedený ve výpovědi či v okamžitém zrušení pracovního poměru byl skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem (k tomu § 50 odst. 4 ZP).

V návaznosti na výše uvedené je pak šikanou bezpochyby stav, kdy zaměstnavatel (případně k tomuto jednání oprávněný vedoucí zaměstnanec) nutí zaměstnance k podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru. Ukončení pracovního poměru prostřednictvím dohody dle § 49 ZP je totiž pro zaměstnavatele bezpochyby výhodnější z několika stěžejních důvodů – v dohodě nemusí být jednak uveden důvod, pro který je pracovní poměr ukončen, a tudíž není možné napadat její

---

8 VIDRNA, Jan, KOUDELKA, Zdeněk. *Zaměstnanci v objektivu kamer. Právní aspekty monitoringu zaměstnanců.* Praha: C. H. Beck, 2013, s. 127.

9 HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing.* 1. vydání. Martin: Neografia, 1995, s. 101.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

platnost pro faktickou neexistenci důvodu, dále pak je tímto způsobem možné pracovní poměr ukončit ke dni, který smluvní stany v dohodě určí, tedy kupříkladu i den podpisu takové dohody.[10]

Ve vztahu k institutu šikany na pracovišti je stěžejní, že z judikatury lze dovodit, že ne každou dohodu o rozvázání pracovního poměru lze považovat za platnou bez dalšího, neboť je nutné zkoumat také skutečnosti, které k ukončení pracovního poměru touto formou vedly. Nejvyšší soud svým usnesením[11] odmítl dovolání zaměstnavatele, které podal proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové jakožto soudu odvolacího, a to proto, že zaměstnavatel nezpochybňoval právní posouzení věci odvolacím soudem, nýbrž pouze skutkové zjištění, kdy tyto výtky nepředstavovaly uplatnění dovolacího důvodu. V předmětném sporu se jednalo o situaci, kdy zaměstnankyně napadla žalobou platnost dohody o ukončení pracovního poměru. K podpisu této dohody, jak vyplynulo též z dokazování, ji před zraky ostatních zaměstnanců donutil nadřízený, když na ni křičel, aniž by jí řekl důvod, proč má tuto listinu podepsat. Ještě týž den zaměstnankyně situaci písemně popsala zaměstnavateli a uvedla, že z těchto důvodů dohodu považuje za neplatnou. V řízení bylo poté prokázáno, že ač se nejednalo o bezprávnou výhružku, k podpisu listiny zaměstnankyní došlo v psychické tísni, která byla vyvolaná překvapivým návrhem žalované a poskytnutím minimálního času na rozmyšlenou, neboť se jedná o právní úkon, který má pro zaměstnankyni závažné důsledky. Došlo tak jednoznačně k omezení možnosti zaměstnankyně svobodně se rozhodnout a soud tudíž určil, že skončení pracovního poměru bylo neplatné. To se v daném případě projevilo také tak, že zaměstnankyně ještě týž den, poté co odpadl moment překvapení spojený s šikanou vedoucího zaměstnance, platnost dohody napadla a sdělila zaměstnavateli všechny skutečnosti, pro které nebylo možné postupovat formalistickým výkladem v souladu se zásadou *pacta sunt servanda.*

Na druhou stranu, pakliže je zaměstnanci řečeno, že má možnost buď uzavřít dohodu dle § 49 ZP, nebo s ním bude okamžitě zrušen pracovní poměr, neboť jsou zde důvody, pro které jej platně zrušit lze, nelze automaticky usuzovat na bezprávnou výhružku[12]. V konkrétním případě se jednalo o situaci, kdy bylo zaměstnanci zaměstnavatelem navrženo ukončit pracovní poměr dohodou za současného sdělení, že jsou dány okolnosti pro okamžité zrušení pracovního poměru, konkrétně

---

[10] Sjednaným dnem skončení pracovního poměru ve smyslu § 49 odst. 1 ZP však nemůže být den předcházející podpisu dohody. K tomu: rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06. 03. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012.

[11] K tomu rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 07. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2073/2005.

[12] K tomu rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 04. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

pro požívání alkoholu zaměstnancem v pracovní době. Pakliže tyto důvody byly fakticky dány, uznal Nejvyšší soud, že zaměstnavatel má možnost pracovněprávní vztah ukončit důstojnější formou, která je i pro zaměstnance výhodnější (zejm. pokud jde o následný nárok zaměstnance na přiznání podpory v nezaměstnanosti[13]). O bezprávnou výhružku se tak v daném případě nejednalo, neboť zaměstnavatel nehrozil zaměstnanci tím, co nebyl oprávněn učinit. Neplatnost podmíněného jednání zaměstnavatele vyloučil Nejvyšší soud[14] obdobně také v případě, kdy zaměstnanci byla ze strany zaměstnavatele dána možnost volby, a sice mezi skončením pracovního poměru výpovědí z důvodu § 52 písm. c) ZP pro organizační změny související s realizací útlumového programu nebo sjednáním pracovního poměru na dobu určitou na jeho vlastní písemnou žádost. I přesto, že přistoupením na změnu pracovního poměru na dobu určitou by bylo prokazatelně zhoršeno postavení zaměstnance, nelze počínání zaměstnavatele vnímat jako psychický nátlak či zneužití výkonu práva, neboť druhou možnost (tj. udělení výpovědi pro nadbytečnost) byl zaměstnavatel prokazatelně oprávněn v daném případě učinit, když nadbytečnost byla dána.

Pokud jde o bossing, institutem dohody o skončení pracovního poměru se ve vazbě na nárok na náhradu majetkové újmy dle § 265 odst. 2 ZP, zabýval Nejvyšší soud[15] také v níže představeném rozhodnutí. Nejvyšší soud zrušil rozhodnutí soudu prvního a druhého stupně a vrátil věc k dalšímu řízení, když uvedl, že pakliže byla v jiném řízení prokázána existence šikany na pracovišti, nelze automaticky hovořit o přetržení příčinné souvislosti mezi protiprávním jednáním zaměstnanců jednajících jménem zaměstnavatele (opakované urážky, zesměšňování a obdobná jednání znevažující čest a důstojnost z důvodu zdravotního postižení zaměstnance) a vznikem újmy, za situace, kdy byl pracovní poměr ukončen dohodou dle § 49 ZP, kterou inicioval sám šikanovaný zaměstnanec. K ukončení pracovního poměru dohodou se totiž zaměstnanec byl nucen uchýlit, neboť pokračování takového pracovního poměru by obnášelo nutnost snášet další šikanu na pracovišti. Nárok na náhradu majetkové újmy způsobené šikanou tak nemůže být vyloučen za situace, kdy se dlouhodobě šikanovaný zaměstnanec rozhodne pracoviště opustit z vlastní vůle. Dle názoru autorky dovolací soud v dané situaci správně upřednostnil nikoli

---

13 K tomu ustanovení § 39 odst. 2 písm. b) ZoZ, dle kterého nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

14 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 08. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1852/2005.

15 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 09. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2204/2011.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

pouze formální výklad práva, který by v případě zkoumaného institutu šikany na pracovišti mohl vést k absurdním závěrům, avšak zkoumal motivy, které zaměstnance ke skončení pracovního poměru vedly.

3 Bossing a otázka platnosti ukončení pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru

V praxi se zaměstnanci, kteří jsou oběťmi bossingu, však mohou setkat také se situací, kdy je jim udělena výpověď dle § 52 písm. c) ZP, tj. pro nadbytečnost či dle § 52 písm. f) ZP z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků, případně pro porušování pracovních povinností dle § 52 písm. g) ZP.

Pokud jde o nadbytečnost dle § 52 písm. c) ZP, je v souvislosti s šikanou na pracovišti nutné poukázat na situace, kdy zaměstnavatel výpověď o tento výpovědní důvod opírá, avšak tento ve skutečnosti není dán a jeho jednání je tedy bez dalšího neplatné. Již ze zákonné dikce lze dovodit, že k platnému ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem dle § 52 písm. c) ZP není zapotřebí pouze rozhodnutí o organizačních změnách a nadbytečnost zaměstnance, ale také příčinná souvislost mezi takovým rozhodnutím a nadbytečnosti zaměstnance. V tomto směru se vyjádřil také Nejvyšší soud[16], když uvedl, že o příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance lze hovořit pouze, když je výpověď zaměstnavateli dána tak, aby pracovní poměr skončil nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých změn. Pakliže tedy pracovní poměr zaměstnance skončil dřív, než se u zaměstnavatele organizační změna realizovala, nelze o nadbytečnosti hovořit. Zaměstnanec se za této situace může účinně bránit žalobou na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Také toto rozhodnutí by mělo eliminovat nadužívání a zneužívání tohoto výpovědního důvodu zaměstnavateli a poskytnout zaměstnancům, kteří takovou výpověď obdrželi, určité vodítko při zvažování postupu dle § 69 a násl. ZP.

Příznivý k šikanovaným zaměstnancům je v tomto smyslu také recentní nález Ústavního soudu[17], dle kterého byla vyslovena přípustnost důkazu ve formě tajně pořízené nahrávky, která prokazovala mj. šikanující jednání zaměstnavatele, a tedy neplatné skončení pracovního poměru dle § 52 písm. c) ZP. Zaměstnanec danou výpověď napadl, neboť z jednání zaměstnavatele vyplývalo, že jejím důvodem nebyla nadbytečnost zaměstnance v důsledku připravovaných organizačních změn,

---

[16] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 03. 2014, sp. zn. 21 Cdo 790/2013.

[17] Nález Ústavního soudu ze dne 09. 12. 2014, sp. zn. II ÚS 1774/14.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

nýbrž kritika zaměstnavatele, kterou zaslal zahraničnímu vedení. K prokázání těchto tvrzení pak zaměstnanec předložil rozhovor mezi ním a členem zahraničního vedení pořízený bez vědomí druhé osoby. Ústavní soud v předmětném rozhodnutí zdůraznil ochrannou funkci pracovního práva a princip ochrany stability pracovního poměru a po provedení testu proporcionality uvedl, že upřednostněním práva na ochranu osobnosti obecnými soudy došlo k porušení práva na spravedlivý proces stěžovatele, neboť v daném případě neměl stěžovatel k dispozici k prokázání tvrzení jiný důkaz. Podstatné též bylo, že nahrávka se nijak nedotýkala soukromého života nahrávaného, nýbrž pouze pracovních záležitostí. Ústavní soud v této souvislosti uvedl, že obecné soudy mají povinnost vzít v řízení o neplatné ukončení pracovního poměru v úvahu také obvyklou důkazní nouzi na straně zaměstnance jakožto slabší strany pracovněprávního vztahu[18]. Obecné soudy musí mít na zřeteli, že zaměstnanci, zvlášť pokud jde o bossing, jsou často v nesnadné situaci a tajná nahrávka, byť zasahuje do osobnostního práva nahrávaného, je často jediným možným důkazem k prokázání existence šikany.

Dále pak může docházet k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se zaměstnancem výpovědí dle § 52 písm. f) ZP, a tedy z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce. V souvislosti s šikanou na pracovišti pak půjde nejčastěji o situaci, kdy bude nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce spočívat v neuspokojivých pracovních výsledcích. Z judikatury pak lze dovodit, že je zcela nepodstatné, zda jsou neuspokojivé pracovní výsledky důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti či nezodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností, neboť podstatné je pouze to, zda neuspokojivé pracovní výsledky objektivně existují. Kumulativně však k tomuto musí přistoupit absence kvality požadovaných pracovních výsledků po delší dobu.[19] Pakliže jsou tyto dvě podmínky splněny, bude výpověď dle § 52 písm. f) ZP považována za platnou pouze tehdy, jestliže zaměstnavatel v době posledních 12 měsíců zaměstnance písemně vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, a tento je v přiměřené době neodstranil.

V souladu se zásadami soukromého práva zakotvenými v ustanovení § 3 odst. 2 písm. c) OZ[20] je nutné uvést, že zaměstnavatele nelze nutit k tomu, aby setrval

---

18 K tomu také Usnesení Ústavního soudu ze dne 26. 06. 2014, sp. zn. II. ÚS 1471/2014.

19 K tomu rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 03. 2013, sp. zn. 21 Cdo 742/2012 či CHROMÝ. *Násilí na pracovišti…*, s. 166–167.

20 Také v pracovním právu musí dojít k vyvážení zásad soukromého práva uvedených v ustanovení § 3 odst. 2 písm. c) OZ, dle kterého slabší strana nesmí v důsledku svého slabšího postavení utrpět

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

v pracovněprávním vztahu se zaměstnancem, který jedná zcela v rozporu s jeho oprávněnými zájmy, neboť vykazuje minimální pracovní výsledky. Ovšem v případě, že je tato absence pracovních výsledků odůvodněna soustavnou šikanou zaměstnavatele, musí být tato skutečnost v rámci sporu o neplatnost skončení pracovního poměru, pakliže bude prokázána příčinná souvislost mezi šikanou ze strany zaměstnavatele a poklesem pracovní výkonnosti zaměstnance, zohledněna. V této situaci by měla nastoupit aplikace obecných zásad soukromého práva, a sice zejména ustanovení § 8 OZ, neboť zaměstnavatel šikanou zaměstnance, která vyústila v naplnění výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. f) ZP, zjevně zneužil právo. Takové jednání nepožívá právní ochrany a mělo by být obecnými soudy považováno za neplatné.

Jako svévolné jednání zaměstnavatele, a tudíž neplatné skončení pracovního poměru, tentokráte pro porušování povinností ze strany zaměstnance, Ústavní soud[21] hodnotil též okamžité zrušení pracovní poměru se zaměstnankyní dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP. V rámci dokazování totiž vyšlo najevo, že i kdyby se zaměstnankyně dopustila porušení povinností z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, intenzita porušení nedosahovala takové výše, aby se zaměstnankyní bylo možné ukončit pracovní poměr okamžitě. Porušení povinností ve faktickém jednání spočívajícím v použití mobilního telefonu zaměstnancem pro soukromé účely, kdy zaměstnavateli vznikla škoda celkem 62,- Kč a dále pozdní příchod do zaměstnání, nelze podřadit pod porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem odůvodňující okamžité zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel takové počínání svých zaměstnanců samozřejmě není povinen tolerovat, neboť jeho oprávněným zájmem je řádný chod pracoviště, ale k naplnění tohoto zájmu musí volit adekvátní prostředky. Výše uvedené porušení povinností by tak bylo možno vnímat jako méně závažné, avšak při naplnění znaku soustavnosti v horizontu šesti měsíců by zaměstnavatel dle názoru autorky byl oprávněn ukončit se zaměstnankyní pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. g) ZP.

V případě, kdy bude uznáno, že pracovní poměr byl se zaměstnancem ukončen neplatně, a tento tedy nadále trvá, nebude pravděpodobně většinou v zájmu zaměstnance v takovém nezdravém pracovním prostředí zůstat. Zaměstnanec v praxi většinou pracovní poměr následně ihned ukončí výpovědí či dohodou. Určitým

---

nedůvodnou újmu, avšak za současného užití zásady, dle které nesmí nikdo bezdůvodně těžit z vlastní neschopnosti. Pakliže by slabší strana zneužila ochrany, kterou jí zákon poskytuje, této by se jí nedostalo. K tomu: PULKRÁBEK, Zdeněk In MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1–117*. Praha: Leges, 2013, s. 83–84.

[21] Usnesení Ústavního soudu ze dne 26. 06. 2014, sp. zn. II. ÚS 1471/2014.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

zadostiučiněním za šikanující jednání zaměstnavatele je však pro zaměstnance jeho nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, a to od doby, kdy zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším zaměstnání dle ustanovení § 69 odst. 1 ZP. Jestliže ovšem dojde k pochybnostem o celkové výši této částky, je zaměstnanec povinen uplatnit u soudu další nárok, a sice na zaplacení dlužné částky, přičemž v rámci tohoto řízení je zaměstnavatel oprávněn navrhnout, v případě, že celková doba, za kterou by měla zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu příslušet, přesahuje šest měsíců, aby byla jeho povinnost k náhradě mzdy či platu přiměřeně snížena (k tomu blíže ustanovení § 69 odst. 2 ZP).

4 Závěr

S ohledem na představená soudní rozhodnutí lze tvrdit, že v oblasti institutu skončení pracovního poměru existuje bohatá judikatura dotýkající se také bossingu, kdy tuto lze považovat pro obě strany pracovněprávního vztahu za významné vodítko, když dokáže do jisté míry identifikovat jednání směřující ke skončení pracovního poměru, které lze bez dalšího považovat za neplatné a na druhou stranu stanoví mantinely pro zachování platnosti jednání. Zaměstnanec jakožto slabší strana pracovněprávního vztahu musí, také s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva, být chráněn před přítomností patologických jevů na pracovišti a svévolí zaměstnavatele. Avšak nepřiměřeně silná ochrana zaměstnance by mohla v důsledku vyústit v šikanu zaměstnavatele, který by byl nucen na pracovišti strpět zaměstnance nezpůsobilé řádného výkonu práce a jednající tak zcela v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

JUDr. Jitka Jordánová
Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
Email: Jordanova.jitka@seznam.cz

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

METODY URČOVÁNÍ VÝŠE VÝŽIVNÉHO PRO DĚTI

Acta Iuridica Olomucensia

The methods of determination of maintenance amount for children

Romana Rogalewiczová

ROGALEWICZOVÁ, Romana. Metody určování výše výživného pro děti. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 249–263.

Abstrakt: Článek se zabývá otázkami určování výše výživného pro děti. Shrnuje, jaká pravidla pro určování vyživovací povinnosti stanoví zákon a jakými pravidly se při určování vyživovací povinnosti řídí soudy. Představuje několik metod, jejichž pomocí je možné určovat výši výživného, hodnotí jejich výhody a nevýhody a především je porovnává z hlediska objektivity stanovení výše vyživovací povinnosti.

Klíčová slova: vyživovací povinnost, výše vyživovací povinnosti, minimální výživné, tabulky, odůvodněné potřeby, možnosti a schopnosti, dobré mravy, schopnost sám se živit, stejná životní úroveň, objektivita.

Abstract: The paper deals with questions of determination of maintenance amount for children. It summarizes the rules for determination of maintenance duty given by the law and the rules used by courts by setting the maintenance amount. The paper describes several methods that can help to determine the maintenance amount. It evaluates the positives and negatives of these methods and it compares them in the light of fair-mindedness.

Keywords: maintenance duty, amount of maintenance duty, minimal alimony, tables, valid needs, possibility and capability, bonos mores, ability to live by oneself, same standard of living, fair-mindedness.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Úvod

V průběhu svého života člověk uspokojuje své potřeby – především fyzické a duševní, později se přidávají potřeby kulturní, hmotné a další. V některých obdobích však není možné, aby tyto potřeby uspokojoval sám. Tato období jsou buď dána přirozeně, kdy samostatné uspokojování potřeb není objektivně možné (období dětství), nebo jsou dána jako společensky přijatelná období potřeby podpory (období studia, kdy by jedinec již byl schopen a zákon mu umožňuje, aby své potřeby uspokojil z prostředků dosažených vlastní výdělečnou činností, ale společnost uznává, že pokud místo zapojení se do pracovního procesu se jedinec věnuje studiu a tím zvyšuje svoji kvalifikaci pro budoucí lepší možnosti uplatnění na trhu práce, je žádoucí, aby byl nadále při uspokojování svých potřeb podporován), nebo vznikají nahodile a nečekaně (např. neschopnost sám se živit v důsledku úrazu, dlouhodobé pracovní neschopnosti, nemoci apod.). Judikatura termínu schopnost uspokojovat všechny své potřeby využívá pro definování pojmu být schopen sám se živit[1].

Primárně by pomoc při uspokojování potřeb člověka (rozsah této pomoci závisí na konkrétní situaci) v těchto obdobích měli zajistit nejbližší příbuzní, tedy rodina. A takováto podpora by měla mít charakter jednak osobní péče, jednak finanční podpory, pokud osobní péče není možná nebo dostačující. Zajištění životních potřeb jedince je ze strany jeho nejbližších realizováno v podobě poskytování výživného[2].

