

Marek Švec a kol.

KULTÚRA SVETA PRÁCE

Závislá práca a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Bratislava 2012

Autori:

JUDr. Marek Švec, PhD. – Kapitola: I, II., III. (okrem 3.1, 3.2, 3.3, 3.4), VI. (okrem 6.3, 6.4)

JUDr. Simona Schuszteková – Podkapitola: 3.1, 3.3, 5.3, 6.2, 6.3

JUDr. Zdena Dvoranová – Podkapitola: 2.1, 3.2, 6.2, 6.4

Mgr. Vladimír Bačišin, PhD. – Kapitola: V. (okrem 5.1, 5.2, 5.3)

Ing. Martin Matušovič, PhD. – Kapitola: V. (okrem 5.1, 5.2, 5.3)

Mgr. Ing. Michal Páleník, PhD. – Podkapitola: 5.1, 5.2

PhDr. Alena Schinglerová – Kapitola: I

MUDr. Filip Jom – Kapitola: IV.

Mgr. Peter Mészáros – Podkapitola: 3.4

Recenzenti:

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

doc. Ing. Anna Zaušková, PhD.

JUDr. Andrej Poruban, PhD.

Ing. Jana Koprlová, PhD.

Vedecká monografia vznikla ako výstup v rámci projektu Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR s názvom „Kultúra sveta práce“.

Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR

Bratislava, 2012

ISBN 978 – 80 – 89149 – 23 – 0

Obsah

Predhovor	4
I. Ľudská práca, nezamestnanosť a deformácie trhu práce	5
II. Teoretické východiská skúmaných fenoménov	10
2.1 Výkon závislej práce a nútené živnosti	10
2.2 Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	21
2.2.1 Právna úprava dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	24
2.2.2 Zlučiteľnosť právnej úpravy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s právom Európskej únie a právom Medzinárodnej organizácie práce	29
III. Výhody a nevýhody obchádzania právnej úpravy pracovného pomeru	37
3.1 Nároky plynúce zo skončenia pracovného pomeru	40
3.2 Odmeňovanie ako špecifická výhoda/nevýhoda výkonu závislej práce	46
3.3 Administratívna záťaž zamestnávateľa pri vzniku pracovnoprávneho vzťahu a vzťahov na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	51
3.4 Autorskoprávna ochrana pri výkone závislej práce	56
IV. Medicínsky rozmer výkonu závislej práce	59
V. Ekonomicko – sociálny rozmer skúmaných fenoménov	65
5.1 Štatistické súvislosti	77
5.2 Praktický prípad	85
5.3 Poistenie a uplatňovanie si nárokov pri konkurze	89
VI. Závery de lege ferenda	101
6.1 Závislá práca a nútené živnosti	101
6.1.1 Vymedzenie pojmu závislej práce	101
6.1.2 Prezumpcia existencie pracovného pomeru	108
6.2 Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	110
6.3 Zlepšenie efektivity kontrolnej činnosti	116
6.4 Riešenie sporov vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov	121
Záver	134
Zoznam použitej literatúry	136

Predhovor

Pracovné právo predstavuje jedno z najvýznamnejších právnych odvetví právneho poriadku najmä z pohľadu realizácie základných ľudských práv a slobôd fyzickými osobami. Integrálnou súčasťou výkonu závislej práce preto nie sú len klasické sociálne práva subsumované pod existujúce pracovnoprávne inštitúty v podobe práva na dovolenku alebo práva na štrajk. V ostatnom období začína do popredia významne vystupovať aj požiadavka ľudskej dôstojnosti človeka – zamestnanca pri realizácii pracovných úloh, ktorá by mala teoreticky predstavovať základný determinant pracovnoprávnej regulácie. Aplikačné skúsenosti najmä z prostredia slovenského trhu práce naznačujú, že sa postupne vytvára významný kontrast medzi deklarovaným formálnym právnym stavom a existujúcim uplatňovaním pracovnoprávnych predpisov s následným vznikom rôznych deformácií smerujúcich k obchádzaniu alebo zámernému využívaniu nedokonalostí pracovnoprávnej úpravy. Chýbajúca pomyselná úcta k rešpektovaniu základných ľudských práv a slobôd, ktorá je príznačná pre bývalé postkomunistické krajiny, len dotvára kolorit negatívnych javov významne narušujúcich snahu o konštituovanie spoločnosti dodržiavajúcej všeobecný sociálny zmier s ohľadom na základnú požiadavku Medzinárodnej organizácie práce obsiahnutej vo Philadelphskej deklarácii z roku 1941, že „*práca nie je tovar*“.

V súlade s presvedčením o nevyhnutnosti existencie dôstojnej práce (decent work/Gute Arbeit) pre budúci udržateľný sociálny vývoj európskej spoločnosti, či vôbec možnosť harmonizácie pracovného a súkromného života vznikol aj projekt „*Kultúra sveta práce*“ kancelárie Friedrich Ebert Stiftung. Ambíciu autorského kolektívu a ďalších členov výskumného projektu predstavuje snaha o identifikáciu negatívnych fenoménov vyskytujúcich sa vo „svete práce“, ich dôsledné skúmanie na teoretickej i praktickej úrovni a vyvodenie záverov, ktoré by mali predstavovať kľúčové prvky nového nastavenia právnej úpravy pracovnoprávnych vzťahov. Výskumné aktivity v kontexte skúmanej problematiky sa neobmedzujú len na právny rozmer popisovaných fenoménov, ale snažia sa o interdisciplinárny prístup k zvolenému predmetu skúmania predovšetkým zo sociologického, ekonomického a medicínskeho pohľadu. Tie majú poskytnúť potrebné širšie (argumentačné) súvislosti s odkazom na prezentované závery výskumného kolektívu. V zmysle zvoleného prístupu má aj predkladaná monografia zabezpečiť základný obsahový rámec pre možnosť neskoršej výskumnej práce s ohľadom na diferenciaciu ďalších výstupov podľa jednotlivých cieľových skupín adresátov.

Marek Švec
za autorský kolektív

I. Ľudská práca, nezamestnanosť a deformácie trhu práce

Ľudia vnímajú prácu ako prirodzenú súčasť ich života. Tá „ich“ práca môže byť ťažká či menej náročná, zaujímavá alebo nudná, dobrá alebo zlá. Môžu ju milovať alebo nenávidieť. V každom prípade však cítia, že je potrebné nejakú prácu mať. Status práce je u každej ľudskej bytosti rozdielny. U niektorých predstavuje jeden z nových pomyselných stupienkov Maslowovej pyramídy a spolu s potrebou bezpečia, lásky, istoty a sociálneho uznania zabezpečuje integritu osobných záujmov jednotlivca. Začlenenie do pracovného procesu, v rámci ktorého prichádza k saturácii takmer všetkých potrieb, následne umožňuje naplnenie tej najdôležitejšej potreby, spočívajúcej v možnosti sebarealizácie ľudskej bytosti v spoločnosti a uskutočnení vlastných plánov. Iní ľudia naopak akcentujú predovšetkým ekonomický rozmer práce obmedzujúci sa na klasický výmenný vzťah v podobe poskytnutia pracovnej sily za peňažný ekvivalent. Práca následne nepredstavuje možnosť sebarealizácie, ale výlučne prostriedok k získaniu finančných prostriedkov slúžiacich na uspokojovanie základných fyziologických potrieb. Predmetné uvažovanie vedie k formalizovanému vnímaniu práce, v ktorom spravidla nemá miesto vyšší princíp uspokojenia vlastných snov a predstáv, ale kvalita a motivácia k pracovnému výkonu zodpovedá výške poskytovanej mzdy. Človek pracuje niekoľko desiatok rokov a pravidelná stagnácia rastu mzdy nezodpovedajúca subjektívnemu pocitu zamestnanca trvalo prispieva k zvyšujúcemu pocitu vlastnej frustrácie. Príklon k jednému či druhému prístupu je výsledkom subjektívnych alebo objektívnych faktorov, z ktorých za najvýznamnejší možno označiť charakter pracovného prostredia vo forme napr. primeraných pracovných podmienok alebo pracovnej atmosféry.

Nezamestnanosť, t. j. neprítomnosť práce v živote fyzickej bytosti, ktorá by predstavovala prostriedok k vlastnému sebauspokojeniu, je preto problém nielen ekonomický a sociálny, ale i psychologický. V okamihu, keď je človek vylúčený z pracovného procesu, prichádza k celému radu psychických zmien, ktorých dôsledky sú popísané v rôznych empirických výskumoch alebo odbornej literatúre. Pocit neúspechu, sklamania, zníženej sebadôvery a sebaúcty, depresie. To všetko predstavuje komplex negatívnych emócií, ktoré prežívajú tí, čo stratili prácu. Potreba sociálnych kontaktov a vytváranie sociálnych väzieb je prirodzenou a nevyhnutnou súčasťou nášho bytia. Pokiaľ prestaneme chodiť do práce, veľkú časť z nich stratíme. Vnímanie času sa mení. Ciele, ambície, chuť do života a motivácia sa stávajú stále viac hmlovinou, ktorá sa ešte viac rozplýva po každom nevydarenom kroku nášho zamestnania. Prázdnota, nuda, osamelosť - zaznievajú najčastejšie z úst tých, ktorí by sa

mali „mobilizovať“ a „motivovať“ smerom k pracovnému uplatneniu. U dlhodobo nezamestnaných sú veľmi častým javom rigidné postoje, ktoré v konečnom dôsledku definitívne uzatvárajú kruh vlastnej bezmocnosti.

Reintegrácia do pracovného procesu preto často predstavuje neriešiteľný problém, ktorý je závislý aj od konkrétnej skupiny nezamestnaných osôb. Významnú časť ľudí hľadajúcich prácu tvorí i tzv. staršia generácia. Ide o generáciu, ktorá minimálne polovicu svojho aktívneho pracovného života pracovala v socialistickom spoločenskom zriadení. Štátny paternalizmus bolo to jediné, s čím skutočne mohli s istotou rátať. Štát sa jednoducho postaral, štát ich vždy potreboval, štát im poskytol sociálny status. Mohli svoju prácu nenávidieť alebo milovať, ale vždy vedeli, že nejakú prácu mať budú. Generácia tých, ktorým jedného dňa povedali, že od dnes už nemusíte mať nijakú zaručenú prácu. Od dnes sa o vás nikto nepostará. Od dnes je to len vás. Od dnes musíte byť ambiciózni, draví, úspešní, zmeniť seba, svoje vzdelanie, skúsenosti i pracovné zručnosti. Od dnes je to len a len na vašej osobnej zodpovednosti. Majú problém prispôsobiť sa spoločnosti, ktorá je iná vo všetkých aspektoch svojho fungovania. Hoci si uvedomujú nevyhnutnosť zmeny vlastných postojov, nevedia ju zodpovedne a v dostatočnom rozsahu realizovať. Naučené a socializáciou upevnené zvyky či postoje z minulých desaťročí nemožno mávnutím čarovného prútika premeniť na žiaduce správanie v prostredí, kde sa uplatňujú striktné princípy konkurenčného trhu a vlastnej zodpovednosti.