Vyživovací povinnost k dítěti vyplývá z objektivní potřeby zajistit základní životní potřeby dítěte, které není a z objektivního hlediska po dlouhou dobu ani nemůže být schopno se samo živit. Vyživovací povinnost rodičů k dítěti vzniká ze zákona spolu se vznikem rodinně právního vztahu[3] (může jít buď o narození dítěte, rozhodnutí o určení otcovství, rozhodnutí o osvojení dítěte). Vyživovací povinnost rodičů k dítěti zaniká buď absolutně smrtí dítěte, nebo povinného rodiče, nebo relativně, pokud dítě nabude schopnosti samo zajišťovat své životní potřeby, v tom případě je ale za určitých okolností možné obnovení vyživovací povinnosti.

---

1 Nález Ústavního soudu ze dne 21. 04. 2011, sp. zn. II ÚS 3113/10 [online]. [cit. 04. 02. 2015]. Dostupný na <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=70196&pos=1&cnt=1&typ=result>.

2 HOLUB, M., NOVÁ, H., PTÁČEK, L., SLADKÁ HYKLOVÁ, J. *Zákon o rodině s komentářem, judikaturou a předpisy souvisejícími.* 9. vydání. Praha: Leges, 2011, s. 314.

3 SMÍD, O. Výživné pro nezletilé dítě a řízení o něm v ČR. In ŠÍNOVÁ, R. a kol. *Řízení ve věcech rodinněprávních v České republice, Slovenské republice a Německu a jejich aktuální problémy.* 1. vydání. Praha: Leges, 2010, s. 174.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Občanský zákoník určuje, jaký účel má výživné plnit a jak má být stanoveno. Pokud se oprávnění a povinní na konkrétní výši výživného nedohodnou, rozhoduje soud. Dohoda o výši vyživovací povinnosti, kterou mezi sebou povinní a oprávnění uzavřou, v některých situacích podléhá schválení soudu (v případě rozvodu manželství). Potom ale soud zkoumá, zda dohoda není pro některou ze stran nápadně nevýhodná, nebo zda na ni nepřistoupila z donucení a především zda odpovídá nejlepšímu zájmu dítěte. Není vyloučena ani mimosoudní dohoda mezi povinnými a oprávněnými, která soudem schválena být nemusí, zde je však riziko (v závislosti na formě takové dohody), že v případě neplnění vyživovací povinnosti bude soudně nevymahatelná. V České republice nejsou způsoby určování výše výživného doposud nijak sjednoceny, a stává se, ač by se to stávat nemělo, že různé soudy za stejných výchozích podmínek rozhodují zcela rozdílně.

Ve svém příspěvku se chci zaměřit hlavně na určování vyživovací povinnosti rodičů k dětem, protože ta představuje nejfrekventovaněji využívanou formu výživného, a to především z pohledu jednotlivých metod, jak je možné výši výživného určit, a jejich objektivity. Určování výživného v České republice není v současné době nijak sjednoceno, soudy sice při rozhodování zohledňují, nebo by měly zohledňovat, řadu ukazatelů, přesto se předem dá velmi těžko odhadnout, v jaké výši bude nakonec výživné stanoveno. Bylo by proto vhodné vytvořit takové pomůcky pro určování vyživovací povinnosti, které by jednak rozhodování sjednotily, jednak by umožnily určovat vyživovací povinnost co možná nejobjektivněji.

2 Zákonná východiska

Vyživovací povinnost upravuje občanský zákoník v ustanovení § 910 a následujících.

Dle § 911 občanského zákoníku lze výživné přiznat, pokud oprávněný není schopen sám se živit. V případě nemožnosti nebo neschopnosti jedince sám si zajistit prostředky na pokrytí svých životních potřeb jsou v prvé řadě povinni mu poskytovat výživné nejbližší příbuzní (pravidla, v jakém pořadí mají jednotlivé osoby vyživovací povinnost, vyplývají z § 910 a § 697 odst. 1 občanského zákoníku).

V souladu s ustanovením § 2 odst. 3 občanského zákoníku nemá být vyživovací povinnost v rozporu s dobrými mravy. Co jsou dobré mravy, zákon nedefinuje. Z judikatury vyplývá, že se jedná o soubor morálních norem, které jsou společností

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

obecně přijímány a respektovány. V praxi nastávají situace, kdy se o souladu vyživovací povinnosti s dobrými mravy dá pochybovat, nebo při jeho posuzování alespoň váhat[4]. V některých specifických situacích se již Ústavní soud jednoznačně postavil na stranu povinných rodičů (povinnost poskytovat výživné tzv. „věčným studentům")[5], v jiných sporných situacích obdobné rozhodnutí stále chybí (povinnost poskytovat výživné dětem v případech, kdy došlo k vytvoření syndromu zavržení rodiče, je trvale a systematicky bráněno ve styku povinného rodiče s dítětem apod.).

Rozsah výživného vyplývá z ustanovení § 913 odst. 1. Při určování výživného musí být zohledněny především odůvodněné potřeby oprávněného a jeho majetkové poměry (toto kritérium původní úprava v zákoně o rodině neobsahovala, vycházelo se pouze z odůvodněných potřeb oprávněného; samotná skutečnost, že nezletilé dítě vlastní majetek, však není důvodem pro nepřiznání výživného, posuzováno musí být dle ustanovení § 912 občanského zákoníku pouze, zda zisk plynoucí z tohoto majetku pokryje potřeby nezletilého dítěte[6]), současně s majetkovými poměry, možnostmi a schopnostmi povinného. Jak konkrétně mají být hodnoceny možnosti a schopnosti povinného blíže specifikuje odst. 2 – přihlíží se k přístupu k výdělečné činnosti (co povinný dělat může a ve skutečnosti dělá, zda se bezdůvodně nevzdal nebo nebrání lépe placené práci; soudy by tedy při svém rozhodování měly vycházet z potenciálních možností dosažení příjmu, nikoliv z faktického stavu[7]), zda povinný zbytečně neriskuje se svým majetkem, ale také k míře osobní péče povinného o oprávněného, případně i k péči o rodinnou domácnost.

Bližší pravidla k vyživovací povinnosti mezi rodiči a dětmi upravují ustanovení § 915 až § 919 občanského zákoníku. Předně jde o pravidlo zachování stejné životní úrovně rodičů a dětí, které je preferováno před obecným principem pokrytí

---

4 K tomu blíže ROGALEWICZOVÁ, R. Trvání vyživovací povinnosti z hlediska dobrých mravů. In KRÁLÍČKOVÁ, Z., KORNEL, M., VALDHANS, J. *Dny práva 2013. Část V. Právo na výživné v. vyživovací povinnost.* Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 100–110.

5 K tomu např. nález Ústavního soudu ze dne 30. 09. 2014, sp. zn. II ÚS 2121/14 [online]. [cit. 05. 02. 2015]. Dostupný na <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=85799&pos=1&cnt=1&typ=result>, nebo usnesení Ústavního soudu ze dne 25. 03. 2014, sp. zn. IV ÚS 1247/13 [online]. [cit. 05. 02. 2015]. Dostupný na <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=83014&pos=1&cnt=1&typ=result>.

6 NOVOTNÝ, P., IVIČIČOVÁ, J., SYRŮČKOVÁ, I., VONDRÁČKOVÁ, P. *Nový občanský zákoník. Rodinné právo.* 1. vydání. Praha: Grada Publishing, s.r.o., 2014, s. 79.

7 HOLUB, M., NOVÁ, H., PTÁČEK, L., SLADKÁ HYKLOVÁ, J. *Zákon o rodině s komentářem, judikaturou a předpisy souvisejícími.* 9. vydání. Praha: Leges, 2011, s. 321.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

odůvodněných potřeb oprávněného dítěte[8]. Na tento princip je pohlíženo často především z hlediska velmi dobře majetkově situovaných rodičů a v této souvislosti se řeší povinnost nejen pokrývat odůvodněné potřeby dítěte, ale současně přispívat i na tvorbu úspor pro dítě do budoucna. Není však možné zapomínat i na hledisko druhé – je-li rodič zcela nemajetný a bez příjmu a jeho životní úroveň je velmi nízká, nelze po něm spravedlivě požadovat, aby svou vyživovací povinností pokryl odůvodněné potřeby dítěte v plné výši. Není samozřejmě správné od uložení vyživovací povinnosti v takovém případě zcela ustoupit, ale dá se očekávat, že výživné bude v těchto situacích spíše symbolické. Se snahou o zachování stejné životní úrovně rodičů a dítěte souvisí i snaha, aby dítě pocítilo dopady rozvodu či rozchodu rodičů co nejméně po materiální stránce, aby mu zůstala zachována dosavadní životní úroveň[9], tedy aby nebylo potrestáno za to, že lépe vydělávající, nebo lépe finančně situovaný rodič, rodinu opustil, nebo aby dokonce děti nepreferovaly lépe zabezpečeného rodiče pouze z toho důvodu, že jim nabídne lepší materiální zázemí.

Na druhou stranu i při zohlednění potřeb dítěte, snaze o zachování stejné životní úrovně rodičů a dítěte a s přihlédnutím k možnostem a schopnostem povinného rodiče, není možné tato kritéria absolutizovat. To by totiž mohlo vést k tomu, že by rodič po splnění vyživovací povinnosti nedisponoval dostatečnými prostředky na pokrytí vlastních potřeb. Zejména v situacích, kdy má vyživovací povinnost k více dětem. Takže i odůvodněné potřeby povinného rodiče by měly být jedním z hledisek při určování výše výživného, ačkoliv je zákon výslovně neuvádí.

3 Jak je výše výživného určována českými soudy

Při určování výše výživného musí soud zjistit relevantní ukazatele jednak na straně oprávněného dítěte, jednak na straně povinného rodiče. V České republice Ministerstvo spravedlnosti již v roce 2010 zveřejnilo pomocné tabulky, které by pro soudce měly být pomůckou při určování výše výživného. Tyto tabulky vycházejí z věku dítěte, oprávněné děti jsou rozděleny do pěti věkových skupin. Výše výživného je určena procentem, resp. rozmezím procent z čistého příjmu[10] povinného

---

8 NOVOTNÁ, V. Rodinné právo v novém občanském zákoníku (3.). *Časopis Právo a rodina*, 2014, roč. 16, č. 3, s. 4.

9 NOVOTNÝ, P., IVIČIČOVÁ, J., SYRŮČKOVÁ, I., VONDRÁČKOVÁ, P. *Nový občanský zákoník. Rodinné právo.* 1. vydání. Praha: Grada Publishing, s.r.o., 2014, s. 81.

10 Čistým příjmem se rozumí příjem po uhrazení povinných odvodů (daň z příjmů, sociální a zdravotní pojištění).

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

rodiče, a to postupně ve čtyř- nebo šestibodovém procentním rozmezí ve výši od 11 do 25 %. Zásadní nevýhodou této pomůcky je skutečnost, že nezohledňuje počet dětí, ke kterým má povinný rodič vyživovací povinnost. Z textu doprovodného materiálu poskytnutého ze strany Ministerstva spravedlnosti soudům pouze vyplývá, že pokud má povinný rodič více než jednu vyživovací povinnost, mělo by být výživné určováno při dolní hranici procentní sazby[11]. Dosavadní zkušenosti ukazují, že pomocná tabulka není plně využívána soudy, které o výši výživného rozhodují, ale pomáhá již při prvotních mimosoudních jednáních rodičů, kteří z této tabulky vycházejí a snáze dosáhnou dohody o výši výživného[12].

Podstatnými ukazateli pro dítě jako oprávněnou osobu jsou především věk, zdravotní stav, náklady na studium a nároky na volnočasové aktivity a zájmy. Věk je přitom asi nejvýznamnějším faktorem, který je zohledněn prakticky ve všech pomůckách pro určení výše výživného. Orientačně je to také nejobjektivnější hledisko – jiné potřeby má dítě coby novorozenec, kojenec a batole, jiné potřeby dítě předškolního věku, jiné potřeby dítě na prvním stupni základní školy, na druhém stupni základní školy, na střední škole a na vysoké škole. Ostatní faktory jsou již dány zcela individuálně – zdravotní stav (ať už jde o potřeby spojené s běžnými zdravotními pomůckami, jako jsou brýle nebo rovnátka, nebo má dítě specifické potřeby, např. speciální dietu, nebo jeho zdravotní stav vyžaduje dlouhotrvající a nákladnou léčbu), zvláštní nadání a talent dítěte, které svědčí pro to, aby dítě studovalo výběrovou, speciálně zaměřenou školu, nebo svůj talent rozvíjelo při návštěvách různých kroužků a kurzů, nebo sportovního oddílu, což může být v některých případech značně finančně nákladné.

Podstatným ukazatelem pro vyhodnocení možností a schopností povinného rodiče je především výše jeho příjmů. Soud posuzuje, zda rodič skutečně vykonává práci, ze které dosahuje příjmů odpovídajících jeho schopnostem a možnostem. S tím již souvisí několik zásadních problémů. Zejména rodiče, kteří vykonávají samostatnou výdělečnou činnost, prokazují svoje příjmy předložením daňového

---

[11] Doporučená výchozí rozmezí pro stanovení výše výživného za účelem sjednocení rozhodovací praxe soudů v otázkách výživného na nezaopatřené děti [online]. Ministerstvo spravedlnosti [cit. 05. 02. 2015]. Dostupné na <http://portal.justice.cz/Justice2/MS/ms.aspx?o=23&j=33&k=6223&d=315516>.

[12] K tomu blíže ŠMÍD, O. Výživné pro nezletilé dítě a řízení o něm v ČR. In ŠÍNOVÁ, R. a kol. *Řízení ve věcech rodinněprávních v České republice, Slovenské republice a Německu a jejich aktuální problémy.* 1. vydání. Praha: Leges, 2010, s. 178, nebo KOLÁŘOVÁ, D. *Rodina a výživné. Vyživovací povinnost rodičů, dětí a dalších příbuzných.* 1. vydání. Praha: Leges, 2011, s. 41–42.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

přiznání, případně příslušné účetní dokumentace[13]. A to je pro účely posouzení jejich skutečné finanční situace naprosto nevhodný nástroj. V daňovém přiznání totiž nejsou uváděny skutečné náklady a výdaje, ale náklady a výdaje daňově uznatelné, takže o tom, jaký má rodič skutečně čistý příjem, daňové přiznání nevypovídá téměř nic. Zpravidla se daňový poplatník (a ani to nemusí být rodič, kterému by na základě daňového přiznání mělo být určeno výživné) snaží, aby jeho daňová povinnost byla co nejnižší a tedy by měl být co nejnižší i základ daně. Obdobně problematické je určování výživného u rodičů, kteří jsou oficiálně nezaměstnaní, ale pracují tzv. na černo, přičemž z dosaženého příjmu pokrývají především svoje potřeby, aniž by vytvářeli větší majetkové hodnoty[14]. Zde jsou příjmy nedoložitelné a soud musí vycházet z toho, že rodič žádné příjmy, kromě případných státem poskytovaných dávek, nemá.

U rodiče, který výši svých příjmů před soudem nedoloží, se vychází z toho, že dosahuje průměrného měsíčního příjmu ve výši pětadvaceti násobku životního minima. Oproti zákonu o rodině, kde tato nevyvratitelná právní domněnka platila pouze pro rodiče, kteří vykonávali samostatnou výdělečnou činnost, občanský zákoník ji vztahuje na všechny rodiče, bez ohledu na to, z jakých zdrojů plynou jejich příjmy. Nevýhodné pro oprávněné dítě se to může stát v situacích, kdy rodič ve skutečnosti dosahuje příjmu vyššího než je pětadvaceti násobek životního minima[15]. V takovém případě, pokud se jiným způsobem nepodaří prokázat, že příjem rodiče je vyšší, bude dítěti náležet nižší výživné, než by mu mělo náležet ve skutečnosti[16].

Další obrovskou nevýhodou při určování výživného je skutečnost, že výživné je stanoveno do budoucna na základě příjmu v době, kdy je vydáno rozhodnutí. Pokud dojde k nečekané události – ztrátě zaměstnání, dlouhodobé pracovní neschopnosti, zvýšení nákladů (např. se povinnému rodiči, který založil novou rodinu, narodí další dítě), nedojde ke snížení vyživovací povinnosti ze dne na den, resp. z měsíce na měsíc. A může dojít i k tomu, že v nových podmínkách není schopen povinný rodič soudem určenou vyživovací povinnost plnit ve stanovené výši, nebo při plnění výživného v plné výši mu nezbývají prostředky na pokrytí jeho vlastních potřeb. Totéž samozřejmě

---

13 HOLUB, M., NOVÁ, H., PTÁČEK, L., SLADKÁ HYKLOVÁ, J. *Zákon o rodině s komentářem, judikaturou a předpisy souvisejícími.* 9. vydání. Praha: Leges, 2011, 369–370.

14 RICHTEROVÁ, N. Konanie o určenie výživného na maloleté deti a jeho objektivizácia. In ŠÍNOVÁ, R. a kol. *Řízení ve věcech rodinněprávních v České republice, Slovenské republice a Německu a jejich aktuální problémy.* 1. vydání. Praha: Leges, 2010, s. 241.

15 Životní minimum jednotlivce činí k 01. 02. 2015 částku 3.410,-- Kč, pětadvacetinásobek této částky tedy představuje 85.250,-- Kč.

16 KOLÁŘOVÁ, D. *Rodina a výživné. Vyživovací povinnost rodičů, dětí a dalších příbuzných.* 1. vydání. Praha: Leges, 2011, s. 40.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

platí i v případě, kdy se finanční situace povinného rodiče zlepší – např. výživné bylo určeno v době, kdy byl povinný rodič nezaměstnaný a jeho jediným příjmem byly sociální dávky; pokud tento rodič začne pracovat a je schopen a měl by platit výživné výrazně vyšší, opět trvá několik měsíců, než o tom soud pravomocně rozhodne. Z tohoto pohledu je nastavený systém absolutně nepružný.

V různých diskusích se objevují názory, že mají-li vyživovací povinnost k dítěti oba rodiče, je nejjednodušším způsobem spočítat náklady na dítě za celý rok, vydělit dvanácti, a tak zjistit průměrné náklady na měsíc a tuto částku vydělit dvěma. Výsledná částka pak má být povinnému rodiči uložena jako vyživovací povinnost. Tímto způsobem jsou však zjištěny pouze odůvodněné potřeby dítěte bez zohlednění mimořádných situací a mimořádných potřeb. Absolutně se zde neodráží životní úroveň a finanční situace ani jednoho z rodičů a především do takovéhoto výpočtu není možné žádným způsobem zahrnout náklady spojené s péčí o dítě, které nelze vyjádřit v penězích – tj. osobní péči o dítě, volný čas, který rodič dítěti věnuje, mimořádné výdaje a snížení příjmu rodiče v době, kdy je potřeba pečovat doma o nemocné dítě apod. Přitom tyto skutečnosti mají být při určování výživného zohledněny dle ustanovení § 913 odst. 2 občanského zákoníku. Z tohoto úhlu pohledu by měl být při určování výživného zohledněn i rozsah styku povinného rodiče s dítětem, protože v době, kterou dítě tráví u tohoto rodiče, rodič plní svoji vyživovací povinnost formou osobní péče o dítě, hradí potřeby, které dítěti v této době vzniknou, a rovněž náklady na dopravu při převzetí a odevzdání dítěte mohou být podstatné, zejména pokud bydliště rodiče a dítěte dělí větší vzdálenost. Rodič, který se se svým dítětem stýká jednou za měsíc na víkend, bude mít tedy asi výrazně menší faktické výdaje spojené s péčí o dítě, než rodič, který s dítětem tráví každý druhý víkend a ještě čas v průběhu pracovního týdne, a i k tomu by při určování výše výživného mělo být přihlédnuto. Samozřejmě nelze opomíjet ani věk dítěte – s věkem a přibývající mírou samostatnosti dítěte potřeba osobní péče a pozornosti klesá[17], nicméně povinnost osobní péče zcela mizí až se zánikem rodičovské odpovědnosti.