Psychické dôsledky straty zamestnania a nemožnosti nájsť si adekvátne zamestnanie, ktoré by im zabezpečilo želaný sociálny status, sa v istej forme premietajú i do prežívania mladšej generácie. Príčina spočíva predovšetkým v primárnej socializácii, keď dnešní absolventi dostali vo výchove od rodičov identické schémy správania a náhľadov na život, ktoré nekorešpondujú s požadovanými modelmi konania na súčasnom pracovnom trhu. Rovnako musíme zohľadniť skutočnosť, že konštruktívne adaptačné mechanizmy závisia nielen od veku, ale predovšetkým od osobnosti – do akej miery je schopná a ochotná prispôbovať sa zmeneným, záťažovým životným situáciám.¹

Prihliadajúc na dlhodobo nepriaznivý stav nezamestnaných v Slovenskej republike, postupnej rezignácie smerom od negatívneho vnímania statusu nezamestnaného u všetkých generácií a prihliadajúc na základné aspekty motivácie, je ponuka práce v akejkoľvek forme len „*tou dobrou ponukou*“. Nezamestnaný, ktorý už stratil sebadôveru, cíti sa neužitočný a postupne sa učí prežiť vo vymedzených rigidných hraniciach trávenia množstva voľného

¹ KAKAŠČÍKOVÁ, J.: *Rodina zamestnanca podľa ustanovení Zákonníka práce*. In: Právní Rozpravy 2011. Hradec Králové: Magnanimitas, 2011, s. 86 – 92, ISBN 978 – 80 – 9048 – 770 – 3.

času, zrazu dostane ponuku práce a nerieši súčasné či budúce legislatívne alebo sociálne dopady. V jeho ťaživej životnej situácii sú sekundárne. Mať prácu tu a teraz je dôležitejšie ako vôbec uvažovať o pracovných podmienkach, ktoré by mohli byť iné. Nádej zmeniť sociálny status, nádej lepšieho finančného zabezpečenia - to sú magnety, pri ktorých je bezmocný každý nezamestnaný. Súčasne sú to faktory, ktorých silu pozná každý zamestnávateľ. Človek, ktorý konečne pracuje, nerieši okolnosti vlastnej „nútenej“ živnosti, nezaobrá sa teoretickými definíciami ako „*uspokojivé pracovné podmienky*“, „*ochrana zdravia*“ či „*primeraný odpočinok po práci*“ a ich praktickým napĺňaním.

Zásadné riziko načrtnutého stavu spočíva v skutočnosti, že uvedená deformácia trhu práce vyvolaná neprimeraným dopytom a slabou ponukou pracovných miest sa postupne stáva normou, ktorá po čase nebude vnímaná ako určitý druh pokrivených pracovnoprávných vzťahov. Realisticky sa môže naplniť scenár, že mať prácu, môže znamenať čokoľvek, čo znaky závislej práce má, len to akosi už nikto nevidí. Základnou otázkou preto zostáva, či je predkladaný budúci vývoj žiaduci a niektorými kruhmi preferovaná akákoľvek práca namiesto dôstojnej práce zlučiteľná s deklarovaným charakterom demokratického zriadenia v Slovenskej republike. Zodpovedá následne uvedený vývoj predstave o sociálne orientovanom trhovom hospodárstve, ktorý vychádza z európskeho sociálneho modelu dôsledne rešpektujúcom fundamentálne hodnoty európskej spoločnosti v podobe ľudských práv a slobôd a všeobecnej požiadavke udržiavania sociálneho zmieru? Odpoveď sa pochopiteľne líši v závislosti od jednotlivých subjektov pracovnoprávných vzťahov – zamestnávateľov, zamestnancov, zástupcov zamestnancov i samotného štátu.

Zneužívanie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a vznik „*nútených*“ živností predstavujú z pohľadu ľudskej dôstojnosti pri výkone práce dva fenomény, v ktorých sa najvýraznejšie prejavujú negatívne aspekty popisovanej situácie na trhu práce. Voľba skúmania oboch javov dôsledne nasleduje ústredný motív v podobe spornej úpravy právnych vzťahov vznikajúcich v súvislosti s realizáciou práva na prácu zo strany fyzických osôb. Trh práce podobne ako ľudský život nie je ideálny, v čase i priestore prichádza k podstatnému prelínaniu rôznych právnych a pracovnoprávných vzťahov, vzájomnej interakcii rôznych subjektov s vlastnými záujmami a selektívne skúmanie len jedného z množstva existujúcich procesov na trhu práce by nemuselo priniesť predpokladané reprezentatívne výsledky v širšom kontexte. Prípadné závery by z pohľadu vlastnej integrálnej izolovanosti netvorili odpovedajúce návrhy de lege ferenda. Hoci sa možno na prvý pohľad oba spoločenské fenomény zdajú byť odlišné, spoločný motív identifikujeme v snahe o obchádzanie klasického pracovného pomeru s existujúcou pracovnoprávnou ochranou.

Chýbajúci vznik nároku na dovolenku, obídenie klasickej regulácie pracovných podmienok alebo zjednodušená forma skončenia právneho vzťahu len dokresľujú motív vzniku nútených živností alebo zneužívanie inštitútu dohôd. Zamestnanec, nútený živnostník a dohodár nie sú tri rozdielne osoby, ale spravidla jedna fyzická osoba prechádzajúca medzi rôznymi formami výkonu práce podľa subjektívnych alebo objektívnych okolností. Zmluvná voľnosť, ktorá predstavuje jednu zo základných súkromnoprávných zásad individuálnych pracovnoprávných vzťahov, je deformovaná.² Zamestnanec si síce má možnosť vybrať zmluvného partnera v podobe osoby zamestnávateľa, voľba formy výkonu práce a pracovných podmienok je však v dôsledku nevhodnej právnej úpravy obmedzená. Ekonomická prevaha kapitálu a snaha o dosiahnutie nízkych podnikových nákladov determinuje i formu realizácie pracovného výkonu.

Do súčasnosti uplatňujúca sa regulácia prostredníctvom pracovnoprávných predpisov s plným rešpektovaním ochrannej funkcie pracovného práva a sociálneho rozmeru realizovanej práce je nahrádzaná rôznymi formami zmluvných typov spadajúcich do oblasti občianskeho alebo obchodného práva. Charakter nového mimo pracovnoprávneho vzťahu úplne opomína doterajší zaužívaný model nastavenia trhu práce, v ktorom dominovali pracovnoprávne vzťahy k zabezpečeniu produkcie konkrétneho podniku a do praxe vnáša nový prvok v podobe „zamestnanca – živnostníka“ (kvázi – živnostníka, nepravého živnostníka, núteného živnostníka). Zamestnanec – živnostník napriek skutočnosti, že z formálno-právneho hľadiska je v zmysle súčasnej legislatívy podnikateľským subjektom, ktorý vykonáva svoju podnikateľskú činnosť za účelom dosiahnutia zisku³. Jeho vnútorný psychologický stav i charakter realizovanej činnosti je však identický s duševným rozpoložením klasického zamestnanca. Prechod od zamestnanca k nútenej živnosti nie je spravidla výsledkom vlastného uváženého rozhodnutia fyzickej osoby, ale skôr následkom kombinácie subjektívnych a objektívnych dôvodov významne závisiacich od súčasného či potenciálneho zamestnávateľa i od geografického prostredia, v ktorom zamestnanec žije. Zamestnanci dostanú od zamestnávateľa pravidelne na výber, pokiaľ chcú zostať vykonávať doterajšiu prácu. Bud' si vybaví živnostenský list a naďalej budú pracovať na rovnakej pracovnej pozícii, ale už v pozícii živnostníka, alebo príde k ukončeniu pracovného pomeru bez možnosti pokračovania vo výkone práce. Obavy zo straty pravidelného príjmu bez ohľadu

² DOLOBÁČ, M.: Zásada zmluvnej slobody v pracovnom práve. In: *Principy a zásady v právu – teorie a praxe*. Praha: Leges, 2010, s. 221 – 225, ISBN 978 – 80 – 8721 – 259 – 2.

³ § 2 a násl. zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (Živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.

na právu formu jej vyplácania (mzda alebo zisk) často nedávajú zamestnancom veľkú možnosť výberu.

Analogický prípad predstavujú aj dohody o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer. Uzatváranie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru namiesto klasickej pracovnej zmluvy nepredstavuje bezvýhradné vyššie naznačené porušenie pracovnoprávnej úpravy ako v prípade nútených živností. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru Zákonník práce pozná a aprobuje ich. Ich nedostatok spočíva naopak v skutočnosti, že predpokladané „výnimočné“ uzatváranie dohôd na pokrytie zanedbateľných prác alebo prác malého rozsahu sa v praxi nedodržuje. Keďže na zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu založenom dohodami sa vzťahuje len prvá a šiesta časť Zákonníka práce (všeobecné ustanovenia a právna úprava bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci), zamestnávateľ je oslobodený od povinnosti zabezpečovať zamestnancom rozvrhovanie pracovného času alebo sociálne benefity a získava rozhodujúcu konkurenčnú výhodu na hospodárskom trhu.

V kontexte oboch negatívnych javov možno konštatovať, že kým k odstráneniu uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru namiesto pracovnej zmluvy stačí odpovedajúcim spôsobom upraviť ustanovenia Zákonníka práce, problematika nútených živností si bude vyžadovať omnoho sofistikovanejšie a komplexnejšie riešenie nielen v podobe precizovania právnej úpravy závislej práce, ale i úpravu právomoci, resp. odbornú pripravenosť orgánov dozoru (predovšetkým Inšpekcie práce) a výkon samotnej kontroly.