4 Možné alternativní způsoby určování výše výživného a zhodnocení jejich objektivnosti

Jak je patrné z výše popsaného způsobu určování výživného v České republice, neexistuje zde žádný závazný nástroj, vodítko, nebo pomůcka, ze které by mohly

[17] HOLUB, M., NOVÁ, H., PTÁČEK, L., SLADKÁ HYKLOVÁ, J. *Zákon o rodině s komentářem, judikaturou a předpisy souvisejícími.* 9. vydání. Praha: Leges, 2011, s. 322.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

soudy při stanovování výše vyživovací povinnosti jednotně vycházet. Takovýchto pomůcek je však celá řada. Jsou využívány v různých zemích v různých variantách. Následující výčet není zcela určitě konečný. Ani sebelépe propracované pomůcky pro určení výše výživného však nejsou schopny postihnout všechny možné životní situace, které mohou nastat. Proto by všechny pomůcky měly mít charakter pouze podpůrný a vycházet, resp. být modelovány pro obvyklé případy. Pomůcka by měla vytvořit orientační základ vyživovací povinnosti pro posuzovaný případ. Z takto zjištěné částky by měl soud vycházet a upravit ji do konečné částky vyživovací povinnosti zohledněním konkrétních okolností daného případu. Samotné použití pomůcek, tím spíše pak výrazné odklonění se od nich, by nemělo zbavovat soudy povinnosti řádně a důkladně odůvodnit své rozhodnutí[18].

4.1 Tabulky

V tabulkách je výživné stanovováno pevnou částkou. Tabulky se mohou lišit v parametrech, podle kterých je výše výživného určována. Zpravidla to bude věk dítěte a čistý příjem povinného rodiče. Do tabulky je však nutné vytvořit jednak věkové a jednak příjmové skupiny a následně stanovit vhodné výživné pro jednotlivé skupiny. Prakticky tak dochází k tomu, že se zcela zobecní, jaké výživné by mělo náležet dětem v určité věkové skupině od rodiče z určité příjmové skupiny. Není zde vůbec prostor pro zohledňování specifických potřeb dítěte, ani specifických situací rodiče. Navíc zcela chybí pravidla pro poměrné krácení vyživovací povinnosti v případě, že povinný rodič má další vyživovací povinnosti, resp. v případě zahrnutí těchto pravidel do tabulky by vznikla pomůcka značně složitá (k tomu viz bod 4.5 Kombinace), nebo by pravidla musela být součástí doplňujících poznámek pod čarou. Postupným sčítáním tabulkově stanoveného výživného na více dětí by také mohlo dojít k situaci, kdy vyživovací povinnost rodiče překročí jeho příjem.

Příkladem země, v níž je využíváno určování výživného podle tabulek, je Německo, kde existují tzv. Düsseldorfské tabulky[19]. Tabulky jsou založeny na věku dítěte a příjmu povinného rodiče. Související poznámky pod čarou pak upravují pravidla,

---

[18] WESTPHALOVÁ, L. Určení výše výživného rodičů k dětem v německém právu. In ŠÍNOVÁ, R. a kol. *Řízení ve věcech rodinněprávních v České republice, Slovenské republice a Německu a jejich aktuální problémy.* 1. vydání. Praha: Leges, 2010, s. 218.

[19] Düsseldorfer Tabelle aus dem Jahr 2013 [online]. Die Präsidentin des Oberlandesgerichts Düsseldorf [cit. 10. 03. 2014]. Dostupné na <http://www.olg-duesseldorf.nrw.de/infos/Duesseldorfer_tabelle/Tabelle-2013/index.php>. V roce 2014 k aktualizaci Düsseldorfských tabulek nedošlo; k tomu blíže Düsseldorfer Tabelle 2013/2014 – Unterhaltstabelle [online]. [cit. 10. 03. 2014]. Dostupné na <http://www.unterhalt.net/duesseldorfer-tabelle.html>.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

jak postupovat, pokud má být uložena vyživovací povinnost pro více dětí[20]. Soudy z nich při určování výživného vycházejí, ale absolutně závazné nejsou, což právě dává prostor pro zohlednění specifických okolností u každého konkrétního případu.

Obecně je největší nevýhodou tabulkově stanoveného výživného skutečnost, že v nich není možné zohlednit ekonomické a sociální rozdíly v jednotlivých regionech. Dětem stejné věkové skupiny náleží od rodičů stejné příjmové skupiny stejná částka výživného bez ohledu na životní náklady v regionu, kde rodič pracuje a kde děti žijí[21]. Řešením pro tento případ by bylo vytvoření speciálních regionálních tabulek pro jednotlivé oblasti, ale tím by snaha o sjednocení rozhodování do značné míry pozbyla smysl[22].

4.2 Procentem z příjmů povinného

I určování výživného procentem z příjmů povinného může mít svým způsobem podobu tabulky, procenta by se totiž měla lišit v závislosti na věku dítěte a tím odrážet měnící se potřeby dětí různých věkových skupin. Jinak se ale jedná o pravděpodobně nejobjektivnější z možných metod určování výše výživného. Je zde i možnost zohlednit specifické potřeby dítěte, případně specifickou situaci rodiče, pokud pro každou věkovou skupinu dětí bude procentní sazba stanovena nikoliv pevně, ale bude určeno rozmezí, ve kterém by výživné mělo být vyměřeno. Stejně tak je možné stanovit nižší procento podle počtu dalších vyživovacích povinností povinného. Jednoznačně je tímto způsobem nejlépe možné objektivně promítnout do vyživovací povinnosti podíl na životní úrovni povinného rodiče.

Problematická je tato metoda pro případy, kdy má být určena vyživovací povinnost rodiči, který sice vlastní značný majetek, ale nedosahuje žádných pravidelných příjmů[23]. Na tyto situace je určování výše výživného procentem z příjmů povinného rodiče neaplikovatelné.

---

20 WESTPHALOVÁ, L. Určení výše výživného rodičů k dětem v německém právu. In ŠÍNOVÁ, R. a kol. *Řízení ve věcech rodinněprávních v České republice, Slovenské republice a Německu a jejich aktuální problémy.* 1. vydání. Praha: Leges, 2010, s. 219–220.

21 RICHTEROVÁ, N. Konanie o určenie výživného na maloleté deti a jeho objektivizácia. In ŠÍNOVÁ, R. a kol. *Řízení ve věcech rodinněprávních v České republice, Slovenské republice a Německu a jejich aktuální problémy.* 1. vydání. Praha: Leges, 2010, s. 239.

22 ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek II.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, s. 564.

23 HOLUB, M., NOVÁ, H., PTÁČEK, L., SLADKÁ HYKLOVÁ, J. *Zákon o rodině s komentářem, judikaturou a předpisy souvisejícími.* 9. vydání. Praha: Leges, 2011, s. 320.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Variantou by bylo i ve výroku rozsudku určit vyživovací povinnost rodiče procentem z jeho příjmu. Tím by došlo k nastavení automatické změny vyživovací povinnosti při změně poměrů na straně povinného rodiče. Jedná se však o variantu obtížně proveditelnou – výživné by nebylo možné platit na měsíc dopředu (leda na měsíc dopředu podle příjmu za uplynulý měsíc) a především je otázkou, kdo by příjmy rodiče kontroloval, kdo by dohlížel na to, že skutečně rodič odešle právě určené procento ze svého aktuálního příjmu. Navíc by to představovalo značnou administrativní zátěž pro rodiče – zatímco při pevně stanoveném výživném prostě zadá trvalý příkaz v bance a více se nemusí o plnění své vyživovací povinnosti starat, v tomto případě by musel každý měsíc na základě aktuálního příjmu vypočítat, jaká je vlastně částka výživného pro daný měsíc a odpovídající částku odeslat ve prospěch dítěte. A stejně tak v případě neplacení výživného by bylo pro oprávněného značně obtížné, prakticky nemožné, vyčíslit dlužné výživné. Na druhou stranu by zde bylo možné pružně reagovat na výkyvy v příjmech například v důsledku pracovní neschopnosti.

4.3 Procentem z jiné zákonem stanovené částky

Zatímco v případě výživného určeného procentem z příjmu povinného rodiče je možné zobjektivizovat jak poměry na straně dítěte, tak objektivně přistoupit i k možnostem povinného rodiče, v případě odvození výše výživného od jiné zákonem stanovené částky se možnosti a schopnosti povinného rodiče prakticky nezohledňují.

Provázat vyživovací povinnost s jinou zákonem stanovenou částkou má tu výhodu, že automaticky dochází k valorizaci výživného. Možných jednotících ukazatelů může být celá řada – životní minimum, přídavek na dítě, sleva na dani na vyživované dítě, minimální mzda atd. Není vyloučena ani varianta provázání výše vyživovací povinnosti na stanovené minimální výživné. Procentem je přitom možné stanovit jak poměrnou část z této částky, nebo její několikanásobek.

Výše bylo uvedeno, že v Německu je výše výživného určována na základě Düsseldorfských tabulek. Není to ovšem jediný způsob. Düsseldorfské tabulky jsou používány, pokud o výši vyživovací povinnosti rozhoduje soud. Méně využívána je možnost, kdy výši výživného určují orgány péče o dítě[24]. Ty pak vychází z částky

[24] WESTPHALOVÁ, L. Určení výše výživného rodičů k dětem v německém právu. In ŠÍNOVÁ, R. a kol. *Řízení ve věcech rodinněprávních v České republice, Slovenské republice a Německu a jejich aktuální problémy.* 1. vydání. Praha: Leges, 2010, s. 223–224.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

tzv. minimálního výživného pro dítě. Částka minimálního výživného je určena jako dvojnásobek nezdanitelné částky základu daně za nezletilé dítě (podle německého zákona o daních z příjmů)[25]. Vyživovací povinnost je určena pro jednotlivé věkové skupiny odpovídající procentní sazbou z minimálního výživného.

4.4 Stanovení omezujících částek

I když pro stanovování výše výživného nebudou vytvořeny pomůcky, které by přímo určovaly konečnou částku, mohou k objektivizaci výživného napomoci i různé limity a hraniční částky. Těmi mohou být částka minimálního nebo maximálního výživného, nebo omezení, jaká část příjmu musí zůstat k dispozici povinnému rodiči.

Částka minimálního výživného zajistí zachování vyživovací povinnosti i v případě rodičů, kteří jsou nemajetní a nedosahují žádných příjmů. Stejně tak u rodičů, jimž je vyživovací povinnost stanovena v době, kdy jsou ve výkonu trestu (v tomto případě je ale na místě uvažovat nad tím, zda skutečně mají takoví rodiče plnit vyživovací povinnost jen v minimální výši, nebo ji určit podle jejich možných příjmů na svobodě. Pácháním trestné činnosti projevili svoji nezodpovědnost vůči dítěti, když vědomě podstoupili riziko, že ve výkonu trestu nebudou schopni mu výživu poskytovat)[26]. I když tito povinní fakticky nejsou schopni svoji vyživovací povinnost plnit, existence samotné povinnosti a narůstající dluh by pro ně měly být motivem, aby se na zabezpečení svého dítěte alespoň v minimální míře podíleli.

Obdobně problematická je situace tehdy, kdy povinný rodič uzavře nové výhodné manželství, nevykonává žádnou výdělečnou činnost a nechá se živit svým novým manželem nebo manželkou. Totéž platí o rodičích, kteří zcela úmyslně převedou svůj majetek na jinou osobu. Životní úroveň rodičů je v těchto případech sice vysoká, ale pokud svoji vyživovací povinnost neplní, jsou exekučně nepostižitelní. Stanovení minimálního výživného by v těchto případech mělo mít alespoň motivační charakter. Navíc pokud dítě se má podílet na životní úrovni svých rodičů, mělo by být výživné určeno ve výši odpovídající životní úrovni rodiče bez ohledu na to, zda je tato životní úroveň zajišťována z prostředků rodiče nebo jiné osoby.

Naproti tomu omezení maximálního výživného je vhodné spíše pro právní úpravu, která chápe výživné pouze jako prostředek k zajištění odůvodněných

---

25 § 1612a německého občanského zákoníku (Bürgerliches Gesetzbuch)

26 HOLUB, M., NOVÁ, H., PTÁČEK, L., SLADKÁ HYKLOVÁ, J. *Zákon o rodině s komentářem, judikaturou a předpisy souvisejícími.* 9. vydání. Praha: Leges, 2011, s. 318–319.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

potřeb dítěte. Příkladem mohou být rakouské tabulky, které vyživovací povinnost určují procentem z čistého příjmu rodiče. Procentní sazba je v Rakousku závislá výhradně na věku dítěte. Současně je v tabulkách uvedeno, jaké výživné by průměrně dítěti v této věkové skupině mělo náležet a jaké nejvyšší výživné je možné přiznat (jedná se o dvojnásobek, u starších dětí dva a půl násobek částky průměrného výživného)[27]. Argumentem pro zavedení maximálního výživného je jeho výchovný charakter. Poskytovat dítěti více prostředků, než je schopno spotřebovat, vede k tomu, že dítě vyrůstá s pocitem, že může mít vše, aniž by pro to muselo něco udělat. Stejně tak namítají povinní rodiče, že poskytováním vyšších částek výživného zaopatřují nejen dítě, ale i druhého rodiče, který má dítě v péči. Pro tyto případy je řešením využívat část výživného na tvorbu úspor. I když i zde se dá úspěšně uplatnit námitka, že získá-li dítě po dosažení zletilosti naspořené finanční prostředky, rovněž to z výchovného hlediska může být ke škodě. V českém právu, které na první místo staví právo dítěte podílet se na životní úrovni svých rodičů, by žádné omezení nejvyššího možného výživného nemělo mít místo. Občanský zákoník umožňuje rozdělit výživné na spotřebu a na tvorbu úspor a toho by v případech velmi dobře situovaných povinných rodičů také mělo být využíváno.

Příkladem země využívající provázanosti výše výživného s jinou zákonem stanovenou částkou je Slovensko, kde je minimální částka výživného pro dítě odvozována procentem ze životního minima dítěte (konkrétně je určena jako 30 % z částky životního minima pro dítě[28]).

4.5 Kombinace různých metod

Obdobou tabulkového výživného je složitější tabulka, v níž budou zkombinovány různé parametry pro určení výše výživného. Příkladem může být tabulka používaná ve Francii[29]. V této tabulce je výživné určeno procentem z příjmu rodiče sníženého o životní minimum. Procentní sazba se liší v závislosti na tom, ke kolika dětem má rodič vyživovací povinnost a v jakém rozsahu vykonává osobní péči o dítě (podle míry styku s dítětem). Nevýhodou francouzské tabulky je skutečnost,

---

27 Unterhalt 2014/2015 [online]. Land Salzburg [cit. 05. 02. 2015]. Dostupné na <http://www.salzburg.gv.at/soziales_richtsaetze_unterhalt>.

28 RICHTEROVÁ, N. Konanie o určenie výživného na maloleté deti a jeho objektivizácia. In ŠÍNOVÁ, R. a kol. *Řízení ve věcech rodinněprávních v České republice, Slovenské republice a Německu a jejich aktuální problémy.* 1. vydání. Praha: Leges, 2010, s. 242.

29 MESZNER, L. *Francouzské tabulky výživného* [online]. [cit. 05. 02. 2015]. Dostupné na <http://www.vyzivne.info/francouzske-tabulky-vyzivneho.html>.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

že vůbec není zohledněn věk dítěte, ačkoliv je to jeden z nejdůležitějších parametrů odrážející potřeby dítěte.

Ideální, i když asi velmi složitou tabulkou, by byla tabulka sestavená na základě věku dítěte, počtu dětí, k nimž má rodič vyživovací povinnost. Byla by stanovena minimální výše výživného (buď pevnou částkou, nebo procentem z jiné zákonem stanovené částky). Výživné by bylo určeno procentem z příjmu rodiče, nikoliv však pevnou sazbou, ale rozmezím, v němž by soud při rozhodování mohl zohlednit specifické okolnosti případu. Současně by bylo vhodné určit maximální část příjmu rodiče, kterou je možné k pokrytí vyživovacích povinností využít.

Za využití různých metod by však bylo možné vytvořit i velmi jednoduchý model. Stanovit minimální výživné, určit jaká část příjmu musí zůstat povinnému k pokrytí jeho potřeb. Výše výživného by byla určena rozmezím procentních bodů pro jednotlivé věkové skupiny oprávněných. Za každou další vyživovací povinnost, kterou povinný rodič má, by bylo možné výživné krátit.

5 Závěr

Určování výše vyživovací povinnosti nelze zobjektivnit zcela. Objektivitě se lze pouze velmi přiblížit, ale specifika každého konkrétního případu musí být zohledněna. Problémem současné doby je skutečnost, že soudy nejsou ve svém rozhodování nijak sjednoceny. Může se tedy stát, že výživné určené soudem v jednom místě, by bylo za stejných okolností případu stanoveno soudem v jiném místě v diametrálně odlišné výši. Na druhou stranu, i kdyby byly přijaty jakékoliv metodické pokyny pro určování výše výživného, nemohou být absolutně závazné. Soudům musí být vždy ponechána určitá míra volnosti při rozhodování, aby bylo možné zohlednit konkrétní situaci v daném případě. Současně však ani zavedením pomůcek pro určování výše výživného nemohou být soudy zbaveny povinnosti odůvodnit rozhodnutí o výši výživného v konkrétním případě.

Rozhodně je však v současné době žádoucí přijetí alespoň doporučujících pokynů, na jejichž základě by bylo možné přiblížit rozhodovací praxi jednotlivých soudů v podobných případech. Snížila by se tím i právní nejistota jak povinných rodičů, kteří by mohli předem odhadnout, jaká bude jejich vyživovací povinnost, tak oprávněných dětí, resp. rodičů, do jejichž péče budou děti svěřeny, kteří by v návrhu na určení výživného neměli potřebu požadovat výživné nesmyslně vysoké, nebo zbytečně nízké.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

V evropských zemích jsou využívány různé metody a pomocné nástroje pro určování výše výživného. Není tedy problém se inspirovat v zahraničí, přizpůsobit v zahraničí využívané nástroje podmínkám v České republice, nebo z nich nebo jejich částí vytvořit vlastní pomůcky. Každá metoda má svá specifika, své výhody i negativa. Konkrétní nastavení musí také zohlednit základní pravidla a principy, které pro určování vyživovací povinnosti upravuje občanský zákoník. Největším problém při tom asi bude, jak správně nastavit odpovídající výslednou výši výživného, aby díky této částce dítě přiměřeně participovalo na životní úrovni svého rodiče, současně tato částka pokrývala potřeby dětí jednotlivých věkových skupin a přitom úměrně zatěžovala povinného rodiče.

Tabulky vytvořené v České republice jsou v současné době dobře nastavenou pomůckou, která by mohla k objektivizaci určování výše výživného napomoci. Bylo by vhodné doplnit hranici minimálního výživného a případně stanovit alespoň orientačně část příjmu, která by po splnění všech vyživovacích povinností měla zůstat k dispozici povinnému rodiči. Největším problémem tak zůstává, jak přimět soudy, aby vytvořenou a přijatou pomůcku při svém rozhodování o výši výživného skutečně zohledňovaly. Bohužel ale ani správně nastavené vyměřování vyživovací povinnosti nezabrání snaze některých povinných rodičů se svým závazkům zcela vyhnout.

JUDr. Ing. Romana Rogalewiczová
Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí
Email: Romana.Rogalewiczova@seznam.cz

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

AIO, 2016, Vol. 11, Supplementum 1

Acta Iuridica Olomucensia

PROBLEMATIKA SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU U FUNKCIONÁŘŮ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ A SOUVISEJÍCÍ OTÁZKY

The issues of termination of an employment relationship with members of trade union organizations and related matters

Jakub Oliva

OLIVA, Jakub. Problematika skončení pracovního poměru u funkcionářů odborových organizací a související otázky. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 265–275.

Abstrakt: Cílem příspěvku je nastínit čtenářům problematiku fungování odborových organizací ve světle možného šikanózního výkonu práva. Příspěvek se podrobněji zabývá momentem, kdy odborová organizace skutečně vzniká a následné nemožnosti výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru ve vztahu k funkcionářům odborové organizace. Součástí příspěvku je také nástin řešení zaměstnavatele, který se s problematikou účelově zakládaných odborových organizací potýká.

Klíčová slova: odborové organizace, výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, kolektivní vyjednávání, inspekce práce, neplatnost skončení pracovního poměru, náhrada mzdy.

Abstract: The aim of the paper is to outline function of trade union organization in the light of possible bullying law enforcement issues. The paper is focused on the moment when trade union organization is created and the consequent inability to give notice of termination or immediate termination of an employment relationship by the employer with functionaries of the trade union organization. Part of the contribution is also an outline of solution for employers who face the issue of purposely established trade unions.

Keywords: trade union organization, notice of termination, immediate termination of an employment relationship by the employer, collective bargaining, labor inspection, void termination of an employment relationship, compensatory wage.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Úvod

Právo občanů odborově se organizovat je základním politickým právem, které je zakotveno už na ústavní úrovni. Nicméně tak jako každé jiné právo, i právo odborově se organizovat může být vykonáváno zcela v rozporu s jeho smyslem a účelem.

V České republice je právo odborově se organizovat zakotveno v čl. 27 Listiny základních lidských práv a svobod, který upravuje právo každého svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Odborové organizace tak mohou vznikat nezávisle na státu sdružením určitého počtu osob.

V praxi převládají případy, kdy vznik a činnost odborových organizací je skutečně veden s cílem zlepšení hospodářských a sociálních podmínek zaměstnanců. Objevují se však i takové případy, kdy toto základní právo funguje pouze jako jakýsi nástroj libovůle zaměstnanců a slouží pouze k řešení jejich osobních konfliktů se zaměstnavatelem.[1]

Jelikož zákonná právní úprava pro vznik odborové organizace vyžaduje pouze minimální počet osob, možnost odborově se sdružovat připadá v úvahu téměř u každého zaměstnavatele.

Odborové organizace však jsou a měly by být pouze sociálními partnery zaměstnavatelů, tak aby mezi zaměstnavateli a zaměstnanci existovala jakási „rovnost zbraní", kdy zaměstnanec je bez dalšího považován za slabší stranu hodnou zvýšené zákonné ochrany.

Odborové organizace jsou v České republice nepochybně nejvýznamnějším zástupcem zaměstnanců, jenž jako jediné (vedle poměrně nových institutů jako rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) mohou uzavírat se zaměstnavateli kolektivní smlouvy. Odborové organizace jsou právnickými osobami, které jsou založeny za účelem hájení hospodářských a sociálních zájmů jednotlivých zaměstnanců.

Konkrétní právní rámec vzniku a existence odborových organizací je položen v § 286 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako „ZP"). Mezi nejvýznamnější práva každé odborové organizace patří zejména:

i. Právo na informace a projednání.
ii. Právo jednat za jednotlivé zaměstnance v pracovněprávních vztazích.

---

[1] Např. v Rakousku-Uhersku bylo právo sdružovat se k dosažení určitých pracovních podmínek pod přísnými tresty zakázáno a tento zákaz byl zrušen až v roce 1870 přijetím zákona o koaliční svobodě.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

iii. Právo spolurozhodovat se zaměstnavateli o různorodých opatřeních, včetně práva odmítnout udělení souhlasu s rozvázáním pracovního poměru se zaměstnancem, který je funkcionářem odborů.
iv. Právo podílet se na příslušné úrovni na projednávání právních předpisů, jež se dotýkají zájmů pracujících osob.

V případech, kdy by jakýmkoliv způsobem zaměstnavatel bránil odborové organizaci v jejím vzniku, bude takový postup zaměstnavatele považován za právně nekonformní. Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví. Činnost odborových organizací a vznik i činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů může být omezena pouze zákonem.[2]

Rovněž platí, že žádný zaměstnanec nesmí být za svou činnost směřující k založení nebo činnosti odborové organizace jakkoliv sankcionován či diskriminován. Pokud se tedy zaměstnanci rozhodnou založit odborovou organizaci, není v dispozici zaměstnavatele jim v tomto úsilí jakkoliv bránit (legální cestou).[3]

Teorie i praxe tedy v ideálním případě vidí odborovou organizace jako jakéhosi sociálního partnera zaměstnavatele, kdy oba subjekty jsou vedeny jediným společným cílem, a sice zlepšením vzájemných sociálních vztahů mezi zaměstnanci a jejich zaměstnavateli.

Zvláštní situace však mohou nastat v případech relativně malých zaměstnavatelů (čítajících řekněme do 15 zaměstnanců), kteří se často potýkají s cílem zaměstnanců založit odborovou organizaci za účelem jakési „osobní nedotknutelnosti".

Zpravidla na počátku celého procesu stojí skupinka několika zaměstnanců, které vzájemně pojí právě strach ze ztráty zaměstnání, typicky v důsledku předchozích výtek zaměstnavatele k jejich pracovním výsledkům apod.

Tito zaměstnanci si pak mohou velmi elegantně pomoci založením odborové organizace, čímž fakticky znemožní zaměstnavateli, aby s nimi ukončil pracovní poměr. Zákon totiž v ustanovení § 61 odst. 2 ZP ukládá zaměstnavateli povinnost, aby výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru projednal vždy nejprve s odborovou organizací a opatřil si její souhlas.

V případech, kdy zaměstnavatel zamýšlí ukončit pracovní poměr s osobou, která je členem orgánu odborové organizace, jež působí u zaměstnavatele, zákon

---

2 BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo.* 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 457.

3 BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1110.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

vyžaduje obligatorně předchozí souhlas odborové organizace. Tento souhlas je nutný po celou dobu trvání funkce člena orgánu odborové organizace a dále také jeden rok po zániku jeho funkce v odborech.

V případech, kdy takový souhlas není udělen, je výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné a pracovní poměr i nadále trvá tak, jakoby k jeho ukončení vůbec nedošlo.[4]

Zákonodárce tak ve vztahu k funkcionářům odborové organizace fakticky připravuje zaměstnavatele o možnost dání výpovědi či okamžitého zrušení, což je minimálně ve vztahu k okamžitému zrušení pracovního poměru možno chápat jako velmi radikální řešení. Okamžité zrušení pracovního poměru sám zákonodárce popisuje jako jakési výjimečné řešení, které přichází v úvahu pouze v situacích, které není možno řešit výpovědí, neboť nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále „trpěl" i po dobu plynutí výpovědní doby.[5]

I v případě funkcionářů odborových organizací zůstávají zaměstnavateli zachovány ostatní způsoby, kterými může být pracovní poměr ukončen, tedy zaměstnavatel může pracovní poměr funkcionáře zrušit ve zkušební době (§ 66 ZP), případně uzavřít s funkcionářem dohodu o skončení pracovního poměru dle § 49 ZP. Vzhledem k popisované situaci, kdy je organizace zakládána pouze jako jakýsi nástroj zvýšené ochrany, je však tento scénář velice málo pravděpodobný. Ve vztahu k těmto způsobům skončení pracovního poměru pak má zaměstnavatel pouze informační povinnost, není tedy závislý na souhlasu odborové organizace. V případě, že zde neexistuje žádná dohoda o počátku a konci lhůty k seznámení (§ 61 odst. 5 ZP), je tato povinnost pouze proklamační.

Veškeré skutečnosti výše uvedené platí „pouze" ve vztahu k funkcionářům odborové organizace, což se v praxi může jevit jako spravedlivé řešení, ale nemusí tomu tak být vždy. Počet funkcionářů odborové organizace totiž není ze zákona nijak limitován, a proto může být „ochranná síť" dle § 61 odst. 2 ZP vztažena na všechny členy odborové organizace, jakkoliv se toto řešení může zdát bizardní. U jiných zaměstnanců, kteří jsou odborově organizováni (ale nejsou již funkcionáři), se tato zvýšená forma ochrany neuplatní a vztahuje se na ně pouze povinnost projednací dle § 61 odst. 1 ZP.[6]

Ke zmírnění těchto přísných podmínek pak zákon umožňuje, aby se zaměstnavatel v případném soudním sporu domáhal, že výpověď či okamžité zrušení byly

---

4 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 06. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001.

5 BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 362.

6 Tamtéž, s. 400–405.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

sice neplatnými právními jednáními (z důvodu absence souhlasu odborové organizace), ale na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával (§ 61 odst. 4 ZP).

Ve výše zmíněných případech však leží důkazní břemeno na samotném zaměstnavateli, který musí soudu prokázat, proč na něm nelze spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnance zaměstnával[7] Typicky se bude jednat o případy, kdy může zaměstnavatel prokázat, že zaměstnanec hrubě porušuje své zákonné povinnosti, vůči kolegům si počíná agresivně, poškozuje majetek zaměstnavatele apod. Konečné rozhodnutí soudu, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával svého „propuštěného" zaměstnance tak závisí na mnoha individuálních faktorech každého konkrétního případu.

Ze strany soudu se však nejedná o úvahu neomezenou, neboť zákoník práce tím, že vymezuje důvody pro rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, mimo jiné vymezuje kritéria, ke kterým je třeba vždy přihlédnout. Soud bude vždy zohledňovat kritéria jako je věk zaměstnance, jeho zdravotní stav, dosavadní pracovní výsledky, schopnost týmové spolupráce, ale také majetkové poměry zaměstnance aj.[8]

Jestliže tedy tyto modelové situace vztáhneme na již zmíněný malý pracovní kolektiv, musíme nutně dojít k závěru, že zaměstnanci, kteří budou zastávat funkci v příslušné odborové organizaci, budou skutečně pro zaměstnavatele „nedotknutelní" (v případě že již nejsou svázáni zkušební dobou).

V případech, kdy dojde u zaměstnavatele k potřebě redukovat počet zaměstnanců (např. v důsledku hospodářské krize), musí zaměstnavatel zacílit se svým výběrem na zaměstnance stojící mimo okruh funkcionářů odborové organizace, čímž vlastně nepřímo dochází k jakési diskriminaci zaměstnanců, kteří nejsou členy odborů nebo členy jsou, ale nezastávají žádnou funkci.

Druhou variantou je pro zaměstnavatele „zkusit své štěstí" a požádat odborovou organizaci o udělení souhlasu. V takových případech je však odkázán na libovůli konkrétní odborové organizace a není schopen její závěry nikterak zvrátit. Dokonce ani soud není v takových případech nadán pravomocí přezkoumávat stanovisko odborové organizace a řešit to, proč nebyl souhlas udělen.[9]

Tato situace se jeví jako velmi nešťastná, neboť zaměstnavatel nemůže dát výpověď zaměstnancům, kteří sice podávají stabilně špatné pracovní výkony, ale jsou

---

7 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 04. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008.

8 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 04. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009.

9 Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 06. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

„chráněni" odborovou organizací a musí tak propustit zaměstnance, kteří (čistě teoreticky) podávají výborné výkony, ale nejsou funkcionáři místních odborových organizací, neboť tento postup je pro zaměstnavatele cestou menšího odporu. Reductio ad absurdum tedy spolu se vznikem odborové organizace dochází k jakési diskriminaci zaměstnanců, kteří nezastávají uvnitř odborové organizace žádnou z funkcí a jejich propuštění je pro zaměstnavatele snáze dosažitelné a někdy tedy nevyhnutelné.

Tento závěr je ještě umocněn v případě okamžitého zrušení pracovního poměru. Pokud by např. předseda odborové organizace soustavně rozkrádal majetek zaměstnavatele, nemůže zaměstnavatel tohoto zaměstnance okamžitě ukončit, byť se jedná o typický případ, který i judikatura vymezuje jako typický a oprávněný důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru.[10]

2 Okamžik vzniku odborových organizací

Zákoník práce v § 286 říká, že aby byla odborová organizace oprávněna vůbec u zaměstnavatele existovat, musí mít mezi svými členy alespoň tři osoby, které jsou současně u zaměstnavatele v pracovním poměru. Tento požadavek je nepochybně zcela logický a opodstatněný, neboť jsou to právě zaměstnanci, kdo za pomoci odborové organizace usilují o zlepšení svých pracovních podmínek.

Při absenci takového zákonného požadavku by mohla u každého zaměstnavatele vznikat celá řada odborových organizací, které by fakticky ke konkrétnímu zaměstnavateli neměly žádný vztah a případný motiv jejich působení u zaměstnavatele by byl nejasný.

V praxi jsou však naštěstí nejčastější právě případy, kdy se několik zaměstnanců rozhodne založit odborovou organizaci, následně tak učiní a poté oznámí svému zaměstnavateli, že právě tito zaměstnanci jsou členy odborů a nadále tedy budou za odborovou organizaci se zaměstnavatelem jednat.

Zaměstnavatel tedy má konkrétní informace o tom, že v řadách jeho zaměstnanců prostupují určité tendence k odborové činnosti a v případě potřeby ví, na koho se má obrátit.

Tento postup se jeví jako velice efektivní a v praxi bezproblémový, neboť neposkytuje prostor pro pochybnosti o mandátu odborové organizace. Nejen v oblasti kolektivního pracovního práva tak dává tak zaměstnavateli právní jistotu.

---

[10] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Naproti tomu se v praxi vyskytují také případy, kdy je právě výše citované ustanovení § 286 ZP vykládáno tak, že odborová organizace je „životaschopná“ už v okamžiku, kdy alespoň tři její členové jsou u zaměstnavatele zaměstnáni, aniž by musel zaměstnavatel znát jména těchto svých zaměstnanců – odborářů.

Na straně zaměstnavatele tak dochází k situaci, která není prostá jistého paradoxu, kdy zaměstnavatel musí fakticky jednat s někým, kdo sám sebe prezentuje jako subjekt nadaný právem kolektivně vyjednávat, nicméně nemůže nebo nechce zaměstnavateli sdělit, kteří konkrétní zaměstnanci tento jeho mandát zakládají a ponechává tak zaměstnavatele v jakési nejistotě.

Je tedy zcela bezdůvodně předpokládána jakási dobrá víra zaměstnavatele, což zaměstnavatele samotného staví do obtížné pozice. Reductio ad absurdum tedy může kdokoliv písemně zaměstnavatele vyzvat k součinnosti, pokud oznámí, že je představitelem odborové organizace a že jsou splněny podmínky § 286 odst. 3 ZP. Jistě každý cítí, že tento závěr je nepřípustný a pro praxi ve všech směrech neudržitelný.

Někde uprostřed mezi těmito dvěma modely pak stojí případy, kdy sice odborová organizace uvedla konkrétní jména zaměstnanců již při svém založení, nicméně v průběhu času pak došlo k dalším skutečnostem (ukončení pracovního poměru, smrt, vystoupení z odborů apod.), a zaměstnavatel tak může maximálně hádat, zdali je odborová organizace ještě stále oprávněna jednat či nikoliv.

V takovém případě se jeví jako vhodné řešení výzva podaná zaměstnavatelem odborům, kdy zaměstnavatel požaduje sdělení, kteří konkrétní zaměstnanci jsou členy odborové organizace. Pokud však odborová organizace tento požadavek odmítne, byť s argumentací, že zákoník práce žádnou takovou informační povinnost nezakládá, je zaměstnavatel zasazen do problematické situace. Litera zákona totiž v § 286 odst. 3 ZP ponechává tuto otázku zcela nezodpovězenou.

Zaměstnavatel tedy musí předpokládat, že odborová organizace je skutečně životaschopná a musí v rámci jakési procesní opatrnosti nadále vynakládat svůj čas i finanční prostředky na poskytování nezbytné součinnosti.

V opačném případě by se zaměstnavatel vystavoval riziku uložení pokuty za správní delikt dle ustanovení § 10 potažmo § 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, kdy toto ustanovení umožňuje uložit pokutu až do výše 200.000,- Kč, což je částka, která může být pro drobné podnikatele až likvidační.

Na straně druhé však nemá zaměstnavatel žádný konkrétní důkaz o tom, že skutečně odborová organizace i nadále vykonává svou činnost a nachází se tedy v pozici značné nejistoty.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Jelikož ustanovení zákoníku práce ani jiné související předpisy neposkytují zaměstnavateli v tomto případě žádný možný prostředek ochrany, je nutné hledat možná řešení právě v rámci vzájemných práv a povinností mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací v rámci procesu kolektivního vyjednávání.

Zaměstnavatel může vyzvat odborovou organizaci, aby mu sdělila alespoň jména tří zaměstnanců, kteří jsou jejími členy a současně tento svůj požadavek určí jako podmínku, kdy bez jejího splnění nebude ze strany zaměstnavatele přistoupeno k dalším krokům v oblasti kolektivního vyjednávání.

Odborová organizace je tak postavena před jasný požadavek, jehož splnění je pro ni bez jakýchkoli obtíží proveditelné (pokud tedy odborová organizace skutečně má ve svých řadách minimální počet zaměstnanců působících u zaměstnavatele). Pakliže odborová organizace odmítne, musí počítat s následnou reakcí zaměstnavatele, který není povinen jednat s někým, jehož mandát není nijak podložen a je zpochybňován.

Tento závěr by pak měl být i dostatečně silným argumentem pro případnou inspekci práce, aby nedošlo k uložení pokuty za správní delikt na úseku součinnosti zaměstnavatele se zástupci zaměstnanců.

3 Výpověď/okamžité zrušení bez souhlasu odborů

V případech, kdy zaměstnavatel se zaměstnancem ukončí pracovní poměr bez příslušného souhlasu odborové organizace, jedná se dle § 61 odst. 4 ZP o neplatné rozvázání pracovního poměru. V těchto případech se jedná o tzv. absolutní neplatnost pracovněprávního jednání v souladu s § 19 odst. 1 ZP. Je tedy věcí soudu, aby k této neplatnosti přihlédl i bez návrhu dotčených osob.[11]

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo došlo ze strany zaměstnavatele k okamžitému zrušení pracovního poměru a zaměstnanec považuje toto pracovněprávní jednání za neplatné, je především v jeho rukách, zda bude dotčený pracovní poměr trvat i nadále.

Zákoník práce zaměstnanci umožňuje, aby sám posoudil, zda je pro něj výhodnější nastoupit u jiného zaměstnavatele (či se věnovat jiné činnosti) nebo nadále pracovat u stejného zaměstnavatele.

[11] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 401.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

V případě, že zaměstnanec dospěje k názoru, že je pro něj výhodnější setrvat u stejného zaměstnavatele musí v prvé řadě písemně oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby jej i nadále zaměstnával. Jeho dalším krokem pak musí být podání žaloby k příslušnému soudu, kterou se bude domáhat určení, že rozvázání pracovního poměru je neplatné a pracovní poměr i nadále trvá.

V případě, že by zaměstnanec takto nepostupoval, pracovní poměr by skončil bez ohledu na to, zdali bylo rozvázání pracovního poměru fakticky platné či nikoliv. Zákonná lhůta pro napadení rozvázání pracovního poměru u soudu je zákonem vymezena v délce dvou měsíců a jedná se o hmotněprávní lhůtu prekluzivní. Její počátek je pak navázán na datum skončení pracovního poměru, k němuž mělo dojít na základě právního jednání, jehož platnost je zaměstnancem zpochybňována.

Poté, co zaměstnanec oznámí svému zaměstnavateli, že trvá na tom, aby jej nadále zaměstnával, může se zaměstnavatel rozhodnout, zda bude tomuto zaměstnanci dále přidělovat práci či nikoliv. Tím, že zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci, nepřistupuje automaticky na stanovisko zaměstnance o neplatnosti skončení pracovního poměru. Jedná se pouze o jednu z možností, jak lze upravit sporná práva a povinnosti mezi stranami do doby, než bude celá věc rozhodnuta soudně.

V případech, kdy zaměstnavatel odmítne zaměstnanci dále přidělovat práci v souladu s pracovní smlouvou, bude zaměstnanci náležet náhrada mzdy (v případě, že bude se svou žalobou úspěšný).[12] Tato náhrada může být ze strany zaměstnance nárokována ode dne, kdy písemně sdělil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání až do okamžiku, kdy o platnosti či neplatnosti rozvázání pracovního poměru rozhodne soud a pouze za dobu, kdy zaměstnanec nepracoval pro překážku na straně zaměstnavatele.