II. Teoretické východiská skúmaných fenoménov

2.1 Výkon závislej práce a nútené živnosti

Výkon závislej práce predstavuje fundamentálny prvok slovenskej i európskej koncepcie právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov. Tvorí i faktický základ existencie pracovného pomeru v súlade s § 1 Zákonníka práce (ďalej aj ako „ZP“). § 1 ods. 3 Zákonníka práce predpokladá, že závislá práca môže byť vykonávaná v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Význam pracovného pomeru pre pracovné právo, právo sociálneho zabezpečenia alebo daňové právo nie je potrebné osobitne zdôrazňovať. Aj v kontexte uvedeného konštatovania preto zohráva možnosť jeho presnej a nespochybniteľnej identifikácie zásadnú úlohu pri riadení zmien trhu práce alebo sociálnej politiky štátu. Podobne ako jej nevhodná formulácia umožňuje nahrádzanie pracovného pomeru i pracovnej zmluvy inými zmluvnými typmi predovšetkým z oblasti občianskeho a obchodného práva k zabezpečeniu výkonu závislej práce a prispieva k rozširovaniu tzv. zastretých pracovných pomerov (v praxi nazývané aj ako „švarc systém“). Významnou súčasťou normotvornej činnosti sa preto stáva hľadanie riešení odstránenia spomínaného negatívneho javu vo forme precizovania zákonnej definície závislej práce, prípadne pojmu zamestnanec, zavádzania prezumpcie existencie pracovného pomeru i zlepšovanie činnosti orgánov dozoru.

Počiatky dohadovania zastretých (simulovaných) pracovných pomerov namiesto klasického pracovného pomeru možno identifikovať predovšetkým do obdobia po páde predchádzajúceho spoločenského zriadenia. Socialistické zákonodarstvo v súlade s vládnuou ideológiou presadzovalo značne rigidnú pracovnoprávnu ochranu zamestnancov i silné postavenie zástupcov zamestnancov, najmä odborových organizácií. Predmetné nastavenie pracovnoprávných vzťahov sa však ukázalo v období prechodu z centrálne riadeného socialistického zákonodarstva na novú trhovú ekonomiku ako málo flexibilné, ktoré neumožňuje významnejšie zmeny v oblasti riadenia vznikajúcich obchodných spoločností. Vytváranie nových pracovných miest alebo zavádzanie nových výrobných procesov bolo výrazne sťažené. Rigidná pracovnoprávna ochrana prispievala i k zvyšovaniu nákladov spoločností a nechote zamestnávateľov k novým investíciám. Keďže zmeny v oblasti pracovnej legislatívy prebiehali na rozdiel od trhových procesov pomaly, prax sa vyporiadala s nesúlalom potrieb trhu a existujúcej legislatívy svojším spôsobom. K zabezpečeniu závislej práce boli používané rôzne formy iných zmluvných typov z ostatných oblastí

právneho poriadku, ktoré neposkytovali zamestnancom primeranú ochranu v podobe klasických pracovnoprávných nárokov. Výrazne liberálnejšie vnímanie zamestnancov v podobe ich redukovania výlučne na pracovné sily k plneniu pracovných úloh často smeruje skôr k odopieraniu sociálnych istôt, ktoré sú v zahraničí bežným pracovnoprávnym štandardom. Extrém v podobe nedostatočnej pracovnoprávnej úpravy nahradil opačný extrém obchádzania existujúceho právneho rámca závislej práce. Paradoxom dnešnej situácie je skutočnosť, že napriek zjavnému posunu v oblasti flexibility pracovnoprávných ustanovení aj v kontexte právneho ukotvenia závislej práce, pretrváva fenomén zastretých pracovných pomerov. Hoci už nie je ako v minulosti zapríčinený nevhodnou pracovnou legislatívou, ale snahou o znižovanie podnikových nákladov v oblasti mzdovej a odvodovej povinnosti zamestnávateľov. O významnosti a dlhodobom charaktere popisovaného fenoménu svedčí napr. i správa Výboru expertov Medzinárodnej organizácie práce z roku 1995. Správa zmieňuje konanie zamestnávateľov snažiacich sa o vyhýbanie sa pracovnoprávnej ochrane zamestnancov, ktorú im garantuje Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 158 z roku 1982.⁴ Najmarkantnejšie sa trend zastretých pracovných pomerov v Slovenskej republike prejavil v zásadnom náraste samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré vykonávajú prácu na miestach donedávna plne zabezpečovaných prostredníctvom pracovnoprávných vzťahov. Štatistický úrad Slovenskej republiky dokonca odhaduje počet takýchto „*nepravých živnostníkov*“ na 100 000 fyzických osôb.⁵

Alfou a omegou vzniku i eliminovania nútených živností sa javí predovšetkým vhodné vymedzenie pojmu závislej práce. Napriek naznačenému významu pojmu pracovný pomer a závislá práca v kontexte pracovnoprávnej ochrany zamestnancov i samotného národného právneho poriadku⁶, nie všetky členské štáty Európskej únie poznajú ich legálnu definíciu. Pojem závislá práca je základným pojmom pracovného práva, ktorý je súčasťou právnych poriadkov a právnej kultúry takmer vo všetkých členských štátoch Európskej únie a označuje prácu, ktorá sa vykonáva v pracovnoprávných vzťahoch. Situáciu zhoršuje i pokračujúci trend rastúcej mobility pracovných síl v rámci nadnárodného poskytovania služieb, ktorý je úzko prepojený s vymedzením predmetu pracovného práva.⁷

⁴ Správa z 95. zasadnutia Medzinárodnej konferencie práce, jún 2006. Príloha k Odporúčaniu č. 198 MOP o pracovnom pomere, 2006.

⁵ Štatistický úrad Slovenskej republiky definuje tzv. nepravých živnostníkov ako živnostníkov z donútenia, pričom podľa neho ide o „*skupinu živnostníkov, ktorých pracovná činnosť mala formu závislej práce*“. Dostupné na internete: <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=35636>.

⁶ Pojmy pracovník (zamestnanec), pracovný pomer a závislá práca predstavujú základ regulácie právnych vzťahov označovaných ako pracovnoprávne, úzko spolu súvisia a nadväzujú na seba. Vymedzenie legálnej definície jedného z nich sa následne prejaví a zohľadní aj v rámci definície ostatných pojmov.

⁷ Členské štáty, ktoré vo svojom práve prikrčili k k legislatívnemu vymedzeniu predmetu pracovnoprávných

Pojem pracovníka, pracovního poměru nebo závislé práce nie je primerane obsiahnutý ani v práve Európskej únie, prípadne v medzinárodnom práve. Napriek predmetnej skutočnosti napríklad právo EÚ pojem pracovník síce používa, jeho obsah však chápe širšie ako vnútroštátny pojem zamestnanec.⁸ Pojem zamestnanca možno na úrovni EÚ dovodiť predovšetkým z judikatúry Súdneho dvora Európskej únie a disponuje tzv. komunitárnym významom. To predpokladá, že jeho obsah môže byť odvodený z vnútroštátneho práva členských štátov Európskej únie, nemusí byť však s ním totožný.⁹ Súdny dvor EÚ uvádza, že pojem „zamestnanec“ je potrebné definovať na základe objektívnych kritérií, ktoré charakterizujú pracovný pomer so zreteľom na práva a povinnosti príslušnej fyzickej osoby. Za podstatný fakt podľa Súdneho dvora možno označiť skutočnosť, že fyzická osoba počas určitej doby pre iného vykonáva závislú prácu, za ktorú dostáva ako protihodnotu finančný ekvivalent (mzdu). Pre vymedzenie pojmu tak nie je podstatná forma pracovného vzťahu¹⁰, ale rozhodujúcim prvkom je výkon závislej zárobkovej činnosti pre iný subjekt za odmenu podľa jeho pokynov. Rovnako príjmy z predmetnej činnosti nemusia stačiť na pokrytie životných nákladov zamestnanca alebo existenčného minima (napr. pri výkone závislej práce v čiastočných úväzkoch).¹¹ Špecifickosť pracovnoprávných vzťahov založených pracovnou zmluvou alebo podobnými dohodami, ktorých predmetom je výkon závislej práce, potvrdil SD EÚ aj vo veci Schenevai¹². Predmetné formy zmluvného dojednanja vykazujú určité zvláštnosti, ktoré ich odlišujú od iných druhov zmlúv a vytvárajú trvácne puto, ktoré napr. zamestnancov do určitej miery integruje do štruktúry podniku zamestnávateľa.

Predlohu pre prijatie vnútroštátnej definície závislej práce alebo pojmu zamestnanec, či pracovný pomer môže predstavovať okrem uvedenej judikatúry SD EÚ aj Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 198 o pracovnom pomere. MOP v bode I. apeluje na členské štáty, aby v rámci národnej politiky v oblasti pracovného práva a trhu práce potláčali uzatváranie zastretých pracovných pomerov. Rovnako sa v Odporúčaní uvádza, že by vo vnútroštátnom práve členských krajín MOP mala byť definovaná právna povaha a rozsah ochrany, ktorá sa poskytuje fyzickým osobám v pracovnom pomere.¹³ Na uľahčenie overenia

vzťahov, potom takéto definície aplikujú aj na zamestnancov vyslaných na ich územie v rámci medzinárodného poskytovania služieb. Bližšie – ŠTEFKO, M.: *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 1, ISBN 978 – 80 – 7400 – 110 – 9.

⁸ BARANCOVÁ, H. a kol.: *Nadnárodní pohyb zaměstnanců a služieb*. Bratislava : Sprint dva, s. 22, ISBN 978 – 80 – 89393 – 61 – 9.

⁹ Rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci Unger (C – 75/63).

¹⁰ Rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci Raulin (C – 357/89, bod 10); Trojani (C – 456/02, bod 15).

¹¹ Rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci Levin (C – 53/81), Kempf (C – 139/85).

¹² Rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci Schenevai (C – 266/85).