V případech, kdy zaměstnanec sice sdělí zaměstnavateli, že požaduje, aby jej i nadále zaměstnával, ale platnost rozvázání pracovního poměru nenapadne žalobou u soudu, náhrada mzdy mu náležet nebude. Pokud však soud rozhodne, že zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr platně (čili v konkrétním případě překonal souhlas příslušné odborové organizace), náhrada mzdy zaměstnanci nepřísluší vůbec, a byla-li již zaměstnavatelem dobrovolně vyplacena, může ji zaměstnavatel požadovat nazpět z titulu bezdůvodného obohacení.[13]

---

[12] Tato náhrada mzdy přísluší zaměstnanci v důsledku toho, že zaměstnavatel mu v rozporu s pracovní smlouvou přestal přidělovat práci a proto má tato náhrada charakter jakéhosi ekvivalentu mzdy, jejímž účelem je nahradit zaměstnanci újmu, která mu byla i způsobena porušením povinností ze strany zaměstnavatele.

[13] Tamtéž, s. 440–442.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Náhrada mzdy pak náleží zaměstnanci ve výši průměrného hrubého výdělku. Ten se stanoví pro rozhodné období, kterým je zpravidla období kalendářního čtvrtletí předcházejícího dni, kdy zaměstnanci vzniklo právo na náhradu mzdy. Tato „sankční" náhrada může být velmi citelná zvláště u zaměstnanců, kteří pobírali vysokou mzdu, neboť zastávali významné funkce. Nevyplacení této náhrady zaměstnavatelem až do pravomocného rozhodnutí soudu však nemůže být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.[14]

Dle judikatury Nejvyššího soudu přísluší zaměstnanci, jemuž zaměstnavatel v rozporu s pracovní smlouvou přestal přidělovat práci, krom výše specifikované náhrady mzdy také náhrada škody, která mu následkem takového jednání zaměstnavatele vznikla.[15]

Zaměstnavatel má tak prakticky na výběr ze dvou ne příliš schůdných řešení. Buďto si může „problémového" odboráře ponechat a tolerovat jeho neuspokojivé pracovní výsledky či jiné závadné jednání nebo může s takovýmto zaměstnancem ukončit pracovní poměr a přestat mu přidělovat práci, což v důsledku může vést až k několikaletým soudním sporům o platnost skončení pracovního poměru a citelným náhradám.

4 Závěr

Odborová organizace hájící zájmy zaměstnanců je v dnešní době bez jakéhokoliv sporu nezbytným a užitečným institutem. V případech, kdy zaměstnanecká základna čítá několik tisíc zaměstnanců, si lze jen těžko představit kvalitní fungování pracovních vztahů bez současné existence odborových organizací.

Nabízí se však otázka, zda opravdu každá odborová organizace musí sledovat zákonem předpokládaný smysl a účel. Právní úprava odborových organizací totiž umožňuje zaměstnancům založit odborovou organizaci prakticky u každého zaměstnavatele, který má alespoň tři zaměstnance. Odhlédneme-li od skutečnosti, že v takových případech je odborová organizace spíše jakýmsi nadstandardem než nezbytností, nemůžeme ignorovat důsledek, že v takovém případě zaměstnavatel fakticky ztrácí možnost propouštět své zaměstnance na základě vlastní svobodné vůle.

---

[14] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3693/2011.

[15] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 07. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1000/2009.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Zaměstnavateli pak nezbývá nic jiného, než vést časově i finančně nákladné soudní spory a to vždy, když chce (nebo je okolnostmi donucen) se některého z funkcionářů odborové organizace v souladu se zákonem zbavit.

Za zamyšlení stojí také otázka, zda by nebylo *pro futuro* vhodné omezit právo zaměstnanců zakládat odborové organizace pouze u zaměstnavatelů, kteří disponují určitým vyšším počtem zaměstnanců.

Rozhodně by v takovém případě zaměstnavatel mohl snáze řešit případné organizační a personální změny a obě dvě strany pracovněprávního vztahu by nemusely čelit vleklým soudním sporům o platnost rozvázání pracovního poměru a nejistotě, která tyto spory neodmyslitelně provází.

Mgr. Jakub Oliva
Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
Email: jakub.oliva@seznam.cz

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

AIO, 2016, Vol. 11, Supplementum 1

Acta Iuridica Olomucensia

INTERAKCE MEZI SOUDNÍM DVOREM EVROPSKÉ UNIE A EVROPSKÝM SOUDEM PRO LIDSKÁ PRÁVA VE SVĚTLE ROZSUDKŮ ESLP VE VĚCI AVOTIŅŠ V. LOTYŠSKO: POKRAČOVÁNÍ PŘÍMĚŘÍ NEBO JEN ZDÁNLIVÝ POCIT BEZPEČÍ?

The interaction between the Court of Justice of the European Union and the European Court of Human Rights in the light of ECHR judgments concerning Avotiņš v. Latvia: the continuation of a truce or a sense of false security?

Kateřina Štěpánová

ŠTĚPÁNOVÁ, Kateřina. Interakce mezi Soudním dvorem Evropské unie a Evropským soudem pro lidská práva ve světle rozsudků ESLP ve věci Avotiņš v. Lotyšsko: pokračování příměří nebo jen zdánlivý pocit bezpečí? *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 277–290.

Abstrakt: Východiskem textu je rozhodnutí velkého senátu Evropského soudu pro lidská práva z května 2016 ve věci Avotiņš v. Lotyšsko, v němž měl velký senát poprvé po vydání posudku Soudního dvora Evropské unie č. 2/13 možnost vyslovit se k budoucnosti doktríny ekvivalentní ochrany. Velký senát soudu v daném rozhodnutí potvrdil aktuálnost pravidla Bosphorus. Článek se zamýšlí nad tím, zda štrasburský soud nicméně mezi řádky nenaznačil možné budoucí směřování vztahu mezi Evropským soudem pro lidská práva a Soudním dvorem EU v případě, že štrasburský soud bude rozhodovat o otázce možného porušení Úmluvy členským státem při aplikaci unijního aktu.

Klíčová slova: Evropský soud pro lidská práva, Avotiņš v. Lotyšsko, Soudní dvůr Evropské unie, posudek Soudního dvora Evropské unie č. 2/2013, doktrína ekvivalentní ochrany, „nařízení Brusel I“, exekvatura.

Abstract: The article is based on the decision of the Grand chamber of the European court of human rights rendered in May 2016 in the case Avotiņš v. Latvia.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

In this decision, the Grand chamber decided for the first time after the CJCE opinion 2/13 on the future of the equivalent protection doctrine. The Grand chamber confirmed the vivacity of the Bosphorus rule. The text considers whether it could be read between the lines of the decision the possible future signs of the relationship between the European court of human rights and the Court of justice of the European Union when deciding on the possible breach of the Convention by a member state applying an act of the union.

Keywords: European court of Human rights, Avotiņš v. Latvia, Court of Justice of the European Union, CJCE opinion 2/13, equivalent protection doctrine, „regulation Brussels I“, exequatur.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Úvodem

Interakce mezi dvěma významnými aktéry na poli evropské justice je, byla a bezpochyby bude námětem pro četné úvahy na poli nejen právních teoretiků a praktiků, ale i politiků a politologů. Bývá charakterizována dle stupně intenzity svého aktuálního vývoje různě, povětšinou jako „dialog soudů"[1], někdy však i „konkurence" nebo „válka mezi soudy[2]".

Vešlo již v obecnou známost, že původně nemělo k prolnutí působení mezi Evropským soudem pro lidská práva (dále v textu též jen „ESLP") a Soudním dvorem Evropské unie (dále v textu též jen „SDEU") s ohledem na jejich pravomoc a zaměření vůbec dojít. Vlivem vývoje společnosti a zejména avantgardní judikatury lucemburské soudní stolice se i základní práva dostala do hledáčku Evropské unie. Četné souvztažnosti mezi lucemburskou a štrasburskou jurisdikcí byly nadále logicky nevyhnutelné.

2 Vztah mezi štrasburským a lucemburským soudem po vynesení posudku SDEU č. 2/13

Aktuální vztah mezi ESLP a SDEU na poli lidskoprávním byl nepochybně poznamenán výstupem posudku SDEU č. 2/13 z 18. prosince 2014 (dále v textu též jen „posudek č. 2/13"), který shledal, že návrh dohody o přistoupení EU k Úmluvě není s ustanoveními unijního práva slučitelný.

O posudku samotném, jeho důvodech, ať již faktických, politických či právních, a zejména o jeho teoretických dopadech již bylo konstatováno mnoho[3]. Jaký však

---

1 Termín veřejného práva, který se datuje do konce sedmdesátých let 20.století a souvisí se známým případem někdejšího studentského aktivisty Daniela Cohn-Bendit. Často bývá používán v projevech bývalé místopředsedkyně Evropského soudu pro lidská práva paní Françoise Tulkens (soudkyně ESLP za Belgii) či jeho bývalým předsedou panem Dean Spielmannem (soudce ESLP za Lucembursko).

2 Viz např. webová stránka http://combatsdroitshomme.blog.lemonde.fr, konzultováno 16. 09. 2016.

3 Za všechny srov. např. Kulatý stůl s tématem „Postoj Soudního dvora Evropské unie k přistoupení Unie k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, Nejvyšší soud ČR, konaný dne 18. 02. 2015. V české literatuře z mnoha např. shrnutí ústního referátu ze dne 15. 01. 2015 Jana Škeříka: Posudek SDEU č. 2/13 ke slučitelnosti návrhu dohody o přistoupení EU k EÚLP – komentář prezentovaného na kolokviu "Národní ústavní systémy a Evropská unie: Harmonický vztah, nebo manželství před rozvodem?„ organizovaném Českou společností pro evropské a srovnávací právo a studentským spolkem Common Law Society či srov. ŠTĚPÁNOVÁ, Kateřina. Posudek Soudního dvora Evropské unie č. 2/2013 z pohledu individuálního stěžovatele: tragédie nebo vysvobození?. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2015, č. 1. V zahraniční literatuře např. BESSELINK, Leonard F.M., Acceding to the ECHR notwithstanding the Court of Justice Opinion 2/13. Verfassungsblog, 23. 12. 2014, http://www.verfassungsblog.de/acceding-echr-notwithstanding-court-justice-opinion-213/#.VL53ntKG_h4, konzultováno v lednu 2015 či BERGÉ, Jean-Sylvestre.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

je praktický projev a rozhodovací praxe soudů po jeho vydání? Jak bude *pro futuro* přistupovat štrasburský soud k věcem, v nichž bude ve hře posouzení případného porušení lidských práv chráněných Úmluvou ze strany Evropské unie, resp. ze strany členských států aplikujících unijní normy?

3 Doktrína ekvivalentní ochrany

Do doby přistoupení Evropské unie k Úmluvě se jako mezitímní vyřešení vztahu štrasburské a lucemburské interference vžila judikatorně vytvořená doktrína ekvivalentní ochrany vyslovena v rozhodnutí Bosphorus[4]. Má za to, že obecně je ochrana základních práv v rámci Evropské unie srovnatelná s ochranou lidských práv poskytovanou Úmluvou. Nutno připomenout, že citované rozhodnutí bylo přijato v době, kdy se přistoupení Evropské unie k Úmluvě jevilo jako blízký fakt. Nelze tak přehlédnout, že citovaná doktrína Bosphorus má za cíl obrousit hrany vzájemného konfliktu dvou systémů ochrany lidských práv působících v Evropě. Je potřeba mít na paměti, že domněnka *equivalent protection*, tedy neporušení závazku při plnění právních povinností vyplývajících z členství v ES/EU, není absolutní. Je domněnkou vyvratitelnou za předpokladu, že z okolností konkrétního případu vyplývá, že ochrana práv zaručených Úmluvou byla zjevně nedostatečná. V takovém případě bude zájem na mezinárodní spolupráci převážen posláním Úmluvy jako ústavního nástroje evropského veřejného pořádku v oblasti lidských práv.[5]

Zůstává nadále otázkou, jak bude s doktrínou Bosphorus naloženo ve světle posudku č. 2/13?

4 Rozsudek senátu čtvrté sekce ESLP Avotiņš v. Lotyšsko

Jako první se do hledáčku štrasburského soudu po vynesení posudku č. 2/13 dostalo z pohledu „unijní tematiky" posouzení otázky nařízení výkonu kyperského rozsudku vyneseného v nepřítomnosti stěžovatele lotyšskými soudy ve věci Avotiņš v. Lotyšsko ze dne 25. února 2014, stížnost č. 17502/07.

Une, deux et… trois lectures: de l'avis 2/2013 (CJUE) à l'affaire Avotiņš (CEDH), 2015, EDIEC, http://www.gdr-elsj.eu/2015/02/12/cooperation-judiciaire-civile/une-deux-et-trois-lectures-de-la-vis-23013-ue-a-laffaire-avotins-cedh/, konzultováno v červenci 2015.

4 Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 30. 06. 2005, *Bosphorus Hava Yollari Turizm ve Ticaret Anonim Sirketi v. Irsko*, č. 45036/98, § 160–165.

5 KOSAŘ, David. Co si myslí štrasburský soud o lucemburských institucích? *Právní rozhledy*, 2006, č. 4, s. 139.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Co do možné reakce ESLP se nabízely dva možné přístupy. Buď mohl zareagovat na posudek SDEU odvetně a přehodnotit judikaturu Bosphorus, nebo ponechat tuto v platnosti a pokračovat v „předposudkovkém status quo".

S ohledem na význam tohoto rozhodnutí pro budoucnost vztahu mezi štrasburským a lucemburským soudem na poli tvrzeného porušení lidských práv ze strany EU do doby případného přistoupení EU k Úmluvě či nalezení jiného, alternativního, řešení, se jeví za nutné shrnout nejprve skutkový stav dané věci.[6]

5 Skutkový stav věci

Stěžovatel, pan Avotiņš, občan Lotyšska, uznal v roce 1999 dluh vůči kyperské společnosti. Uznání dluhu zároveň obsahovalo volbu rozhodného práva v případě sporu, v dané věci práva kyperského, jakož i volbu co do pravomoci kyperských soudů rozhodovat případný spor. Stěžovatel byl v roce 2003 zažalován věřitelem před kyperským soudem o zaplacení dlužné částky s příslušenstvím. Dle kyperského soudu bylo předvolání k soudu doručeno stěžovateli řádně do Lotyšska, přičemž stěžovatel řádné doručení následně sporoval. Kyperský soud vynesl v roce 2004 rozsudek v nepřítomnosti stěžovatele, jímž jej mj. zavázal uhradit dlužnou částku s příslušenstvím ve prospěch žalobce. V roce 2005 se pak věřitel obrátil na lotyšský soud se svým návrhem na výkon rozhodnutí kyperského soudu. Příslušný lotyšský soud v roce 2006 v nepřítomnosti stran uznal kyperský rozsudek a nařídil jeho výkon. Dle tvrzení stěžovatele tento nevěděl o existenci meritorního kyperském rozhodnutí, o tomto se měl dozvědět až v červnu 2006 prostřednictvím lotyšského soudu a jeho rozhodnutí o nařízení výkonu cizozemského rozhodnutí. Stěžovatel nesporoval samotné meritorní rozhodnutí kyperského soudu o nároku věřitele, neztotožnil se však s rozhodnutím o nařízení jeho výkonu. Odvolání stěžovatele odvolací lotyšský soud vyhověl, aby toto rozhodnutí následně zrušil Nejvyšší soud a nařídil výkon kyperského rozhodnutí.

6 Právní posouzení přijatelnosti stížnosti a její opodstatněnosti

Co se nejprve týkalo přijatelnosti stížnosti z pohledu čl. 35 Úmluvy odst. 3 písm. b) Úmluvy[7], námitka nepřijatelnosti z důvodu, že stěžovatel neutrpěl podstatnou

---

6 Skutkový základ případu je shrnut na základě autorského překladu rozsudku soudu ve věci Avotiņš ze dne 25. 02. 2014, č. 17502/07, jakož i z příspěvků konference pořádané Justiční akademií v Kroměříži ve dnech 12. – 14. 09. 2016 na téma aktuální judikatura ESLP a SDEU.

7 Vláda namítala nepřijatelnost stížnosti s tím, že stěžovatel neutrpěl podstatnou újmu. Ve smyslu daného článku je pak taková stížnost odmítnuta, ledaže dodržování lidských práv zaručených

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

újmu, byla Soudem odmítnuta. Soud měl naopak za to, že projednávaná věc vznáší významnou otázku jak na vnitrostátní, tak na evropské úrovni, konkrétně z pohledu dodržování požadavků čl. 6 odst. 1 Úmluvy ve vazbě na nařízení Rady (ES) č. 44/2001 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech (tzv. nařízení Brusel I") členskými státy, které jsou zároveň členy Evropské unie.

Co se pak týče samotného posouzení důvodnosti stížnosti pana Avotiņše z pohledu tvrzeného porušení na poli čl. 6 odst. 1 Úmluvy, Soud nejprve připomněl, že čl. 6 odst. 1 Úmluvy se vztahuje i na výkon pravomocných cizozemských rozsudků, aby následně uvedl, že je *ratione personae* příslušný posoudit toliko, zda lotyšské soudy postupovaly při nařízení výkonu rozhodnutí v souladu s čl. 6 odst. 1 Úmluvy.[8]

Stěžejní se pak jeví úvahy ESLP ve vztahu ke stěžovatelově námitce co do porušení čl. 34 odst. 2 nařízení Brusel I[9] ze strany lotyšského Nejvyššího soudu, ESLP zdůraznil, že jeho kontrola se v daném případě omezuje na soulad s požadavky plynoucími ze znění čl. 6 odst. 1 Úmluvy a opětovně v duchy doktríny Bosphorus opakuje, že z obecného hlediska je ochrana základních práv v rámci Evropské unie srovnatelná s ochranou poskytovanou Úmluvou.

A jakými úvahami se ESLP řídil? Soud uvedl, že nařízení Brusel I je založeno na zásadě vzájemné důvěry a připomněl opět v souladu s doktrínou Bosphorus, že plnění právních povinností plynoucích z členství v EU je v obecném zájmu[10] . Pokud stěžovatel před lotyšskými soudy namítal nedoručení soudních písemností ze strany kyperského soudu, pak tuto námitku shledal lotyšský Nejvyšší soud za neopodstatněnou, neboť se stěžovatel proti kyperskému meritornímu rozsudku neodvolal.

Daný postup ESLP shledal souladný s judikaturou SDEU a odkázal na rozsudek ve věci Apostolides proti Orams.[11] Dle ESLP, stěžovatel, investiční poradce, svým vlastním jednáním ztratil možnost namítat neznalost kyperského práva a na něm

---

v Úmluvě a v jejích Protokolech vyžaduje přezkoumání stížnosti, přičemž z tohoto důvodu nemůže být odmítnut žádný případ, který nebyl řádně posouzen vnitrostátním soudem.

8 ESLP rozhodl o nepřijatelnosti stížnosti ve vztahu ke Kypru.

9 Podle tohoto ustanovení se rozhodnutí neuzná, jestliže žalovanému, v jehož nepřítomnosti bylo rozhodnutí vydáno, nebyl doručen návrh na zahájení řízení nebo jiná rovnocenná písemnost v dostatečném časovém předstihu a takovým způsobem, který mu umožňuje přípravu na jednání před soudem, ledaže žalovaný nevyužil žádný opravný prostředek proti rozhodnutí, i když k tomu měl možnost.

10 Zde srov. rovněž rozsudek ESLP ze dne 06. 12. 2012, *Michaud v. Francie*, č. 12323/11.

11 Rozsudek SDEU ze dne 28. 04. 2009, C-420/07. Blíže viz napr. Stehlík, Václav: *Výkon soudních rozhodnutí v EU v reflexi případu Apostolides,* Moravská vysoká škola, 2009, s. 29–33.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

bylo prokázat neexistenci nebo neúčinnost prostředků nápravy, což neučinil, a to ani před lotyšskými soudy ani před ESLP.

Zjednodušeně řečeno, za použití doktríny ekvivalentní ochrany ESLP stížnost zamítl, a to čtyřmi hlasy proti třem.

7 Disentní stanovisko

Není od věci zmínit se o společném disentním stanovisku, které zdůrazňovalo důležitost dodržování zásad spravedlivého procesu při výkonu rozhodnutí z jiných členských států a EU a při použití nařízení Brusel I. Soudci v odlišném stanovisku samozřejmě připustili, že ESLP není oprávněn k výkladu unijního práva. Zdůraznili nicméně, že by nemělo docházet ke schvalování postupu vnitrostátních soudů, které jsou možná s tímto v rozporu.