¹³ Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 198 o pracovnom pomere z roku 2006.

existencie pracovného pomeru v aplikačnej praxi, MOP odporúča členským štátom umožniť, aby sa pri identifikácii pracovného pomeru využívala široká škála ukazovateľov. Pričom sa nepredpokladá, že musia byť naplnené všetky pri posúdení, že fyzická osoba vykonáva prácu v pracovnom pomere.¹⁴ Medzi ukazovatele, ktoré odporúča MOP zahrnúť do pojmu pracovný pomer patria:

- vykonávanie práce podľa pokynov druhej strany;
- integrácia fyzickej osoby do organizácie podniku;
- vykonávanie práce výlučne alebo prevažne v prospech zmluvnej strany;
- osobný výkon práce;
- práca sa vykonáva v rámci určeného pracovného času;
- práca sa vykonáva na pracovisku určenom alebo dohodnutom so zamestnávateľom;
- vykonávaná práca má určité časové trvanie ako aj určitú kontinuitu;
- zamestnanec má byť k dispozícii svojmu zamestnávateľovi;
- poskytovanie výrobných a pracovných prostriedkov, materiálov zo strany odberateľa práce;
- pravidelné poskytovanie odmeny za vykonávanú prácu;
- poskytovanie odmeny v naturálnej forme v podobe rôznych foriem sociálnej starostlivosti o fyzickú osobu vykonávajúcu prácu (stravovanie, ubytovanie);
- právne uznanie základných právnych nárokov pre poskytovateľa práce, akým je pracovný čas, čas odpočinku, každoročná dovolenka;
- úhrada cestovných výdavkov fyzickej osoby;
- absencia finančného rizika na strane fyzickej osoby, ktorá prácu vykonáva.

Z vyššie uvedeného kontextu je zrejmé, že vymedzenie pojmu pracovný pomer a zamestnanec je priamo závislé na vnútroštátnej definícii pojmu závislej práce. Slovenský zákonodarcia sa pokúsil s problematikou pojmu závislej práce vyporiadať už v roku 2007 tak, že do § 1 ods. 2 Zákonníka práce zakotvil jej legálnu definíciu. Paradoxne sa situácia po prijatí legislatívnej zmeny ohľadne uzatvárania zastretých pracovných pomerov výrazne nezlepšila. Definícia vymedzená v § 1 ods. 2 Zákonníka práce obsahuje príliš veľa identifikačných znakov (vecných a druhových), ktoré sa navzájom odlišujú svojou váhou (významom) vo vzťahu k samotnému posudzovaniu závislej práce. Nová definícia mala preto predstavovať kompromis medzi požiadavkami zástupcov zamestnávateľov a zamestnancov.

¹⁴ BARANCOVÁ, H. a kol.: *Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb*. Bratislava : Sprint dva, s. 22, ISBN 978 – 80 – 89393 – 61 – 9.

Zákonník práce v Slovenskej republike v súčasnosti identifikuje závislú prácu na základe 10 kritérií.¹⁵ Kľúčovým prvkom pri posudzovaní závislej práce sa v slovenskom právnom poriadku javí existujúca nejednotnosť ohľadne požiadavky naplnenia všetkých znakov uvedených v § 1 ods. 2 Zákonníka práce (kumulatívny prístup) alebo len niektorých znakov uvedených v § 1 ods. 2 Zákonníka práce (alternatívny prístup). Doktrína voľby alternatívneho alebo kumulatívneho prístupu má samozrejme zásadný význam pri posudzovaní zastretých pracovných pomerov a následnom rozhodovaní, či daný vzťah možno označiť za pracovnoprávny alebo občianskoprávny, resp. obchodnoprávny. Vychádzame pritom z premisy, že čím viac podmienok a kritérií je potrebné naplniť pre vznik pracovnoprávneho vzťahu a klasifikácie skúmaného javu ako závislej práce, tým viac sa vytvárajú praktické možnosti pre prípadné obídenie pracovnoprávných predpisov a žiaducej pracovnoprávnej ochrany v kontexte zabezpečovania určitej činnosti. V teórii pracovného práva sa v zmysle naznačených úvah môžeme stretnúť v zásade s dvoma základnými prístupmi k posudzovaniu závislej práce.

Kumulatívny prístup k napĺňaniu identifikačných znakov sa opiera o formálny, gramatický a jazykový výklad vymedzenia závislej práce a o tzv. legislatívno-technické pravidlá pri formulácii ustanovení relevantnej právnej úpravy. Vyžaduje sa preto súčasné naplnenie všetkých znakov obsiahnutých v ustanovení podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce. Nenaplnenie jedného z uvádzaných kritérií má za následok faktické vymanenie sa z právnej regulácie Zákonníku práce, keďže v danom prípade by nebolo možné hovoriť o závislej práci. Predmetná definícia spôsobuje zásadné ťažkosti pri aplikačnej praxi, keď orgány dozoru nedokážu jednoznačne určiť, či v konkrétnom prípade prišlo k porušeniu Zákonníka práce alebo k jeho obchádzaniu. Obmedzujú sa následne len na skúmanie formálnej existencie/neexistencie načrtnutých identifikačných znakov závislej práce v konkrétnom prípade, bližšie však neskúmajú pohnútky zmluvných strán pri založení právneho vzťahu a jeho skutočný obsah. Napriek tomu, že fyzická osoba napĺňa takmer všetky definíčné znaky závislej práce, ale prinesie si do práce napr. vlastné kladivo ako pracovný prostriedok, už ju nie je možné považovať za zamestnanca, keďže prácu vykonáva s vlastnými výrobnými prostriedkami. Formálne posúdenie charakteru vykonávanej činnosti napriek jednoznačným obsahovým indiciám napomáha výraznému zneužívaniu zamestnancov, ktorí sú nútení na

¹⁵ „Za závislú prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, sa považuje výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností“ (§ 1 ods. 2 Zákonníka práce).

základe jednostranného (ekonomického) tlaku zamestnávateľa, prechádzať z klasického pracovného pomeru do iných foriem výkonu činnosti (samostatne zárobkovo činných osôb). Podporný argument tvorí i odkaz na vymedzenie definície podnikania podľa § 1 ods. 2 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník, prípadne na vymedzenie živnosti podľa § 2 zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon). Právna teória v oboch prípadoch požaduje kumulatívne naplnenie pojmových znakov podnikania a živnosti na to, aby vykonávaná činnosť mohla byť považovaná za podnikanie alebo živnosť. Legislatívno-technicky sú uvedené ustanovenia naformulované rovnako ako závislá práca v § 1 ods. 2 Zákonníka práce.¹⁶

V snahe o zachovanie objektívnosti predkladaného výkladu je nevyhnutné uviesť, že jeden zo základných argumentov spochybňujúcich požiadavku kumulatívneho naplnenia identifikačných znakov závislej práce podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce tvorí problematika používania výrobných prostriedkov zamestnávateľa so zreteľom na ustanovenie § 145 ods. 2 Zákonníka práce, ako i zohľadnenie vnútorného rozmeru zmluvných strán (úmysel) počas existencie právneho vzťahu s odkazom na národnú judikatúru. Predmetné ustanovenie § 145 ods. 2 Zákonníka práce pripúšťa, aby zamestnanec za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo pracovnej zmluve používal vlastné náradie a vlastné predmety potrebné na výkon práce, za čo sa mu zamestnávateľ zaväzuje poskytovať náhrady (finančnú kompenzáciu). „Ak vzniknú takéto situácie a všetky ostatné právne znaky závislej práce budú splnené, bolo by treba takúto prácu považovať za výkon závislej práce“¹⁷. Podobne súdy v jednom zo svojich rozhodnutí ďalej uvádzajú, že „skutočnosť, že pracovník pri plnení pracovných úloh používa vlastný výrobný prostriedok alebo pracovný nástroj, sama o sebe nebráni vzniku pracovnoprávneho vzťahu.“¹⁸ Hoci možno vnímať § 145 ods. 2 Zákonníka práce ako v protiklade s uvádzanými požiadavkami predkladaného kumulatívneho prístupu k posudzovaniu závislej práce, musíme upozorniť na niekoľko zásadných výhrad k interpretácii jeho ustanovení v zmysle pripustenia alternatívneho prístupu. § 145 ods. 2 je v systematike Zákonníka práce zaradený do piatej časti (Prekážky v práci) a nie do všeobecných ustanovení obsiahnutých v prvej časti. Jednoznačne preto nie je možné tvrdiť, že jeho použitie je prípustné aj v ostatných častiach Zákonníka práce. Práve s odkazom na vôľu zákonodarcu zaradiť ho do piatej časti Zákonníka práce pre účely prekážok v práci a poskytovania náhrad

¹⁶ TOMAN, J.: Závislá práca – pracovný pomer alebo živnosť? In: *Personálny a mzdový poradca podnikateľ* č. 9 – 10/2012, s. 67 a násl., ISSN 1335 – 1508.

¹⁷ BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. Komentár. Bratislava: Sprint dva, 2007, 1 032 s., ISBN 80 – 8908 – 594 – 1.

¹⁸ (Rc) 6 Cz 90/70

zamestnancom v súvislosti s výkonom práce. Pokiaľ by mal zákonodarca v úmysle zvýhodniť výrobné prostriedky v zmysle ich možnej absencie pri posudzovaní závislej práce, subsumoval by ich do § 1 Zákonníka práce. Navyše § 145 ods. 2 Zákonníka práce predpokladá, že zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia a viaže ich používanie rovnako na súhlas zamestnávateľa a dohodu v kolektívnej alebo pracovnej zmluve. Zamestnávateľ preto aj v tomto okamihu uplatňuje svoje dispozičné oprávnenie, čo nesvedčí o možnosti neprítomnosti tohto kritéria pri posudzovaní závislej práce, ale o zachovaní právneho vzťahu zamestnávateľa k používaniu výrobných prostriedkov. Výrobné prostriedky sú v zásade stále prítomné a viazané na osobu zamestnávateľa buď ich priamym poskytnutím alebo poskytovaním náhrad, neabsentujú a neuplatňuje sa výlučne vzťah zamestnanca k používaniu výrobných prostriedkov.¹⁹

Zohľadnenie tzv. vnútorného rozmeru zamestnanca v rámci právneho vzťahu (t. j. či sa zamestnanec cíti pri výkone závislej práce ako zamestnanec alebo napr. samostatne zárobkovo činná osoba) a od prejavenej vôle zmluvných strán môžeme identifikovať v niektorých ďalších judikátoch slovenských súdov týkajúcich sa oblasti správy daní.