Shodně s obsahem disentního stanoviska lze polemizovat s argumentem většiny, postaveném na zásadě srovnatelné ochrany základních/lidských práv v Evropské unii, a s argumentem, že bylo na stěžovateli, aby náležitě znal a bránil svá práva. Je totiž nutno vzít v potaz, že bylo na vnitrostátních soudech, nikoliv na ESLP, aby posoudily dobrou víru stěžovatele. Nelze rovněž odhlédnout od skutečnosti, že unijní právo nepředpokládá automatický výkon rozhodnutí orgánů jiných členských států.

8 Rozsudek velkého senátu ESLP

Věc byla dne 8. září 2014 postoupena velkému senátu Soudu. Jeho odpověď odvisela od konkrétního posouzení možností prostředku nápravy stěžovatele proti rozhodnutí vydaného v jeho zemi původu, které bylo následně prostřednictvím *exekvatury* provedeno v Lotyšsku. Nelze ovšem přehlédnout, že na pozadí daného vztahu bylo hlubší posouzení vztahu EU a Úmluvy, které ESLP přinesl poprvé od vydání posudku SD EU č. 2/13.

Velký senát přezkoumal rozhodnutí Soudu ze dne 25. února 2014 a rozhodl dne 23. května 2016. Přitom opětovně uznal existenci domněnky ekvivalentní ochrany, nicméně stanovil poměrně přesně podmínky, na základě kterých může být daná domněnka vyvrácena, a to ve vazbě na proceduru vzájemného uznávání rozsudku.

Daná věc vznášela z pohledu vztahu mezi štrasburským a lucemburských systémem ochrany lidských/základních práv dvě stěžejní otázky: jednalo se zejména o již shora naznačené budoucí vnímání doktríny ekvivalentní ochrany; dále pak bylo

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

uvažováno o roli, jíž zaujímá ESLP v mechanismu vzájemného uznávání rozhodnutí na poli EU.

9 Budoucnost doktríny ekvivalentní ochrany po rozhodnutí velkého senátu ESLP ve věci Avotiņš

Co se týče budoucnosti domněnky ekvivalentní ochrany, ESLP v rozsudku velkého senátu ve věci Avotiņš potvrdil její aktuálnost.

V rozsudku velkého senátu nelze opomenout jeho body 102 a 104.[12] Soud judikuje, že ochrana základních práv, kterou zajišťuje právní řád Evropské unie, byla ve své podstatě rovnocenná s tou, jíž garantuje Úmluva. Soud nejprve konstatuje, že Evropská unie poskytuje rovnocennou ochranu na poli hmotně-právním a uvedl, že v době skutkových okolností případu dodržování základních práv bylo podmínkou legality unijních aktů, a že SD EU často odkazuje na ustanovení Úmluvy a judikaturu Štrasburku. Tato skutečnost nabyla na významu po 1. prosinci 2009, kdy vstoupil v platnost revidovaný čl. 6 SEU[13], který svěřuje Listině základních práv Evropské unie (dále jen „Charta") stejnou právní sílu jako zakládající smlouvy a předpokládá, že základní práva garantovaná Úmluvou a ta, která vyplývají ze společných ústavních tradic členských států, jsou součástí práva EU jakožto obecné principy.

Soud dospěl v posuzovaném případě k závěru o rovnocennosti ochrany hmotných práv přiznaných unijním právem i odkazem na článek 52 odst. 3 Charty, dle něhož pokud Charta obsahuje práva odpovídající právům zaručeným Úmluvou, je smysl a rozsah těchto práv stejný jako smysl a rozsah práv stanovených Chartou. Toto ustanovení nicméně nebrání tomu, aby právo Unie poskytovalo širší ochranu.

Soud rovněž připustil, že mechanismus kontroly dodržování základních práv předpokládaný unijním právem, je srovnatelný s mechanismem kontroly garantovaným Úmluvou, pokud jsou využívány všechny jeho možnosti ve své celistvosti.[14]

---

[12] V textu je použit autorský překlad rozsudku velkého senátu ve věci *Avotiņš v. Lotyšsko* ze dne 23. 05. 2016, č. 17502/07.

[13] Ve smyslu tohoto článku 1. Unie je založena na zásadách svobody, demokracie, dodržování lidských práv a základních svobod a právního státu, zásadách, které jsou společné členským státům. 2. Unie ctí základní práva zaručená Evropskou Úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod podepsanou v Římě dne 04. 11. 1950 a ta, jež vyplývají z ústavních tradic společných členským státům, jako obecné zásady práva Společenství. 3. Unie ctí národní identitu svých členských států.

[14] S uvedeným závěrem by dle názoru autora tohoto příspěvku bylo možno důrazně polemizovat, zejména z pohledu individuálního stěžovatele, který při využití žaloby na neplatnost stále ve světle

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Znovupotvrzení principu ekvivalentní ochrany v historicky prvním rozhodnutí štrasburského soudu po přijetí posudku č. 2/13 je tedy, alespoň zatím, považováno za zažehnání možné války soudů.

10 Role ESLP v mechanismu vzájemného uznávání rozhodnutí

Již bylo shora naznačeno, že domněnka ekvivalentní ochrany nastavená judikaturou ve věci Bosphorus není absolutní. Je domněnkou vyvratitelnou v případě, že by ochrana práv garantovaných Úmluvou byla zjevně nedostatečná. V takovém případě by dodržování Úmluvy jakožto „ústavního nástroje evropského veřejného pořádku v oblasti lidských práv převážilo nad zájmy mezinárodní spolupráce".[15]

ESLP danou situaci posoudil v kontextu nařízení Brusel I, které bylo v souzené věci použito a které prostřednictvím svého mechanismu uznávání rozhodnutí nastavuje velice úzkou spolupráci mezi členskými státy EU.

Velký senát v odůvodnění svého rozhodnutí jde nad rámec posouzení konkrétních okolností případů a velice detailně posuzuje systém exekvatury v rámci Evropské unie. Velký senát ESLP dovozuje zejména, že v případě, kdy soudy států, které jsou i členskými státy EU, mohou zcela aplikovat mechanismu vzájemného uznávání v rámci unijního práva pouze tehdy, pokud zde není dána zjevná nedostatečnost ochrany práv garantovaných Úmluvou. Naopak v případě, kdy by byl namítán závažný a odůvodněný nedostatek ochrany práva garantovaného Úmluvou a kdy unijní právo neposkytuje dostatečný prostředek nápravy, ESLP nemůže odmítnout přezkum tohoto tvrzeného porušení pouze s odkazem na skutečnost, že je aplikováno unijní právo.[16]

Lze shrnout, že dle názoru velkého senátu nemá být aplikováno unijní právo v případě, že by se jednalo o případ závažného nedostatku ochrany práv garantovaných Úmluvou, který nemůže unijní právo napravit.

ESLP dovodil, že se v posuzované věci nejedná o případ tak závažného nedostatku. ESLP usuzuje, že stěžovatel mohl řádně využít prostředku nápravy proti rozhodnutí vydanému v jeho nepřítomnosti. Pokud tohoto nevyužil, postavil sám sebe do situace, kdy nemohl namítat porušení zásady spravedlivého procesu ze strany soudu, který rozhodl o výkonu rozhodnutí.

---

aktuální lucemburské judikatury musí i nadále projít tzv. Plaumannovým testem k prokázání své aktivní žalobní legitimace. Téma a rozsah tohoto příspěvku nicméně neumožní hlubší zkoumání procesní stránky domněnky ekvivalentní ochrany.

[15] Zde srov. bod 112 rozsudku velkého senátu ve věci *Avotiņš v. Lotyšsko*.

[16] Zde srov. bod 116 rozsudku velkého senátu ve věci *Avotiņš v. Lotyšsko*.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Velký senát tedy, jak bylo uvedeno shora, dospívá k závěru o neporušení článku 6 Úmluvy ze strany Lotyšska, a to šestnácti hlasy proti jednomu.

11 Charakter unijního aktu jako vodítko pro rozsah přezkumu souladu s Úmluvou

V případu Avotiņš lze vysledovat ještě další zajímavý okruh úvah soudu.

ESLP po podrobné analýze skutkového základu, své dosavadní judikatury i vztahu mezi unijním právem a systémem ochrany lidských práv zastřešovaným Úmluvou dospívá k závěru, že ve valné většině případů jsou povinnosti vyplývající z unijního práva slučitelné s požadavky Úmluvy.

Důrazně nicméně podotýká, že nelze požadavky Úmluvy při uplatňování unijního práva přehlížet. Zde pak nastupují dvě situace.

V případě, že stát disponuje uvážením (*marge d´appréciation, marge de manœuvre*), které mu unijní právo svěřuje, je zde dána jeho plná odpovědnost za porušení Úmluvy, ke kterému došlo v souvislosti s uplatňováním unijního práva.[17]

V případě, že je uplatňováno unijní právo bez prostoru pro uvážení, což byl případ nařízení Brusel I zkoumaný v tomto článku, stát má povinnost přezkoumat toliko závažné a odůvodněné námitky ohledně případné nedostatečnosti unijní ochrany základních práv.

12 Možný nevyslovený závěr ESLP

ESLP nadále ve smyslu komentovaného rozhodnutí uznává za podmínek své dosavadní ustálené judikatury, že Evropská unie poskytuje ochranu lidským právům, která je srovnatelná s ochranou, jež lidským právům skýtá Úmluva.

V daném rozhodnutí lze nicméně bez ohledu na skutkový základ vypozorovat zcela jasné poselství. Jednoho dne může vyvstat, byť i banální, případ, v němž bude muset ustoupit princip vzájemného uznávání (bez ohledu na to, v jakém unijním aktu bude definován) před imperativem ochrany základních práv v systému Úmluvy.

---

[17] Viz např. rozsudek velkého senátu ze dne 04. 11. 2014 ve věci *Tarakhel v. Švýcarsko*, č. 29217/12, blíže pak Justiční akademií v Kroměříži ve dnech 12. – 14. 09. 2016 na téma aktuální judikatura ESLP a SDEU.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Uvedené lze případně vypozorovat i v jediném disentním stanovisku maďarského soudce Sajó k citovanému rozsudku velkého senátu, které vyjádřilo výhrady proti aplikaci principu Bosphorus na evropské nařízení v posuzované věci, neboť se jednalo o text, který státům neponechává prostor pro uvážení (*marge de manœuvre*) v případě jeho aplikace.

Zajímavý je též jeho názor, dle kterého i v případě, kdy by unijní systém prostřednictvím SDEU skýtal ekvivalentní ochranu jak hmotným, tak i procesním právům, není možno obětovat práva zaručená Úmluvou ve jménu mezinárodní spolupráce. Maďarský soudce Sajó považuje důvody, pro které je upřednostňována doktrína ekvivalentní ochrany za ryze praktické. Mezinárodní kurtoazie by tak neměla převážit nad ochranou lidských práv. Stát se nemůže vyvázat z povinností, které mu vyplývají z Úmluvy. Doktrína Bosphorus by neměla být aplikována v případě, kdy národní soudy nedisponují diskreční pravomocí a nemohou ověřit, zda byla dodržena práva vyplývající z Úmluvy.

Rozšíření doktríny Bosphorus na otázky vzájemného uznávání, tedy na oblast, kterou nelze omezit toliko na nařízení Brusel I, by vytvořilo domněnku, kterou by reálně nebylo možno ověřit, tedy příp. vyvrátit.

13 Reakce ze strany SDEU

Aby byly úvahy o doktríně Bosphorus a její budoucnosti kompletní, je nutno nahlédnout na zkoumanou tematiku i tzv. z druhé strany. Jak se tedy zrcadlí rozhodnutí Avotiņš v rozhodovací praxi lucemburského soudu?

Za krátké povšimnutí stojí tři stanoviska generálních advokátů ve věcech, v nichž lze vysledovat podobné skutkové či právní rysy s kauzou Avotiņš.

Jako první stojí za zmínku stanovisko generální advokátky Julian Kokott ve věci Meroni (C-559/14) přednesené dne 25. února 2016. Posuzována byla předběžná otázku vznesená právě lotyšským Nejvyšším soudem týkající se otázky soudní spolupráce v občanských věcech, tedy nařízení Brusel I, důvodů pro odmítnutí uznání a prohlášení vykonatelnosti předběžných a zajišťovacích opatření ve vazbě na veřejný pořádek (*ordre public*).

Nejdůležitější byla otázka, zda a případně do jaké míry, je třeba při prohlášení vykonatelnosti zohlednit dotčení práv třetích osob jako důvod pro nevykonání rozhodnutí. Podstatou předběžných otázek předkládajícího soudu bylo, zda zákaz soudu členského státu směřující proti nakládání s majetkem, který byl vydán jako předběžné opatření bez předchozího vyslechnutí všech osob, jejichž práva mohou

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

být tímto soudním zákazem nakládání s majetkem dotčena, může představovat porušení veřejného pořádku státu výkonu rozhodnutí nebo článku 47 Listiny základních práv, pokud každá osoba, která je dotčena tímto rozhodnutím, může k tomuto soudu státu původu rozhodnutí kdykoliv podat návrh na změnu nebo na zrušení daného soudního rozhodnutí.

Ve svém stanovisku generální advokátka odkazuje na rozhodnutí senátu ve věci Avotiņš, a to právě na podporu závěru o tom, že soudní zákaz nakládání s majetkem, který byl vydán soudem členského státu jako předběžné opatření bez předchozího vyslechnutí všech osob, jejichž práva mohou být tímto soudním zákazem nakládání s majetkem dotčena, v každém případě nepředstavuje porušení čl. 34 bodu 1 nařízení č. 44/2001[18] nebo článku 47 Listiny základních práv Evropské unie, pokud každá osoba, která je dotčena tímto rozhodnutím, může k tomuto soudu státu původu rozhodnutí kdykoliv podat návrh na změnu nebo na zrušení daného soudního rozhodnutí.[19]

Jako druhé je na místě zmínit stanovisko stejné generální advokátky přednesené dne 7. dubna 2016, tedy cca jeden měsíc před vynesením rozsudku velkého senátu ve věci Avotiņš, a to ve věci Emmanuel Lebek, C-70/15, v němž byla posuzována žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podané Nejvyšším soudem Polské republiky. Konkrétně, aby podle nařízení Brusel I přezkoumal námitky, které může žalovaný vznést vůči návrhu na vykonatelnost soudního rozhodnutí.

Zatímco námitka veřejného pořádku (*ordre public*) podle čl. 34 bodu 1 uvedeného nařízení je ústředním bodem shora citované věci Meroni, zde se jednalo o jeho čl. 34 bod 2, který má pro právní praxi ještě větší význam. Toto ustanovení stanoví, za jakých podmínek mohou bránit nedostatky při doručování návrhu na zahájení řízení pozdějšímu uznání a prohlášení vykonatelnosti rozsudku v jiném členském státě.

Generální advokátka neopomněla připomenout, že v současnosti je ustanovení čl. 34 bodu 2 nařízení č. 44/2001 zkoumáno ESLP, jehož velký senát bude pravděpodobně brzy rozhodovat ve věci Avotiņš v. Lotyšsko o jeho slučitelnosti s článkem 6 Úmluvy. I v uvedené věci se jednalo o hrozící prohlášení vykonatelnosti rozhodnutí, před jehož vydáním nebyl žalovaný vyslechnut a proti kterému nepodal opravný prostředek. Dle generální advokátky odůvodnění vázané striktně na skutkový

---

[18] Podle tohoto ustanovení se rozhodnutí neuzná, je-li takové uznání zjevně v rozporu s veřejným pořádkem členského státu, v němž se o uznání žádá.

[19] Srov. bod 29 stanoviska generální advokátky Julian Kokott ve věci Meroni (C-559/14) přednesené dne 25. února 2016

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

stav, které ESLP v této věci vymezil, aby odmítl porušení článku 6 Úmluvy, odůvodňuje předpoklad, že jeho rozhodnutí by mohlo být jiné u žalovaného bez odborných zkušeností (pan Avotiņš byl obchodně zdatný investiční poradce).[20]

Generální advokátka považuje tedy rozhodnutí ve věci Avotiņš v. Lotyšsko minimálně jako varovný signál, aby při výkladu překážek pro uznání rozhodnutí v čl. 34 bodu 2 nařízení č. 44/2001 bylo postupováno obezřetně a neztratily se ze zřetele – vedle požadavku zajištění volného pohybu soudních rozhodnutí – oprávněné zájmy žalovaného. To znamená, že nad rámec kogentního obsahu ustanovení by žalovanému nemělo být bráněno v uplatňování překážek pro uznání rozhodnutí.[21]

K tomuto bodu snad jen poslední doplnění ve formě odkazu na zcela aktuální stanovisko generálního advokáta Michala Bobka přednesené dne 8. září 2016 ve věci C-354/15, Andrew Marcus Henderson proti Novo Banco, SA, týkající se žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané odvolacím soudem v Evoře, Portugalsko. Tato předběžná otázka se rovněž týká soudní spolupráce v občanských a obchodních věcech[22], konkrétně doručování soudních a mimosoudních písemností prostřednictvím poštovních služeb. Generální advokát s odkazem na rozhodnutí ve věci Avotiņš považuje za stěžejní otázku, zda byla písemnost, kterou se zahajuje soudní řízení, řádně doručena, či nikoli, za klíčové s ohledem na navazující úvahu, zda by mělo být výsledné rozhodnutí uznáno a vykonáno i zda může být potvrzeno jako evropský exekuční titul pro nesporné nároky.[23]

14 Závěrem

Interakce a interference mezi štrasburským a lucemburským soudem jsou za aktuálního stavu unijního práva nevyhnutelné. Je možno polemizovat o jejich prospěšnosti, resp. intenzitě, z hlediska účinné ochrany lidských práv a individuálního stěžovatele. Zajímavý se jeví pohled vyjádřený ve zmiňovaném disentu maďarského soudce Sajó. Mezinárodní kurtoazie by neměla převážit nad primárním cílem a posláním Evropského soudu pro lidská práva.

Za stávající situace, kdy je přistoupení Evropské unie k Úmluvě v nedohlednu, došlo rozhodnutím ve věci Avotiņš, a to jak v rozhodnutí senátním, tak následně

---

20 Srov. bod 29 stanoviska generální advokátky Julian Kokott ve věci *Emmanuel Lebek*, C-70/15.

21 Srov. bod 30 stanoviska generální advokátky Julian Kokott ve věci *Emmanuel Lebek*, C-70/15.

22 Zde ve smyslu nařízení č. 1393/2007.

23 Ve smyslu nařízení č. 805/2004

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

i v rozhodnutí velkého senátu, zcela pragmaticky k tzv. oprášení judikatury Bosphorus. Budoucnost vztahu mezi štrasburským a lucemburským soudem na poli ochrany lidských/základních práv tak zůstala viset na „vlásku" posouzení vyvratitelné právní domněnky.

Je tedy jen otázkou času a dalších (politických?) okolností, jak pevný bude onen vlásek, na němž se právní jistota evropského individuálního stěžovatele aktuálně pohupuje.

Mgr. Kateřina Štěpánová
Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
Email: katerina.stepanova@post.cz

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

AIO, 2016, Vol. 11, Supplementum 1

Acta Iuridica Olomucensia

KRITIKA ZAMĚSTNAVATELE JAKO DŮVOD UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Limits of legitimate criticism of the employer in the Czech case law

Zdena Pinkavová, Petra Juřátková

PINKAVOVÁ, Zdena, JUŘÁTKOVÁ, Petra. Kritika zaměstnavatele jako důvod ukončení pracovního poměru. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 291–297.

Abstrakt: Veřejná kritika jakéhokoliv člověka, která není založena na ověřených informacích, může být právně postižitelná. Situace může být o to horší, když je kritizován zaměstnavatel zaměstnancem. Kritika je postižitelná zejména v případech, kdy zaměstnavateli hrozí (majetková či nemajetková) újma. Novým trendem je pak kritika zaměstnavatele na sociálních sítích.

Klíčová slova: kritika, zaměstnavatel, zaměstnanec, svoboda projevu, sociální síť, náhrada škody, újma, loajalita, poctivost, důvěra.

Abstract: Public criticism of any people, which is not based on verified information, can be punishable by law. If there is criticized employer by employee the situation is worse. Criticism is punishable when damages can arise to employer from it. New trend is employee`s criticism made by social nets, especially by Facebook.

Keywords: criticism, employer, employee, freedom of expression, social net, compensation of damage, damage, loyalty, honesty, confidence.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Kritika obecně

Článek 17 Listiny základních práv a svobod zaručuje svobodu projevu, přičemž odstavec druhý téhož ustanovení říká, že každý má právo vyjadřovat své názory.[1] Avšak ani svoboda projevu není bezbřehá, je však možné ji omezit pouze z taxativně daných důvodů, ale i ty je nutné vykládat striktně restriktivně. Svobodu projevu každého člověka, nejedná se zde pouze o zaměstnance, je možné omezit „*výlučně na základě zákona, z důvodů vyjmenovaných Listinou a Úmluvou a jen tehdy, je-li to v demokratické společnosti nezbytné.*“[2] Z uvedeného je zřejmé, že každý člověk, tedy ne jen zaměstnanec ve vztahu k zaměstnavateli, je povinen vážit svá slova, neboť osobnost kritizovaného je proti tzv. neoprávněné kritice chráněna jednak občanským zákoníkem, ale také Listinou základních práv a svobod v rámci ochrany osobnosti a soukromého života. Ten, kdo o druhém rozšiřuje nelichotivé informace se tudíž pouští na velmi tenký led, a to jak proto, že mu hrozí občanskoprávní postih vyplývající z porušení práva na ochranu osobnosti kritizovaného, tak (mimo jiné) i postih v rovině pracovněprávní, je-li kritizovaným zaměstnavatel. Aby však bylo možné o „kritice“ hovořit, je třeba ponejprv tento pojem vysvětlit.

Kritiku můžeme charakterizovat jako jakési veřejné sdělení o jiném, které má buď podobu skutkového tvrzení, nebo hodnotícího úsudku. Zatímco skutkové tvrzení definujeme jako „*vyjádření o skutkové podstatě nebo postupu, která se vyznačují objektivním vztahem mezi projevem a realitou a jejichž pravdivost, úplnost a přesnost lze prověřit dokazováním*“[3], hodnotícím soudem (úsudkem) není tvrzení objektivně zjistitelných faktů, ale jedná se spíše o vyjádření vlastního interního názoru, či postoje kritika.

Šířením informací či vlastních názorů o druhém dochází ke střetu zejména dvou práv stojících na stejné (tedy ústavní) úrovni. A to již zmíněného práva na informace a jejich šíření (článek 17 LZPS) a práva na ochranu osobnosti a soukromého života (článek 7 LZPS). Při posuzování, zda je kritika přiměřená, resp. oprávněná či nikoliv „*je především věcí obecných soudů, aby s přihlédnutím k okolnostem každého případu zvážily, zda jednomu právu nebyla bezdůvodně dána přednost před právem druhým. Je jejich úkolem, aby na základě konkrétních okolností daného případu zvážily, zda určitý výrok (vycházející ze svobody projevu) dosahuje takové*

---

1 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky.

2 Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 03. 2010, sp. zn. I. ÚS 1990/08.

3 DOLEŽÍLEK, J. Právo na odpověď a na dodatečné sdělení podle nového tiskového zákona. *Právní rozhledy*, 2000, č. 10, s. 433.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

intenzity, že zasahuje do práva na ochranu cti a dobré pověsti, či je situaci přiměřený."[4] Nelze tedy paušálně určit konkrétní meze dovolené kritiky a je třeba hodnotit každý případ individuálně, zejména z pohledu její přiměřenosti. Vzhledem k faktu, že je „*kritika jako součást svobody projevu a široké a veřejné informovanosti a tudíž je nepochybně důležitým nástrojem demokratické společnosti,*"[5] není možné kritiku a priori zakázat či považovat za překračující meze, zároveň je ale třeba formulovat alespoň obecně jakési mantinely pro její přípustnost, neboť oprávněná kritika „*předpokládá, že při ní nejsou překročeny meze věcné a konkrétní kritiky a současně to, že je taková kritika přiměřená co do obsahu, formy i místa, tj. že nevybočuje z mezí nutných k dosažení sledovaného a zároveň uznaného cíle.*"[6]

Konkrétně se kritika dle stávající judikatury musí „*vyvarovat všeobecných soudů, které nejsou opřeny o odpovídající skutečnosti. Za konkrétní a věcnou kritiku je třeba považovat takovou, která vychází z pravdivých výchozích premis, a která z těchto podkladů dovozuje v souladu se zásadami logického myšlení i odpovídající hodnotící závěry. Co do obsahu i formy sleduje svůj účel hodnotit existující skutečnosti, není toliko jen urážkou, pomluvou či skandalizací fyzické osoby, a je v souladu se společenskými konvencemi. O věcnou kritiku nejde, pokud vychází z nepravdivých podkladů, a která z těchto nepravdivých podkladů dovozuje vlastní hodnotící úsudky. V takových případech, pokud je utvořený úsudek znevažující, není možné již z tohoto důvodu považovat kritiku za přípustnou.*"[7] Není tedy možno jakoukoliv informaci o druhém bez náležitého „prověření" veřejně distribuovat dále či ventilovat své vlastní úvahy, utvořené na základě falešných informací. Především by se dotyčný měl před vypuštěním informací na veřejnost obrátit na kritizovaného a zeptat se jej na jeho postoj k věci, není-li to možné, měl by jinak pátrat po pravdivosti informací, které mají sloužit k utváření jeho úsudku, který hodlá zveřejnit. Jestliže totiž dojde k úmyslnému zveřejnění nepravdivých informací, může mít tato kritika až trestněprávní dosah, kdy může být zaměstnanec obviněn ze spáchání trestného činu pomluvy dle ust. § 184 trestního zákoníku.[8]

Co se týče hodnotového úsudku, zde není situace tak „lehce" ověřitelná jako je tomu u skutkového tvrzení, neboť ten by měl primárně vycházet z objektivně ověřitelných faktů. Avšak i zde je předpokladem jeho ochrany, jak již bylo uvedeno výše, také to, aby „*měl určitý základ.*"[9] Dle stávající judikatury je „v případě hodnotícího

---

4 Nález Ústavního soudu ze dne 19. 12. 2007, sp. zn. III. ÚS 346/06.

5 Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. 07. 2007, sp. zn. 30 Cdo 1315/2008.

6 Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. 07. 2007, sp. zn. 30 Cdo 1315/2008.

7 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 07. 2005, 30 Cdo 2573/2004.

8 Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

9 Nález Ústavního soudu ze dne 15. 03. 2005, sp. zn. I. ÚS 367/03.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

soudu nutné zkoumat, 1. zda se zakládá na pravdivé informaci, 2. zda forma jeho veřejné prezentace je přiměřená, 3. zda zásah do osobnostních práv je nevyhnutelným průvodním jevem výkonu kritiky."[10]

Závěrem úvodní části příspěvku je nutné dodat, že je třeba mít na paměti, že *„ne každé zveřejnění nepravdivého údaje musí automaticky znamenat neoprávněný zásah do osobnostních práv. Takový zásah je dán pouze tehdy, jestliže existuje mezi zásahem a porušením osobnostní sféry příčinná souvislost a tento zásah v konkrétním případě přesáhl určitou přípustnou intenzitu takovou mírou, kterou již v demokratické společnosti tolerovat nelze*."[11]

2 Kritika zaměstnavatele

Co bylo výše uvedeno o komkoliv (jakémkoliv člověku) v pozici kritizovaného, kterému neoprávněnou kritikou může býti zasaženo do jeho osobnostních práv, totéž platí také o osobě, která je zaměstnavatelem toho, kdo kritiku o něm podává. Celá situace je však o mnoho „citlivější", neboť každý zaměstnanec je vůči zaměstnavateli vázán povinností loajality, poctivosti a důvěry, toto předpokládá ust. § 301 písm. d) zákoníku práce (povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele).

Kromě samotného faktu narušení vztahů na pracovišti, kde člověk stráví v průměru třetinu svého života, může mít kritika dopad pro toho, který kritizuje (zaměstnance) daleko fatálnější, může dojít dokonce k právem aprobovanému okamžitému zrušení pracovního poměru. V přechozí větě je záměrně užito slovní spojení „právem aprobovaný", neboť okamžité zrušení pracovního poměru, jako jednostranný úkon ze strany zaměstnavatele učiněný v souladu s ustanovením § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je jedním z navenek pozorovatelných dopadů, avšak následky takto narušených pracovněprávních vztahů nemusí být jen objektivně měřitelné či zjistitelné. Dojde-li k „rozházení si dobrého jména u šéfa", pak se může tento v zaměstnání hierarchicky výše postavený postarat o velké znepříjemnění pracovní doby, kdy vrcholem může být dokonce např. výpověď podaná samotným zaměstnancem. Úkolem tohoto příspěvku však budou nadále, stejně jako v úvodu, pouze právní aspekty celé situace nikoliv aspekty psychologické, sociologické či jiné mimoprávní.

Zásadně je třeba si uvědomit, kdy neoprávněnou kritikou dojde k zásahu do osobnostních práv člověka jako jednotlivce a kdy dojde k porušení povinností

[10] Nález Ústavního soudu ze dne 19. 12. 2007, sp. zn. III. ÚS 346/06.

[11] Nález Ústavního soudu ze dne 08. 02. 2000, sp. zn. I. ÚS 156/99.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

zaměstnance na úrovni pracovněprávní k člověku jako svému zaměstnavateli. Oboje se *a priori* nevylučuje a může zároveň dojít k neoprávněnému a nepřiměřenému zásahu v obou těchto rovinách, avšak následky, které z toho kritikovi plynou, jsou zásadně různé. Ústavní a Nejvyšší soud ČR se (vzácně) shodují na tom, že uveřejnění pravdivé nformace nezasahuje do práva na ochranu osobnosti, nejde-li o zásah do intimní sféry jednotlivce.[12] Avšak uveřejněním takovéto (pravdivé) informace může zároveň dojít k poruše pracovněprávní kázně – narušení loajality k zaměstnavateli, a to až s následkem okamžitého zrušení pracovního poměru.

O intenzitě následku pak rozhoduje charakter neoprávněně sdělených informací. Je třeba proto zkoumat každý případ zvlášť dle jeho specifických okolností. „*Má-li být* totiž *porušení pracovní kázně právně postižitelné jako důvod rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity… Okamžité zrušení pracovního poměru je přitom odůvodněno tehdy, jsou-li tu takové okolnosti, ze kterých vyplývá, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby*."[13] Zároveň je třeba v této souvislosti upozornit, že povinnost loajality k zaměstnavateli není vázána pouze na trvání pracovní doby, ale tato povinnost trvá i v době odpočinku, tedy v době, kdy není kritik přítomen v zaměstnání.[14] Není proto možné po skončení pracovní doby neoprávněnou kritikou poškozovat zaměstnavatele s odůvodněním, že se takto stalo v době volna a tedy nelze kritika pracovněprávně postihnout. Kdyby totiž pracovněprávní vztahy založené pracovní smlouvou končily s koncem pracovní doby, musely by se k jejímu počátku znovu zakládat, a to je naprostý nesmysl.

Obecně lze tedy říci, že loajalita k zaměstnavateli je pro zachování ne jen pracovního poměru samotného, ale také zdravých vztahů na pracovišti, velmi důležitá. Je však třeba při trestání veřejné kritiky zaměstnavatelem postupovat velmi obezřetně, neboť soudní judikatura nehovoří pouze o možnosti potrestat neoprávněnou kritiku, a to až jak bylo řečeno okamžitým zrušením pracovního poměru, ale vyjadřuje se také k mezím takového trestání, neboť je třeba mít stále na paměti, že svoboda projevu je základním právem každého člověka chráněným dokonce na ústavní úrovni.

---

12 Např. nález Ústavního soudu ze dne 04. 04. 2005, sp. zn. IV. ÚS 146/04, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 07. 1995, sp. zn. Cdon 24/95.

13 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.

14 Tamtéž.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Nejvyšší soud ČR se k hranicím omezení povolené kritiky zaměstnavatele zaměstnancem vyjádřil takto: „*Kritika zaměstnance na adresu zaměstnavatele je vzhledem k významu svobody projevu zásadně přípustná, omezení v tomto směru může být pouze výjimkou, kterou je nutno interpretovat restriktivně a lze ji ospravedlnit jen kvalifikovanými okolnostmi. Je-li kritika zaměstnavatele zaměstnancem přípustná, nemůže za ni zároveň zaměstnanec být postihován.*“[15] Nejvyšší soud však opakovaně připomíná, že „*ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je nezbytná vzájemná důvěra, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost ve smyslu § 301 písm. d) zákoníku práce. Zákon zároveň ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsoboval zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální.*“[16]

Zaměstnanec má svobodu veřejně se vyjadřovat, a to i o zaměstnavateli, avšak limitován je tou skutečností, že nepůsobí zaměstnavateli škodu, která může mít také nemajetkovou podobu. Ústavní soud však svobodu projevu dále omezil, když judikoval, že „*v rámci ochrany svobody projevu jsou chráněny pouze hodnotící úsudky a nikoliv skutková tvrzení faktů, které je naopak kritik sám povinen důkazně prokázat v míře ve které sloužila jako základ jeho hodnotících soudů.*“[17] Ověřitelná fakta musí být tedy schopen kritik v případě potřeby sám prokázat, hodnotící úsudky jsou proti tomu chráněný tzv. presumpcí oprávněnosti, či přípustnosti. Jak již bylo dříve uvedeno, neznamená to ale, že by každý hodnotící úsudek byl bezpodmínečně chráněn. I ony se musí zakládat na pravdivých či alespoň v základních rysech ověřených skutečnostech.

3 Závěr

Závěrem je třeba uvést, že by každý člověk, ne jen zaměstnanec měl řádně vážit slova, která prezentuje veřejně, neboť za šíření lživých informací, které neoprávněně poškozují druhého, hrozí adekvátní postih. Situace je o to závažnější, jestliže se jedná o zaměstnance, který kritizuje zaměstnavatele, neboť by následkem mohlo být až rozvázání pracovního poměru. Novým trendem, kdy dochází k (neoprávněnému) veřejnému kritizování druhých, zaměstnavatelů nevyjímaje, je vyjadřování svých názorů a postojů prostřednictvím sociálních sítí, zejména facebooku. Je však třeba mít i v tomto případě na paměti, že také sociální sítě mají povahu média

[15] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 03. 2013, sp. zn. 21 Cdo 560/2012.

[16] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 01. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013.

[17] Nález Ústavního soudu ze dne 15. 03. 2005, sp. zn. I. ÚS 367/03, nález Ústavního soudu ze dne 11. 11. 2005, sp. zn. I. ÚS 453/03.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

a jakákoliv sdělení zde uvedená jsou považována za veřejná. Judikatura se však této oblasti příliš nevěnuje, proto bude v budoucnu třeba i oblast sociálních sítí v souvislosti vyjádřeními na nich sdělenými upřesnit a specifikovat. Je například na místě uvažovat, zda je postižitelný či jakým způsobem případ, kdy zaměstnanec kritizuje svého zaměstnavatele a má upravené soukromí svého účtu takových způsobem, že jeho příspěvky vidí jen lidé, které má v „přátelích" oproti tomu, kdo nemá svůj profil žádným způsobem zabezpečen a jeho „posty" vidí kdokoliv, kdo se na jeho účet podívá.

Mgr. Zdena Pinkavová
Mgr. Bc. Petra Juřátková
Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
Email: zdena.pinkavova@seznam.cz, petra-konecna@hotmail.com

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Acta Iuridica Olomucensia

PRACOVNÍ SMLOUVA ČLENA STATUTÁRNÍHO ORGÁNU VE SVĚTLE AKTUÁLNÍ JUDIKATURY NEJVYŠŠÍHO SOUDU ČR

Employment contract of the member of the statutory body from the perspective of the actual decisions of The Supreme Court of the Czech Republic

Iva Proksová

PROKSOVÁ, Iva. Pracovní smlouva člena statutárního orgánu ve světle aktuální judikatury Nejvyššího soudu ČR. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 299–307.

Abstrakt: Příspěvek se zabývá posuzováním platnosti pracovních smluv členů statutárních orgánů obchodních korporací v případě tzv. souběhu funkcí vedoucího zaměstnance a člena statutárního orgánu obchodní korporace. Zvláštní pozornost je pak věnována aktuálním rozhodnutím Nejvyššího soudu České republiky.

Klíčová slova: pracovní smlouva, statutární orgán, souběh funkcí, pracovní poměr.

Abstract: This article deals with the assessing the validity of the employment contracts concluded between the members of the statutory body and the corporation in the cases of overlapping functions. Particular attention is paid to the actual decisions of The Supreme Court of the Czech Republic.

Keywords: employment contract, statutory body, overlapping functions, employment.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

1 Úvodem

Cílem tohoto příspěvku je upozornit na judikaturní vývoj přístupu k platnosti či neplatnosti pracovních smluv členů statutárních orgánů obchodních korporací uzavíraných namísto smluv o výkonu funkce, kdy náplní práce je obchodní vedení společnosti. V příspěvku bude rozpracována problematika tzv. **souběhu funkcí**, čímž se rozumí stav, kdy člen statutárního orgánu obchodní korporace má vykonávat svoji funkci na základě pracovní smlouvy nikoli z titulu smlouvy o výkonu funkce, jak předpokládá zákon o obchodních korporacích. Analyzována pak bude aktuální judikatura Nejvyššího soudu týkající se jak platnosti výše zmíněné pracovní smlouvy člena statutárního orgánu obchodní korporace při souběhu funkcí, tak platnosti pracovní smlouvy, podle které člen statutárního orgánu vykonává pro obchodní korporaci jinou práci, jejíž náplní není obchodní vedení společnosti. Na závěr bude formulováno doporučení pro členy statutárních orgánů obchodních korporací.

Jak se následně ukáže při analýze soudní judikatury, tato problematika není v žádném případě černobílá a prochází svým vývojem. Při posuzování platnosti pracovní smlouvy člena statutárního orgánu je vždy třeba přihlédnout ke konkrétním okolnostem případu. Tento příspěvek rovněž ozřejmí důvody, pro které obchodní korporace dávaly v minulosti přednost uzavírání pracovních smluv se členy statutárních orgánů před smlouvami o výkonu funkce člena statutárního orgánu.

2 Stav legislativy a judikatury před 01. 01. 2014

K právnímu stavu před novelou č. 315/2011 Sb. dnes již neúčinného zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník (dále jen „obchodní zákoník"), existovala ustálená judikatura, která striktně považovala za neplatný takový pracovní poměr, kdy druhem práce byl stanoven přímo výkon funkce člena statutárního orgánu nebo kdy formulace druhu práce odpovídala obsahově výkonu funkce člena statutárního orgánu.[1] S výkonem funkce tak byl neslučitelný jakýkoli pracovní poměr, dle kterého by člen statutárního orgánu mohl činit byť jen některé úkony v oblasti obchodního vedení společnosti.

---

[1] *Činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem, neboť funkce statutárního orgánu společnosti není druhem práce ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 písm. a) zák. práce a vznik, zánik i obsah tohoto právního vztahu není upraven pracovněprávními předpisy. Právní předpisy ani povaha akciové společnosti však nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, pokud náplní pracovního*

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Zmíněnou novelou účinnou ke dni 01. 01. 2012[2] bylo do obchodního zákoníku vloženo nově ustanovení § 66d, které toho času způsobilo obrat v posuzování souběhu funkcí o sto osmdesát stupňů, když stanovilo, že *statutární orgán společnosti může pověřit obchodním vedením společnosti zcela nebo zčásti jiného. Tyto činnosti mohou být též vykonávány v pracovněprávním vztahu dle zvláštního právního předpisu*[3] *zaměstnancem společnosti, přičemž tento zaměstnanec může být současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem.* Ustanovení § 66d tak výslovně umožnilo vykonávat funkci člena statutárního orgánu v pracovněprávním vztahu dle zákoníku práce. Tento stav však přetrval pouhé dva roky, když 01. 01. 2014 nabyl účinnosti zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních korporacích (dále také „ZOK").