Ak vychádzame zo základných zásad daňového konania, podľa ktorých v daňovom konaní sa postupuje v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi, chránia sa záujmy štátu a obcí a dbá sa pritom na zachovávanie práv a právom chránených záujmov daňových subjektov a ostatných osôb zúčastnených v daňovom konaní a správca dane hodnotí dôkazy podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti, pritom prihliada na všetko, čo v daňovom konaní vyšlo najavo,²⁰ tak sa otvorí otázka nútenej živnosti z pohľadu daní. Správca dane podľa tohto ustanovenia môže rozhodnúť o prekvalifikovaní príjmov, ktoré vypláca daňový poplatník za prácu pre spoločnosť ako príjmy z podnikania²¹ na príjmy zo závislej činnosti, tak ako je to stanovené v zákone o dani z príjmov,²² ak dospeje k pochybnostiam o skutočnom obsahu právnych úkonov, ktoré vyplývajú z uzavretých obchodných zmlúv, ktoré môže vyhodnotiť tak, že ide o činnosť zo

¹⁹ Analogicky sa otázky súvisiace s aplikáciou jednotlivých paragrafov nezarađených do všeobecných ustanovení Zákonníka práce na ostatné časti Zákonníka práce objavujú napr. aj pri § 220 a 221 na oblasť pracovného času. Zákonník práce predpokladá, že cesta do zamestnania a späť sa v zmysle § 220 a 221 nepovažuje za výkon práce pre účely zodpovednosti v pracovnom práve. Predmetné paragrafy sú dokonca radené do ôsmej časti Zákonníka práce s názvom „Náhrada škody“, nezakladajú žiadny vzťah k posudzovaniu pracovného času zamestnanca. Napriek tomu sa však v praxi § 220 a § 221 používajú na posudzovanie pracovného času zamestnanca.

²⁰ § 2 ods. 3 a 6 z. č. 511/1992 Zb. o správe daní a poplatkov v znení neskorších predpisov

²¹ § 6 z. č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov

²² § 5 z. č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov

závislej činnosti na účel dani z príjmov. Nie je rozhodujúce, ako bol v zmluve označený zmluvný vzťah medzi zmluvnými stranami, pretože podľa zákona o správe daní²³ sa pri uplatňovaní daňových predpisov v daňovom konaní berie do úvahy vždy skutočný obsah právneho úkonu alebo inej skutočnosti rozhodnej pre určenie alebo vybratie dane. V dôsledku prekvalifikácie príjmov pre platiteľa príjmu vyplynie povinnosť zrážať v príslušnom kalendárnom mesiaci z vyplácaných odmien daňovníkom preddavky na daň a zrazené preddavky odvieť na účet správcu dane v zákonom stanovenej lehote. Na základe uvedeného daňový úrad vydá dodatočný platobný výmer, ktorým podľa zákona o správe daní²⁴ vyrúbi žalobcovi rozdiel dane príjmov zo závislej činnosti a funkčných požitkov za zdaňovacie obdobie.²⁵ Správca dane postupuje v daňovom konaní v úzkej súčinnosti s daňovými subjektmi a pri vyžadovaní plnenia ich povinností v tomto konaní použije len také prostriedky, ktoré ich najmenej zaťažujú a umožňujú pritom správne vyrubiť a vybrať daň.

Pokiaľ zákon výslovne nepodradí určité typy právnych úkonov, alebo vzťahy právneho režimu závislej činnosti tak pri súbehu základný rozdiel medzi závislou činnosťou a podnikateľskou činnosťou je nevyhnutné odvodzovať od prejavenej vôle zmluvných strán, t. j. či medzi sebou mienia uzatvoriť obchodnoprávny vzťah alebo pracovnoprávny vzťah. Pri neexistencii výslovného zákonného zákazu rovnaký obsah pracovnej činnosti je možné plnohodnotne vykonávať na základe obchodnej i pracovnej zmluvy. V tejto súvislosti je dôležité ustanovenie Zákonníka práce v znení neskorších predpisov²⁶, podľa ktorého závislou prácou nie je podnikanie alebo iná zárobková činnosť založená na zmluvnom občianskoprávnom alebo zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.²⁷ S týmto názorom Najvyššieho súdu SR je možné polemizovať, pretože toto ustanovenie Zákonníka práce sa javí ako zmätočné vzhľadom na iné ustanovenie Zákonníka práce, ktoré definuje znaky závislej práce.²⁸ Pri naplnení znakov závislej práce ide o pracovnoprávny vzťah.

Najvyšší súd poukazuje na právny názor Ústavného súdu ČR v náleze č. II. ÚS 69/03 zo dňa 31.08.2004, ktorého obsah odôvodnenia týmto argumentačne preberá v zmysle čl. 152 ods. 4 Ústavy SR. V odôvodnení nálezu sa v podstate konštatuje, že popretím existencie

²³ § 2 ods. 6 z. č. 511/1992 Zb. o správe daní a poplatkov v znení neskorších predpisov

²⁴ §44 ods. 6 písm. b) bod 1 z. č. 511/1992 Zb. o správe daní a poplatkov v znení neskorších predpisov

²⁵ Rozsudok NS SR 3 Sžf 80/2008

²⁶ § 3 ods. 2, druhá veta zák. č. 211/2000 Z.z. Zákonník práce v platnom znení

²⁷ Rozsudok NS SR 3 Sžf 80/2008

²⁸ § 1 ods. 2 zák. č. 211/2000 Z.z. Zákonník práce v platnom znení

mandátnej zmluvy finančným úradom a jej subsumovanie do vzťahu pracovného práva proti vôli zmluvných strán, prišlo k zásahu do práv sťažovateľky a jej zmluvného partnera do zmluvnej voľnosti vyplývajúcej z článku 2 ods. 3 Listiny, resp. čl. 2 ods. 4 Ústavy ČR (pozn. zhodne čl. 2 ods. 3 Ústavy SR).

K prekvalifikovaniu obchodnoprávneho vzťahu na pracovnoprávny správcom dane by mohlo dôjsť v prípadoch, kedy by boli pochybnosti o prejavenej vôli zmluvných strán v zmluve, čo však nie je možné uskutočňovať bez výsluchu zmluvných strán k týmto okolnostiam. Najvyšší súd preto v prípade R. Ma. konštatuje, že činnosť colného deklaranta mohla byť zákonne vykonávaná externe na základe zmluvy o činnosti colného deklaranta, uzatvorenej podľa obchodného zákonníka alebo interne na základe pracovnej zmluvy. Rozhodujúca je prejavená vôľa zmluvných strán. S týmto tvrdením nie je možné súhlasiť. Toto rozhodnutie je prekvapujúce aj preto, že R. Ma. vykonával u žalobcu colného deklaranta v pracovnoprávnom vzťahu pred a aj po skončení Zmluvy o činnosti colného deklaranta, s porovnateľnými právami a povinnosťami. R. Mi. bol povinný viesť prevádzky súkromných colných skladov žalobcu v Bratislave - Petržalka a na Letisku v Bratislave.

V inom prípade²⁹ Krajský súd dospel k záveru, že aj keď žalobca uzavrel so zmluvnými partnermi zmluvu o dielo, táto zmluva nemá zákonné náležitosti podľa § 536 a nasledujúcich ustanovení Obchodného zákonníka. V zmluve nebol dohodnutý záväzok vykonať určité dielo, nebola určená cena diela, povinnosť vykonať dielo na náklady a nebezpečenstvo žalobcu v dohodnutom čase, pričom zmluvný partner nekonal samostatne. Podmienky v zmluve o dielo jednoznačne svedčia pre pracovnoprávny vzťah, resp. obdobný vzťah, pretože žalobca bol pri výkone prác pre platiteľa príjmu povinný dodržiavať jeho pokyny alebo príkazy. Ide najmä o stanovené miesto práce, druh práce, dĺžku pracovného času, odmeňovanie za odpracovaný počet hodín a pri zlej kvalite práce okamžité ukončenie. Preto príjmy z tohto vzťahu sú podľa názoru súdu príjmami zo závislej činnosti. Tvrdenia žalobcu sú účelové až zavádzajúce, pretože obsah zmluvy je jednoznačný bez ohľadu na to, že je označená ako zmluva o dielo.

Krajský súd zhodne ako správne orgány po vyhodnotení zmluvných podmienok dospel k záveru, že i keď žalobca so zmluvnými partnermi uzavrel zmluvy o dielo, tieto zmluvy

²⁹ Rozsudok Krajského súdu v Trenčíne č. k. 11s 7/2005 zo dňa 20.04.2005

nemajú zákonné náležitosti podľa § 536 a nasledujúcich ustanovení Obchodného zákonníka. V zmluvách nebolo zásadne dohodnuté vykonať určité dielo, nebola určená cena diela podľa § 536 ods. 3 Obchodného zákonníka, povinnosť vykonať dielo na náklady a nebezpečenstvo žalobcu v dohodnutom čase a nekonal samostatne. Podmienky v zmluvách jednoznačne svedčia pre pracovnoprávny vzťah, resp. obdobný vzťah, pretože žalobca bol pri výkone prác pre platiteľa príjmu povinný dodržiavať jeho pokyny alebo príkazy (stanovené miesto práce, druh práce, dĺžka pracovného času, odmeňovanie za odpracovaný počet hodín, pri zlej kvalite práce okamžité ukončenie) a príjmy z tohto vzťahu sú príjmami zo závislej činnosti.³⁰ Tvrdenia žalobcu sú účelové až zavádzajúce, pretože obsah zmluvy je jednoznačný bez ohľadu na to, že sú označené ako zmluvy o dielo. Žalovaný v súlade so zákonom bral do úvahy skutočný obsah právnych úkonov rozhodujúci pre určenie dane a nie je akceptovateľná námietka žalobcu o neznalosti právnych predpisov (nepresná zmluva) alebo o zmluvnej voľnosti.

V Judikáte NS ČR³¹ zamestnávateľ prepustil pre nadbytočnosť z pracovného pomeru dvoch zamestnancov – vodičov. Súčasne im ponúkol, aby pre neho naďalej vykonávali prácu vodičov ako samostatne zárobkové osoby na základe rámcovej zmluvy o preprave osôb a vecí. Prepravu mali vykonávať prostredníctvom vozidiel objednávateľa, teda pôvodného zamestnávateľa. Zamestnanci si uplatnili platnosť neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti na súde. Žalobcom sa nepodarilo presvedčiť súdy nižších stupňov (súd prvého stupňa a odvolací súd) o tom, že výpoveď je neplatná. Najvyšší súd preto vydal rozsudok, ktorým bol zrušený rozsudok odvolacieho súdu a vec bola znovu vrátená na prejednanie, pričom právny názor NS ČR je pre súdy nižších stupňov záväzný.

Súdy prvej a druhej inštancie vychádzali predovšetkým zo skutočnosti, že zamestnávateľ bol oprávnený skončiť so zamestnancami pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti, vzhľadom na rozhodnutie o organizačnej zmene, na základe ktorej boli zrušené miesta vodičov za účelom zníženia počtu zamestnancov. Pri realizácii rámcovej zmluvy o preprave osôb a vecí išlo podľa súdov zo strany bývalých zamestnancov o ich podnikateľskú činnosť vykonávanú na základe koncesie, teda o činnosť vykonávanú podnikateľom vlastným menom a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku.

³⁰ § 6 ods. 1 písm. a) zákona č. 366/1999 Z. z.

³¹ spis. zn. 21 Cdo 920/2010

Najvyšší súd ČR vytkol súdu nižšieho stupňa, že prehliadol, že východiskom úvah pri posudzovaní povahy právneho vzťahu medzi účastníkmi konania nemôže byť samotná okolnosť, ako je zmluva označená, táto okolnosť nie je pre jeho posúdenie rozhodná. Rozhodujúce je posúdenie obsahu prejavu vôle, teda zistenie, čo bolo skutočne prejavené. Zmluvu posúdil preto Najvyšší súd len ako zmenu pracovnej zmluvy. V posudzovanom prípade samotná okolnosť, že vodiči disponovali koncesnou listinou, na vecnom obsahu právneho vzťahu so žalovaným zamestnávateľom založenom rámcovou zmluvou o preprave osôb nič nezmenila.

Hoci zohľadnenie vnútorného rozmeru účastníkov právnych vzťahov môžeme považovať za základ vôbec konštituovania daného právneho vzťahu, otázne je, či predmetné rozhodnutia dávajú dostatočnú odpoveď na otázku nevyhnutnosti prítomnosti všetkých identifikačných znakov závislej práce podľa Zákonníka práce alebo len niektorých. Vnútorný rozmer ako kritérium identifikácie právneho vzťahu s odkazom na jeho pracovnoprávny alebo občianskoprávny charakter Zákonník práce nepozná, pretože vychádza zo subsidiárneho pôsobenia Občianskeho zákonníka so zreteľom na právno-teoretický výklad problematiky právnych úkonov. Predmetné rozhodnutia sa týkajú preto skôr posúdenia charakteru konkrétneho právneho vzťahu. Nie je možné všeobecne konštatovať, že zakladajú interpretačný rámec k otázke alternatívneho alebo kumulatívneho prístupu naplnenia znakov závislej práce. V uvedenej súvislosti musíme zohľadniť aj judikatúru Súdneho dvora EÚ, ktorá požaduje identifikáciu pojmu „*zamestnanec*“ realizovať na základe objektívnych kritérií, ktoré charakterizujú pracovný pomer so zreteľom na práva a povinnosti príslušnej fyzickej osoby.³² Analogicky k právnomu názoru Ústavného súdu ČR môžeme uviesť, že v prípade striktného uplatnenia jeho právneho výkladu, by prišlo k zásadnému narušeniu posudzovania závislej práce a pracovnoprávných vzťahov. Napriek naplneniu všetkých identifikačných znakov podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce a domnienke o výkone závislej práce by s ohľadom na prípadný nesúhlas a „zmluvnú vôľu“ subjektov právneho vzťahu nebolo možné posúdiť daný vzťah ako pracovnoprávny so zreteľom na uvádzané porušenie ústavného práva na zmluvnú voľnosť. Sekundárne by v zásade nemohlo prísť k existencii nelegálneho zamestnávania, ktoré predpokladá výkon závislej práce v inom ako pracovnoprávnom vzťahu, keďže subjekty by vždy tvrdili, že mali úmysel uzatvoriť iných právny vzťah ako pracovnoprávny (napr. mandátnu zmluvu).

³² Rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie vo veci Raulin (C – 357/89), Trojani (C – 456/02), Unger (C – 75/63).

Bez ohľadu na presadenie jedného alebo druhého prístupu k posudzovaniu znakov závislej práce za najvýznamnejšiu prekážku zlepšenia situácie ohľadom uzatvárania zastretých pracovných pomerov a vzniku nútených živností môžeme označiť práve spomínanú pretrvávajúcu nejednotnosť a neexistujúcu diferenciáciu identifikačných znakov podľa ich významu. Dosiahnutie zhody v podobe explicitného zákonného ustanovenia o striktnom uvedení použitého prístupu by pochopiteľne teoreticko-vedný diskurz úplne vylúčilo a výrazne prispelo k jednoduchšiemu výkonu kontroly zo strany príslušných orgánov dozoru.

2.2 Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú pravidelne označované za anomáliu v slovenskej pracovnoprávnej úprave či rezíduum bývalého socialistického zákonodarstva, napriek tomu predstavujú v súčasnosti jeden z najpálčivejších problémov trhu práce. Hoci môžeme z exkurzu do histórie predmetného pracovnoprávneho inštitútu odvodiť niekoľko príčin jeho vzniku, aktuálna tendencia a záujem o využívanie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zamestnávateľmi sleduje najmä ekonomický rozmer skúmanej formy výkonu pracovnej činnosti. Dôvody, ktoré označujeme za základné determinanty ovplyvňujúce zaradenie dohôd do právneho poriadku Slovenskej republiky, sa súčasne stávajú fundamentálnym kritériom posudzovania ponechania či zrušenia dohôd do budúcnosti aj s odkazom na prípadnú novelizáciu ostatných ustanovení Zákonníka práce. Existencia dohôd je odvádzaná najmä od dvoch základných príčin

- pokrytie tzv. zanedbateľných, resp. krátkodobých pracovných činností, ktorých výkon v klasickej pracovnej pomere by predstavoval pre zamestnávateľa zbytočnú a neúmernú administratívu (príležitostná práca),
- dosiahnutie vyššej flexibility organizácie práce v podniku, resp. pracovného práva samotného.

Prvé pokusy o nájdenie vhodnej právnej formy pre plnenie pracovných úloh alebo na zabezpečenie potrieb zamestnávateľa, ktorých realizácia nie je kľúčová, no nie zanedbateľná pre jeden zo subjektov pracovnoprávných vzťahov, možno identifikovať už pri prijímaní prvého Zákonníka práce v roku 1965. Zmysel uvedených zvláštnych pracovnoprávných vzťahov spočíval najmä v zakotvení novej formy výkonu nesamostatnej práce, v ktorej sa

nebudú uplatňovať všetky ochranné ustanovenia vzťahujúce sa k pracovnému pomeru.³³ Podobne ako aj v súčasnosti mali pracovnoprávne vzťahy založené dohodami plniť vo vtedajších podmienkach aj úlohu pružnejšej (flexibilnejšej) formy výkonu práce na rozdiel od klasického pracovného pomeru. Ďalšie legislatívne zásahy do právnej úpravy dohôd sa následne prijímali v období rokov 1988 – 2007. Novela Zákonníka práce č. 188/1988 Zb. obmedzila možnosť uzatvárania dohôd na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona (súčasný § 223 ods. 3 Zákonníka práce). Nový Zákonník práce č. 311/2001 Z. z., zákon č. 165/2002 Z. z. a nakoniec i zákon č. 348/2007 Z. z. vytvorili v súčasnosti platný stav v zmysle aktuálneho znenia Zákonníka práce.

Pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú v prostredí trhu práce uzatvárané práve v situáciách, ktoré patrili alebo by mali patriť do sféry tzv. zamestnaneckých vzťahov (rozumej pracovnoprávne vzťahy založené pracovnou zmluvou). Motívom sa stáva predovšetkým chýbajúca alebo oslabená pracovnoprávna ochrana fyzických osôb vykonávajúcich prácu na základe uzatvorených dohôd, na ktorých sa nevzťahuje drvivá väčšina ustanovení Zákonníka práce s výnimkou jeho prvej a šiestej časti.

V kontexte naznačeného musíme zohľadniť pre zachovanie objektívnosti ešte jednu podstatnú skutočnosť. Využívanie či zneužívanie inštitútu dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je priamym dôsledkom nedostatočnej a nedôslednej kontroly zo strany kompetentných orgánov dozoru, na druhej strane výsledkom nevhodnej pracovnoprávnej úpravy v oblasti organizácie práce i pracovného času v podniku. Negatívny predpoklad neakceptovateľného využívania dohôd namiesto klasického pracovného pomeru tvorí už ich základná rámcová právna úprava obsiahnutá v § 223 Zákonníka práce. Ustanovenie § 223 ods. 1 Zákonníka práce predpokladá, že zamestnávateľ bude uzatvárať dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s fyzickými osobami **výnimočne**. Z právnej úpravy ale nemožno odvodiť legálnu definíciu pojmu „výnimočne“, t. j. či sa pojem „výnimočne“ vzťahuje na čas (časový rozmer uzatvárania dohôd) alebo na charakter prác, ktoré nie sú klasickým predmetom činnosti zamestnávateľa (osobitný druh pracovných úloh, ktoré zamestnávateľ bežne nevykonáva). Vychádzajúc z logiky ustanovení Zákonníka práce, histórie právneho inštitútu i judikatúry slovenských a analogicky aj českých justičných

³³ STRÁNSKÝ, J.: *Dohody o prácach konaných mimo pracovný poměr – flexibilita za každou cenu?* In: Pracovní právo 2010 – Flexibilní formy zaměstnávání, zborník z medzinárodnej konferencie v Třešti konanej dňa 6. – 8. 10. 2010. Brno: Masarykova univerzita v Brne, Právnická fakulta, 2010, s. 72 a nasl., ISBN 978 – 80 – 210 – 5358 – 8.