3 Právní úprava zákona o obchodních korporacích

Právní úprava zákona o obchodních korporacích upravuje v ustanovení § 59 a násl. smlouvu o výkonu funkce. ZOK oproti předpokladu jeho tvůrců nakonec nepřevzal úpravu § 66d obchodního zákoníku a neobsahuje tak již výslovnou úpravu souběhu funkcí. Zákon o obchodních korporacích tak ve své textaci souběh funkcí nezakazuje, avšak ani neaprobuje. Jediné, co zůstává v ZOK zakotveno obdobně jako v obchodním zákoníku, je způsob určení mzdy a jiného plnění zaměstnanci, který je současně i členem statutárního orgánu společnosti. ZOK v ustanovení § 61 odst. 3 výslovně předpokládá situaci, kdy člen statutárního orgánu bude pro společnost vykonávat i jinou práci v pracovněprávním vztahu. Mzdu v tomto případě v souladu s ustanovením § 61 odst. 3 ZOK lze poskytnout pouze se souhlasem toho, kdo schvaluje smlouvu o výkonu funkce a s vyjádřením kontrolního orgánu, byl-li zřízen (schvalování pracovní smlouvy tak podléhá stejnému režimu jako schvalování smlouvy o výkonu funkce). Z tohoto ustanovení nelze dovodit dovolenost ani zákaz souběhu funkcí bez dalšího. Cílem ust. § 61 odst. 3 ZOK je upravit spíše situaci, kdy zaměstnanec, který je zároveň členem statutárního orgánu, vykonává v pracovním poměru pro společnost ještě další činnost, která je však odlišná od výkonu funkce statutárního orgánu (nejde tedy o obchodní vedení společnosti, ale o běžnou pracovní pozici jako např. projektant, zámečník, vrátný

poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) není výkon činnosti statutárního orgánu. (Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 04. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, navazující rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 08. 2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004).

[2] Zákon č. 315/2011 Sb.

[3] Rozumějme podle zákoníku práce.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

apod.). Tento přístup zákonodárce uvrhl naši odbornou i laickou veřejnost do období nejistoty ohledně platnosti pracovních smluv členů statutárních orgánů obchodních korporací.

V době po nabytí účinnosti ZOK byla právní věda rozpolcená na dva tábory, zastánce a odpůrce souběhu. Tento názorový rozkol osvětlilo pak vyjádření Ministerstva spravedlnosti ČR, které uvedlo, že souběh funkcí je od 01. 01. 2014 nepřípustný.[4] Podle vyjádření ministerstva nemůže člen statutárního orgánu obchodní korporace vykonávat svou funkci v pracovněprávním poměru, a to s odkazem na ustanovení § 1791 zák. č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, jelikož takový pracovněprávní poměr postrádá svoji kauzu (důvod). Jinými slovy, pro tutéž činnost nemohou být uzavřeny dvě různé smlouvy. Souběžný pracovněprávní poměr dále postrádá základní znak pracovního práva, a to že musí jít o závislou práci. V případě, kdy je člen statutárního orgánu obchodní korporace sám sobě nadřízeným, nejde o závislou práci, a tudíž nemůže dojít ke sjednání pracovního poměru. Jelikož do ZOK nebylo převzato ustanovení § 66d obchodního zákoníku, znamená to dle názoru ministerstva návrat ke stavu před 01. 01. 2012, kdy byl souběh tehdejší judikaturou zapovězen.[5] Pracovní smlouva člena statutárního orgánu, jejímž předmětem by byl výkon funkce člena statutárního orgánu, nebo pokud by druh práce ve smlouvě popsaný fakticky odpovídal výkonu činnosti statutárního orgánu, by měla být ve světle výše uvedeného vyjádření posouzena jako neplatná. Stále však platí, že *nic nebrání tomu, aby jiné činnosti pro společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, pokud náplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) není výkon činnosti statutárního orgánu.*[6]

4 Aktuální vývoj rozhodovací praxe soudů

Téma souběhu funkcí se na první pohled zdá v tuto chvíli vyčerpané, ale není tomu zdaleka tak. Odborná veřejnost stále nemá jasno v tom, které činnosti lze v případě člena statutárního orgánu vykonávat pouze v rámci výkonu funkce a které činnost jsou již druhem práce, jenž lze vykonávat v pracovněprávním vztahu. Jinak řečeno stále není jasná hranice mezi tím, co ještě spadá pod tzv. obchodní vedení společnosti a co již ne. Tato otázka je nadále předmětem bouřlivých

---

4 Vyjádření Ministerstva spravedlnosti ČR [online]. Dostupné na <http://portal.justice.cz/Justice2/ms/ms.aspx?o=23&j=33&k=2073&d=336829>.

5 Vyjádření Ministerstva spravedlnosti ČR [online]. Dostupné na <http://portal.justice.cz/Justice2/ms/ms.aspx?o=23&j=33&k=2073&d=336829>.

6 Viz. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 08. 2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

debat a doposud nebyla jednoznačně zodpovězena ani judikaturou soudů. Je tedy nasnadě poukázat na několik aktuálních rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky.

K náplni činnosti statutárního orgánu společnosti s ručením omezeným se Nejvyšší soud vyjádřil ve svém **rozsudku z 28. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 1116/2014** tak, že *činnost statutárního orgánu společnosti s ručením omezeným spočívá jednak v tom, že činí (vůči jiným osobám) právní úkony společnosti, jednak provádí (dovnitř společnosti) rozhodování, řízení a obchodní vedení společnosti. Uvedené činnosti statutárního orgánu není přípustné (zcela nebo jen zčásti) vykonávat v pracovním poměru (nebo jiném pracovněprávním vztahu).*[7]

V projednávané věci byl žalovaný nejprve jmenován do funkce generálního ředitele a byla s ním téhož dne uzavřena manažerská smlouva, ve které bylo mimo jiné uvedeno, že je povinen „*zabezpečovat plnění úkolů vyplývajících pro manažera společnosti z platných zákonů, stanov, resp. společenských smluv společnosti v rozsahu předmětu podnikání a dalších obecně závazných předpisů*" a "*řídit se organizačním řádem společnosti a rozhodnutími jejich statutárních orgánů.*" Asi o rok později byl žalovaný jmenován jednatelem společnosti, nadále však vystupoval jako generální ředitel společnosti, přičemž tvrdil, že ve své funkci generálního ředitele se věnoval výhradně činnostem na výrobním úseku, nikoli obchodnímu vedení společnosti. Dle žalovaného mu tedy po celou dobu měla být z manažerské smlouvy vyplácena odměna. Nejvyšší soud však vzhledem k obsahu manažerské smlouvy dospěl k závěru, že *skutečnou náplní funkce generálního ředitele byla stejná činnost, kterou žalovaný vykonával u žalobce jako jeho jednatel, když „optické oddělení" obou činností bylo jen umělé a účelové.* Dle názoru Nejvyššího soudu žalovaný *nekonal svou činnost u žalobce v platném pracovním poměru, a nenáležela mu proto v tomto období mzda (nebo jiná odměna za práci).*[8]

Na to se Nejvyšší soud v **rozsudku ze dne 24. 02. 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014** zastal žalovaného, který vykonával práci jako obchodní ředitel ve společnosti na základě manažerské smlouvy a zároveň v téže společnosti vykonával funkci místopředsedy představenstva. Nejvyšší soud zopakoval s odkazem na svoji prejudikaturu[9], že obchodním vedením akciové společnosti je řízení společnosti, tj. zejména

---

7 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 01. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1116/2014 – Ačkoli se jednalo o souběh funkcí, který trval v letech 2001–2006, je možné tyto závěry aplikovat rovněž na současný právní stav (viz. výše názor Ministerstva spravedlnosti ČR o návratu k judikatuře před 01. 01. 2012).

8 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 01. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1116/2014.

9 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 08. 2004 sp. zn. 29 Odo 479/2003, který byl uveřejněn pod č. 80 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

organizování a řízení její podnikatelské činnosti, včetně rozhodování o podnikatelských záměrech, a spadá do něj i zabezpečení řádného vedení účetnictví společnosti. V projednávané věci měl žalovaný na základě manažerské smlouvy jako obchodní ředitel *zabezpečovat úkoly vyplývající z rozhodnutí představenstva žalobce, generálního ředitele, organizačního řádu, pracovního řádu, zákoníku práce a dalších obecně závazných a vnitřních norem.*

Jako obchodní ředitel byl dále podle organizačního řádu žalobce povinen např. řídit a kontrolovat činnost obchodní a marketingovou, činnost smluvní dopravy, předkládat generálnímu řediteli k projednání plány prodeje výrobků a plány účasti na reklamních a propagačních akcích a výstavách, navrhovat po projednání s odbornými řediteli směry obchodní politiky společnosti, zabezpečovat činnost skladů společnosti a provádění nákupů, zajišťovat průzkum trhu, stanovovat ceny výrobků, služeb a materiálů po projednání s finančním ředitelem, uzavírat kupní smlouvy a smlouvy o přepravě a službách, zajišťovat reklamace, podílet se na vymáhání pohledávek za dodání výrobků a služeb a další.[10]

Jelikož většina činností, které měl žalovaný na základě manažerské smlouvy ve společnosti vykonávat, se netýkala obchodního vedení společnosti ani zastupování společnosti navenek, bylo Nejvyšším soudem uzavřeno, že v tomto případě se nepřekrývala náplň funkce obchodního ředitele s činnostmi, kterým se měl žalovaný věnovat jako místopředseda představenstva, a nedošlo tak k zakázanému souběhu těchto funkcí. Manažerská smlouva tak byla posouzena jako platná, když se v tomto případě jednalo o *věcně vymezenou organizační a řídící činnost na určitém úseku společnosti, vykonávanou za přímé podřízenosti jejímu generálnímu řediteli.*[11]

Naposledy se Nejvyšší soud ve svém **rozsudku ze dne 25. 06. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2687/2014** zabýval případem člena představenstva družstva, který uplatnil žalobou nárok na mzdu z pracovní smlouvy, dle které měl pro bytové družstvo vykonávat práci jako „manažer pro komunikaci s veřejností". Bylo zjištěno, že žalobce na základě pracovní smlouvy věnoval činnostem jako je například kontrola majetku, kontrola uživatelů bytů a nebytových prostor užívaných nečleny družstva, kontrola nahlášených oprav, vyhotovování protokolů o kontrole, vyhledávání listin pro podávání žalob v archivu, příprava podkladů pro podávání žalob, správa počítačové sítě, digitalizaci dokumentů, činnosti směřující k uzavírání nájemních

[10] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 02. 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014.

[11] Tamtéž.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

smluv, analýzy událostí v družstvu, pořizování fotodokumentace pro potřeby zástupců družstva, účast na soudních jednáních.[12]

Navzdory tomu, že výše uvedené činnosti soud prvního stupně charakterizoval jako činnosti „podpůrné", „pomocné", „technické" a „administrativní", jež „nutně vyžadovala běžná správa tak velkého družstva", odůvodnil Nejvyšší soud, že je není možné oddělovat od řízení činnosti družstva a rozhodování o jeho záležitostech, v nichž spočívala podstata funkce člena představenstva družstva, kterou žalobce zároveň vykonával. Také těmito činnostmi se dle názoru Nejvyššího soudu žalobce podílel na organizování činnosti družstva a na rozhodování o jeho záležitostech. *Jde-li o kontrolní, administrativní a jiné podobné úkony prováděné žalobcem, nelze přehlédnout, že bez takových činností se do určité míry neobejde žádná organizační a řídící činnost, a tedy ani výkon funkce člena představenstva družstva. Výkonem této funkce byla i účast žalobce na soudních jednáních, neboť v řízení před soudem jedná za právnickou osobu její statutární orgán (jeho předseda nebo člen).*[13] Neoddělitelnost činností „manažera pro komunikaci s veřejností", které měl žalobce vykonávat na základě pracovní smlouvy, od výkonu funkce člena představenstva družstva je dle názoru Nejvyššího soudu zřejmá i z toho, že *pracovní poměr byl v pracovní smlouvě sjednán pouze na dobu, po kterou bude žalobce zároveň členem představenstva družstva.*[14]

5 Závěr

Není třeba zastírat, že judikatura Nejvyššího soudu sleduje jediný cíl a tím je zamezení zneužití souběhu funkcí, dle kterého je jedna osoba ve dvojím postavení. V minulosti při souběhu funkcí jednatelé využívali rozdílné úpravy odpovědnosti za škodu, kdy bylo těžké rozlišit, kdy jedna a táž osoba jedná v pozici člena statutárního orgánu a kdy v pozici zaměstnance. Bylo pak možné kdykoli tvrdit, že škůdce jednal v postavení zaměstnance a těžil tak z omezené odpovědnosti za škodu dle zákoníku práce. Lze se setkat rovněž s názorem, že např. jednatelé, kteří nejsou společníky společnosti s ručením omezeným, preferují pracovní smlouvu z důvodu taxativního výčtu výpovědních důvodů a stanovené výpovědní doby, kdežto v případě smlouvy o výkonu funkce jim tato funkce může skončit jejich odvoláním valnou hromadou bez udání důvodu ze dne na den.

---

12 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 06. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2687/2014.

13 Viz. ust. § 21 odst. 1 písm. a) zák. č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.

14 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 06. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2687/2014.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

K tomuto je však třeba dodat, že i smlouva o výkonu funkce může obsahovat úpravu velmi podobnou pracovněprávnímu vztahu včetně všech benefitů, které si lze představit (stravné, dovolená, odstupné apod.), je tedy pouze na členovi statutárního orgánu, jaký obsah smlouvy o výkonu funkce (v mezích zákona) si vyjedná. Stále platí, že smlouva výkonu funkce stejně jako určení mzdy v pracovním poměru podléhá schválení nejvyšším orgánem společnosti, tedy že procedura je u obou smluvních typů stejná a není tak důvod se smlouvě o výkonu funkce vyhýbat.

V období před 01. 01. 2012 docházelo rovněž k problémům s účastí členů statutárních orgánů na nemocenském a důchodovém pojištění, kdy odměna za výkon funkce člena statutárního orgánu nezakládala účast na nemocenském pojištění. K dnešnímu dni tato problematika odpadá, když jednatel či člen představenstva je i na základě smlouvy o výkonu funkce rovnocenně účasten na nemocenském pojištění jako zaměstnanec v pracovněprávním vztahu. Judikatura civilních soudů vztahující se k souběhu funkcí a z ní vyplývající neplatnosti pracovní smlouvy měla vliv rovněž na posuzování účasti člena statutárního orgánu na nemocenském pojištění, jímž se zabýval ve svých rozhodnutích Nejvyšší správní soud. Nejvyšší správní soud opakovaně zdůraznil, že pro posuzování účasti na nemocenském pojištění je rozhodná fakticita pracovního poměru. Bude-li posouzena pracovní *smlouva jako neplatná, vzniká dané osobě účast na nemocenském pojištění v souladu s § 5 písm. a) bod 15 zákona č. 187/2006 Sb., to ovšem za podmínky, že přes formální neplatnost pracovní smlouvy byla daná osoba pro svého zaměstnavatele vskutku činná* (tzn. že daná osoba byla činná v poměru, který má obsah pracovního poměru).[15] Za stavu před 01. 01. 2012 tak při neplatnosti pracovní smlouvy z důvodu souběhu funkcí člena statutárního orgánu mohlo docházet k tomu, že např. jednatel s ohledem na neexistenci faktického pracovněprávního vztahu (na základě kterého by konal jinou práci než obchodní vedení společnosti) v posuzovaném období nebyl nemocensky pojištěn.[16] Vzhledem k aktuální právní úpravě rovnocenných odvodů z mezd i odměn za výkon funkce již k těmto problémům nedochází.

I přes výrazný judikaturní posun v oblasti posuzování souběhu (zejména rozsudek sp. zn. 496/2014 viz. výše) bych za tohoto stavu doporučila členům statutárních orgánů uzavření smlouvy o výkonu funkce už z toho důvodu, že v případě, že bude jejich pracovní smlouva bude soudem prohlášena za neplatnou, nemají ze své

[15] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 05. 2015, č. j. 6 Ads 136/2012–72.

[16] Srov. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 09. 12. 2010, č. j. 3 Ads 119/2010–58.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

funkce nárok na žádnou odměnu, pakliže tato odměna nebyla sjednána ve smlouvě o výkonu funkce, jak vyplývá z ustanovení § 59 odst. 3 ZOK.[17]

Při uzavírání jakýchkoli dalších pracovních smluv u člena statutárního orgánu je velmi důležité precizně vážit a formulovat druh práce, který by se neměl týkat základu obchodního vedení korporace (jak jest formulováno judikaturou výše) tak, aby pracovní smlouva obstála. Je však především na členovi statutárního orgánu, aby si způsob svého odměňování a další podmínky výkonu funkce vyjednal v řádně uzavřené smlouvě o výkonu funkce a nabyl tak dostatečné právní jistoty.

Mgr. Iva Proksová
Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
Email: proksovaiva@email.cz

[17] *Není-li odměňování ve smlouvě o výkonu funkce sjednáno v souladu s tímto zákonem, platí, že výkon funkce je bezplatný.*

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Pokyny pro autory a podmínky přijetí rukopisů

- Vydavatel přijímá dosud nevydané příspěvky prostřednictvím redakce ve dvou výtiscích a na CD / DVD, popř. elektronickou poštou.
- Příspěvek je nutno zpracovat v textovém procesoru MS WORD (přípona *.doc, nebo *.docx) nebo kompatibilním a v datové podobě jej doručit na emailovou nebo poštovní adresu redakce AIO.
- Každý příspěvek musí být odevzdán ve formě požadované redakcí (podle následujícího vzoru).
- Každý příspěvek prochází recenzním řízením.
- Redakce si vyhrazuje právo odmítnout bez další výzvy publikaci příspěvku, který nesplňuje požadavky na formu nebo nebude recenzentem doporučen k publikování.
- O nutnosti provedení autorské korektury rozhoduje redakce. Pokud redakce rozhodne, že autorská korektura není potřebná, nemá autor právo požadovat její provedení.

Instructions for the Authors and Publishig Conditions

- The publisher accepts only contributions not yet published that must be sent in two printed copies and on CD/DVD/or through electronic e-mail.
- Contributions must be submitted in the form required by the editors (see form below). Especially the contributions must be processed in Microsoft Word (*.doc or *.docx file types) or a compatible data format and must be sent to the email or mailing address of the editors of AIO.
- Each contribution is peer-reviewed.
- Editors reserve the right to refuse any contribution which does not comply with the requirements of form and content or which will be assessed as not suitable for publishing by the reviewer.
- The editors reserve the right to decide on the need of author's corrections. If the editor's office finds there is no necessity of author's corrections, the author is not authorized to require it.

Adresa redakce | Address of editor's office: Univerzita Palackého v Olomouci, Právnická fakulta, redakce Acta Iuridica Olomucensia, tř. 17. listopadu 8, 771 11 Olomouc, Česká republika. Email: redakce.aio@upol.cz. tel.: +420 585 637 635, fax: +420 585 637 506.

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288

Požadovaná forma příspěvku

Název článku (česky nebo slovensky)

Název článku (anglicky)

Jméno autora(ů)

Klíčová slova (česky nebo slovensky, maximálně 15 slov)

Abstrakt (česky nebo slovensky, maximálně 50 slov)

Keywords (anglicky, maximálně 15 slov)

Summary (anglicky, maximálně 50 slov)

Text příspěvku (vhodně členěný na jednotlivé odstavce. Každý odstavec na novém řádku. Pro poznámky pod čarou použít automatickou funkci. (Vložit/Poznámka pod čarou). Citace podle obvyklé formy. Podle rozsahu a zaměření bude příspěvek zařazen do příslušné sekce časopisu.)

Jméno autora(ů) + tituly
Působiště autora
Email

Required form of the paper

Title

Name of the Author(s)

Keywords (English, maximum 15 words)

Summary (English, maximum 50 words)

Text of paper (it should be properly divided into separate paragraphs; each paragraph starting in a new line. For footnotes, please, use the automatic function – Insert / Footnote. All notes should be numbered automatically. Quote according to the usual form)

Name of author(s) + academic titles
Home institution
Email

© Palacký University, Olomouc, 2016. ISSN 1801-0288