orgánov³⁴ máme za to, že by sa pojem „výnimočne“ mal vzťahovať vždy ku charakteru prác, ktoré majú byť prostredníctvom pracovnoprávných vzťahov založených dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru realizované vo vzájomnej súvislosti s klasickým predmetom činnosti zamestnávateľa. Načrtnuté vnímanie by následne umožnilo i zjednodušenie posudzovania nahrádzania klasických pracovných pomerov s uplatňovanou pracovnoprávnou ochranou zamestnancov prostredníctvom dohôd orgánmi dozoru. Následne by do úvahy prichádzalo posúdenie konkrétneho pracovnoprávneho vzťahu a jeho predmetu ako závislej práce a zamestnancovi by bolo umožnené domáhať sa ochrannej funkcie pracovného práva v podobe napr. práv vyhradených výlučne zamestnancom alebo i so zreteľom na spôsob skončenia pracovnoprávneho vzťahu. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru môže zamestnávateľ skončiť v zmysle § 228 ods. 2 alebo § 228a ods. 3 aj výpoveďou so skrátenou 15-dňovou výpovednou dobou plynúcou odo dňa jej doručenia. Do istej miery odlišný názor analogicky využiteľný pri posúdení pojmu „výnimočne“ možno identifikovať, ktorý sa ale prakticky využíva aj v podmienkach slovenského trhu práce, v niektorých ďalších súdnych rozhodnutiach³⁵. V uvedenom prípade by bolo možné pojem výnimočne vyložiť tak, že uzatváranie dohôd sa predpokladá v prípade realizácie *„špecializovanej činnosti vykonávanej krátkodobo či nesústavne, či v striktno limitovanom rozsahu, ktorej výkon je podmienený faktormi do značnej miery nezávislými na vôli zadávateľa práce (napr. práce podmienené realizáciou jednorázovo získanej zákazky, práce závislé na počasi a pod.).“* V nadväznosti na vyššie popísané, je pojem výnimočne zasadený predovšetkým do časovej súvislosti výkonu práce a podmienený výskytom „náhodilých“ faktorov podmieňujúcich uzatvorenie dohody a simultánny vznik pracovnoprávneho vzťahu. Bez ohľadu na prijatie jedného z naznačených prístupov k výkladu pojmu „výnimočne“ môžeme odôvodnene predpokladať, že obe možnosti poskytujú dobrú východiskovú pozíciu praktického uplatňovania zákonnej úpravy. Hoci teda neexistuje legálna definícia pojmu „výnimočne“ v Zákonníku práce, uvádzané alternatívne výklady umožňujú v konkrétnom prípade bezpochyby posúdenie ako porušenie ustanovení Zákonníka práce, ak sú dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru uzatvárané v praxi na zabezpečenie základného predmetu podnikania zamestnávateľa (uvedený napr. vo výpise z obchodného registra).

Súčasne je nahrádzanie pracovnoprávných vzťahov založených pracovnou zmluvou prostredníctvom dohôd výsledkom i objektívnej nedostatočnej variability pracovnoprávnej

³⁴ Napr. Slovenská republika – R 88/1970, R 22/1980; Česká republika – R 30/2006 apod..

³⁵ Rozsudok Krajského súdu Ústí nad Labem 15 Ca 123/2005 a pod.

úpravy v oblasti organizácie práce i pracovného času v podniku neumožňujúcej zamestnávateľovi pokrytie zanedbateľných, náhodných alebo nepravidelných prác inou právnou formou výkonu práce ako uzatvorením dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Dohody kladú dokonca niektorí autori do súvisu s niektorými tzv. *atypickými formami zamestnania* rozšírenými v posledných desaťročiach najmä v priemyselne vyspelých štátoch, ktorým sa do istej miery svojím charakterom podobajú.³⁶ Predmetné konštatovanie môže byť do určitej miery zavádzajúce, keďže atypické formy zamestnávania, ku ktorým radíme napr. pracovný pomer na dobu určitú alebo na čiastočný úväzok, delené pracovné miesto a pod., sú spravidla realizované v určitej modifikácii klasického pracovného pomeru a primárne sa pri nich uplatňuje existujúca pracovnoprávna ochrana zamestnanca. Predstavujú skôr medzistupeň medzi klasickou formou výkonu závislej práce v podobe pracovného pomeru na ustanovený týždenný pracovný čas a dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktoré tvoria extrémnu hranicu v uvedenej súvislosti.

Akékoľvek úvahy smerujúce k zrušeniu či obmedzeniu uzatvárania dohôd preto musí sprevádzať diskusia o odpovedajúcej novelizácii existujúcich ustanovení Zákonníka práce. Tá by či už v rámci existujúcich ustanovení o organizácii pracovnej činnosti v podniku alebo osobitne umožnila zamestnávateľom pokryť práce malého rozsahu alebo ojedinelé pracovné úkony, ktorých priebežné riadenie a kontrola by pre zamestnávateľa predstavovala neúmernú administratívu. Súčasne by zachovala pôsobenie pri dohodách vytýkané obmedzenie ochranných ustanovení Zákonníka práce alebo iných pracovnoprávných predpisov v súlade s rešpektovaním základných ľudských práv a slobôd. Vytvorenie nového pracovnoprávneho inštitútu má minimalizovať ekonomické dopady na trh práce (rozumej v súlade s potrebami zamestnávateľov i zamestnancov). Na trhu práce totiž môžeme identifikovať značnú skupinu fyzických osôb, ktorým poskytujú súčasné dohody jedinečnú ale aj jedinú šancu realizovať zárobkovú činnosť a zvýšiť tak svoj vlastný životný štandard.

2.2.1 Právna úprava dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a pracovnou zmluvou sa radia medzi tzv. základné pracovnoprávne vzťahy. Pod pracovnoprávnym vzťahom v užšom slova zmysle sa pritom rozumejú právne

³⁶ BARANCOVÁ, H. – SCHRÖNK, R.: Pracovné právo. Bratislava: Sprint dva, 2009, s. 675, ISBN 978 – 80 – 89393 – 11 – 4.

vzťahy, v ktorých účastníci vystupujú ako nositelia subjektívnych práv a povinností všeobecne ustanovených a zabezpečených normami pracovného práva. Zákonník práce v súčasnosti v § 223 - § 228a upravuje tri základné druhy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktoré sa navzájom líšia najmä subjektom oprávneným k uzatvoreniu predmetnej dohody, ale i prípustným rozsahom pracovného času sledovaného za určité vymedzené obdobie:

- dohodu o vykonaní práce,
- dohodu o brigádnickej práci študentov,
- dohodu o pracovnej činnosti.

Napriek spoločnému zaradeniu dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a pracovného pomeru do základných typov pracovnoprávných vzťahov môžeme identifikovať viaceré vzájomné odlišnosti (i podobnosti), ktoré majú následne dopad aj na práva a povinnosti subjektov predmetných pracovnoprávných vzťahov. Vychádzajúc z ustanovenia § 223 ods. 1 Zákonníku práce, ktorý predpokladá aplikáciu ustanovení prvej a šiestej časti Zákonníka práce aj na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami, budeme rovnako ako pri pracovnom pomere považovať za oprávnený subjekt pracovnoprávných vzťahov osobu zamestnávateľa a zamestnanca. Analogicky sa uplatnia i ustanovenia o základných zásadách priznávajúcimi základný katalóg ľudských práv a slobôd fyzickým osobám vykonávajúcimi prácu na základe dohôd, výklad všeobecných pojmov (zamestnanec, zamestnávateľ a pod.), osobitný právny rámec pracovného pomeru posudzovania neplatnosti právnych úkonov (§ 17), ale napr. i ochranné pôsobenie pracovného práva inkorporované v ustanoveniach Zákonníka práce o prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov. Šiesta časť Zákonníka práce následne dopĺňa načrtnutú právnu reguláciu dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer o systém úpravy a kontroly pracovných podmienok zamestnancov, resp. konkretizuje povinnosti zamestnanca i zamestnávateľa v oblasti tzv. ochrany práce.³⁷

Subjektmi pracovnoprávných vzťahov vznikajúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú zamestnávateľ a zamestnanec. K spôsobilosti uzatvárať dohody a mať práva a povinnosti vyplývajúce z týchto dohôd sa vyžadujú rovnaké podmienky na strane zamestnávateľa a zamestnanca ako v prípade pracovného pomeru.

³⁷ Šiesta časť Zákonníka práce (Ochrana práce) sa na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vzťahuje až od nadobudnutia účinnosti tzv. Veľkej novely Zákonníka práce (t.j. od 1. 9. 2011).

Výnimku z uvedeného predstavuje iba dohoda o brigádnickej práci študentov, ktorú môže zamestnávateľ uzatvoriť iba s fyzickou osobou, ktorá disponuje štatútom študenta (§ 227 ods. 1 Zákonníka práce). Jednotlivé dohody sa od seba navzájom líšia i objektom pracovnoprávných vzťahov založených na základe dohôd (tzv. charakteristikou predmetu pracovnej činnosti). Kým v prípade dohody o vykonaní práce je objektom individuálne určený pracovný úkon, prípadne výsledok určitej pracovnej činnosti, pri dohode o brigádnickej práci študentov i dohode o pracovnej činnosti je pracovná činnosť určená druhovo (v tomto prípade nejde o samotný výsledok práce, ale len o realizáciu určitého druhu pracovnej činnosti podobne ako v pracovnom pomere). Osobitnou právnou úpravou disponuje pri dohodách i oblasť zodpovednostných vzťahov. Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu spôsobenú zavineným porušením povinnosti pri výkone práce alebo priamej súvislosti, ktorý s ním uzatvoril niektorú z dohôd, rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere. Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti nesmie presiahnuť tretinu skutočnej škody a nesmie byť vyššia ako tretina odmeny dohodnutej za vykonanie tejto práce s výnimkou prípadnej uzatvorenej dohody o hmotnej zodpovednosti (§ 182 – § 185 Zákonníka práce).

Dohodu o vykonaní práce môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ak rozsah práce, na ktorý sa dohoda uzatvára, nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. Do rozsahu sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce. Zákon vyžaduje písomnú formu dohody, ktorej nedodržanie sankcionuje neplatnosťou a jej uzatvorenie predpokladá najneskôr deň pred začatím výkonu práce. Obsah dohody tvorí vymedzenie pracovnej úlohy; dohodnutie odmeny za jej vykonanie; doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať a predpokladaný rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy. Zákonník práce upravuje rovnako osobitné dôvody na odstúpenie od dohody pre účastníkov predmetného právneho vzťahu. Zamestnávateľ môže odstúpiť od dohody, ak zamestnanec nevykoná prácu v dohodnutej dobe. Zamestnanec môže od dohody odstúpiť, ak nemôže pracovnú úlohu vykonať preto, že mu zamestnávateľ neutvoril dohodnuté pracovné podmienky. Odstúpením od dohody sa účinky dohody rušia od samého začiatku, pokiaľ sa účastníci dohody nedohodli inak. Dohoda o vykonaní práce zaniká spravidla splnením pracovného záväzku a vyplatením dohodnutej odmeny. Prípustná je i dohoda o zániku medzi účastníkmi uvedeného pracovnoprávneho vzťahu, smrťou zamestnanca alebo z iných dôvodov, ktoré si dohodnú v dohode o vykonaní práce.

Dohoda o brigádnickej práci študentov a dohoda o pracovnej činnosti disponujú v zásade identickou právnou úpravou s výnimkou dvoch podstatných odlišností. Oprávneným subjektom na strane zamestnanca je v prípade dohody o brigádnickej práci študentov len

fyzická osoba, ktorá má štatút študenta. Zákonník práce ale legálne nevymedzuje tzv. právny štatút študenta. Pre účely Zákonníka práce možno za osobu študenta považovať fyzickú osobu, ktorá má pracovnoprávnu subjektivitu a realizuje sústavnú prípravu na budúce povolanie. Súčasne možno vychádzať i zo znenia zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách, ktoré diferencuje štúdium (študentov) na dennú a externú formu. V oboch formách štúdia je fyzická osoba považovaná za študenta. Nevyhnutné je upozorniť na zamieňanie dvoch pojmov v praxi, a to pojmov študent a žiak. Dohoda o brigádnickej práci študentov predpokladá, že k uzatvoreniu môže prísť len s fyzickou osobou – študentom prijatým na jeden z troch stupňov štúdia (bakalárske, magisterské alebo doktorandské) v dennej alebo externej forme na vysokej škole v zmysle § 60 zákona č. 131/2002 Z. z.. V praxi prichádza k uzatváraniu dohody o brigádnickej práci študentov aj s osobami, ktoré navštevujú strednú alebo základnú školu. Takéto osoby nedisponujú štatútom študenta, ale žiaka v zmysle § 2 písm. c) zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov³⁸ a nie sú preto oprávneným subjektom pre uzatvorenie dohody o brigádnickej práci študentov. Nevyhnutné je pripomenúť, že diferenciácia fyzických osôb na žiakov a študentov sleduje nielen líniu duševného vývoja osobnosti aj s posilnením istého zákonného dohľadu a kompetencií v prípade žiakov, ale i dosiahnutie plnoletosti a získanie spôsobilosti na právne úkony. Do dovŕšenia 18. roku života sa u žiakov uplatňuje i právny rámec § 40 a § 41 ods. 2 a 3 Zákonníka práce, ktorý považuje osobu mladšiu ako 18 rokov za osobu mladistvú a zavádza pre výkon jej práce obmedzenia aj v nadväznosti na znenie smernice č. 94/33/ES o ochrane mladých ľudí pri práci. Keďže Zákonník práce formuluje povinnosť existencie štatútu študenta v § 227 ods. 1 ako kogentné ustanovenie, od ktorého sa nemožno v žiadnom prípade odchýliť, mali by byť uzatvorené dohody o brigádnickej práci študentov s fyzickými osobami navštevujúcimi základnú alebo strednú školu posúdené ako v rozpore so Zákonníkom práce a ako také sankcionované neplatnosťou. V prípade žiakov by následne prichádzalo do úvahy uzatvorenie napr. dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, ktoré nevyžadujú existenciu špeciálneho oprávneného subjektu. Paradoxne by nevhodnou právnou úpravou v prípade dohody o brigádnickej práci študentov prišli žiaci o určité ochranné zvýhodnenie obsiahnuté v predmetnej dohode napr. v podobe obmedzenia prípustného rozsahu pracovného času, keďže to sa pri ostatných typoch dohôd neuplatňuje. V uvedenej súvislosti musíme upozorniť

³⁸ Žiakom sa rozumie fyzická osoba, ktorá sa zúčastňuje na výchovno-vzdelávacom procese v základnej škole, strednej škole, v škole pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami a základnej umeleckej škole.

i na zmenu ustanovenia § 228 ods. 2 s účinnosťou od 1. 9. 2011, ktorý nepriamo rozšíril okruh oprávnených subjektov k uzatvoreniu dohody o brigádnickej práci študentov. Hoci Zákonník práce vyžaduje, aby neoddeliteľnou súčasťou dohody o brigádnickej práci študentov bolo potvrdenie o štatúte študenta vydané príslušnou školou, na ktorej študuje, táto povinnosť sa nevyžaduje v období, ak sa dohoda uzatvára v období od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole do konca októbra toho istého kalendárneho roka. V predmetnom období fyzická osoba z rôznych subjektívnych alebo objektívnych príčin nemusí byť študentom (mať štatút študenta), napr. keď bol zo štúdia vylúčený, napriek tomu s ňou môže zamestnávateľ uzatvoriť dohodu o brigádnickej práci študentov, pretože nemusí dokladovať prostredníctvom potvrdenia o návšteve školy, že je študentom.

Aktuálne s odkazom na vymedzenie oprávneného subjektu k uzatvoreniu dohody o brigádnickej práci študentov bol prijatý prostredníctvom novely zákona č. 461/2003 Z. z. nový legislatívny rámec, ktorý nepochopiteľným spôsobom narušil vyššie popísaný doterajší právny stav. Prijatá právna úprava predpokladá³⁹, že dohodu o brigádnickej práci študentov bude môcť zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa osobitného predpisu. Rovnako sa zaviedlo, aby sa pre účely tejto dohody za študenta pokladala i fyzická osoba, ktorá má štatút žiaka strednej školy. Prácu na základe tejto dohody môže fyzická osoba vykonávať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov veku. Zákonník práce po prijatí novej právnej úpravy zjavne vytvára akýsi nový právny stav, kde sa za študenta, len pre konkrétny účel uzatvorenia dohody o brigádnickej práci študentov, bude považovať aj žiak strednej školy v priamom rozpore so znením školského zákona. Na druhej strane je potrebné pripomenúť, že diferenciácia fyzických osôb na žiakov a študentov sleduje nielen líniu duševného vývoja osobnosti aj s posilnením istého zákonného dohľadu a kompetencií v prípade žiakov, ale i dosiahnutie plnoletosti a získanie spôsobilosti na právne úkony. Zákonník práce v novo prijatom znení túto líniu nesledoval. Hoci sa i dnes uzatvárali dohody o brigádnickej práci študentov so žiakmi strednej, dokonca základnej školy, išlo o konanie v rozpore s pracovnoprávnou úpravou postihované inšpekciou práce. V novom právnom stave je takýto stav nepochopiteľne legalizovaný. Zákonodarca dôvodí v uvedenom prípade praxou trhu práce. Takýto argument je pochopiteľne minimálne pomýlený, pokiaľ je takáto prax v rozpore s východiskami právnej úpravy. Podobne je potrebné upozorniť na zjavnú diskrimináciu

³⁹ Zákon č. 252/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

medzi dennými a externými študentmi a následne žiakmi základnej a strednej školy, kde je vždy jedna zo skupín zákonne zvýhodnená bez existencie objektívneho cieľa a primeraných prostriedkov ako to požadujú európske smernice⁴⁰. Aj externí študenti sú v zmysle vysokoškolského zákona považovaní za študentov, preto majú napr. aj nárok na zľavy pri doprave ako denní študenti.

Druhú odlišnosť dohody o brigádnickej práci študentov od dohody o pracovnej činnosti predstavuje spomínané zvýhodnenie fyzických osôb študentov, ktorí nemôžu na základe dohody o brigádnickej práci študentov vykonávať prácu v rozsahu prekračujúcom v priemere polovicu určeného týždenného pracovného času. Dodržiavanie dohodnutého a najviac prípustného rozsahu pracovného času podľa § 227 ods. 2 sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená, najdlhšie však za 12 mesiacov. Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne.

Spoločnými prvkami oboch dohôd je vyžadovaná písomná forma, ktorej nedodržanie je sankcionované neplatnosťou dohody. Identickú právnu úpravu zachováva Zákonník práce aj pri konkretizácii obsahu oboch dohôd, ktorý spočíva v uvedení dohodnutej práce; dohodnutej odmeny za vykonanú prácu; dohodnutého rozsahu pracovného času a doby, na ktorú sa dohoda uzatvára (možno na dobu určitú i na neurčitý čas). Analogická právna úprava sa uplatňuje i pri skončení dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti. Primárne možno obe dohody skončiť spôsobom, na ktorom sa dohodne zamestnávateľ a zamestnanec v dohode. Okamžité skončenie dohôd sa pripúšťa z dôvodov, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu alebo jednostranne výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá začína plynúť dňom doručenia výpovede.⁴¹

2.2.2 Zlučiteľnosť právnej úpravy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s právom Európskej únie a právom Medzinárodnej organizácie práce

Posudzovanie právnej úpravy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru otvára zásadnejší problém ako je diskusia o obchádzaní klasického pracovného

⁴⁰ Napr. čl. 6 smernice č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a zárobkovej činnosti.

⁴¹ BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. Komentár. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 609 a násl., ISBN 978 – 80 – 7400 – 172 – 7.

pomeru a tým je ich zlučiteľnosť s právom Európskej únie a právom Medzinárodnej organizácie práce. Nesúlad sa neprejavuje len v odopieraní jednotlivých sociálnych benefitov a zákonných nárokov vo vzťahu ku klasickým zamestnancom v pracovných pomeroch, ale v celkovom diskriminačnom zaobchádzaní so zamestnancami - dohodármi v pracovnom práve s ohľadom napr. na zjednodušenú formu skončenia pracovného pomeru alebo zásadnej neprítomnosti obmedzení maximálne prípustného rozsahu pracovného času.

Súlad dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s príslušnými smernica Európskej únie pri zohľadnení súčasnej pracovnoprávnej úpravy v Zákonníku práce sa snažilo argumentovať i Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej aj ako „MPSVaR“) v predmetnom stanovisku.⁴² Ťažisková koncepcia, ktorá má podložiť zlučiteľnosť dohôd s právom EÚ a preukázať oprávnenosť odopierania sociálnych nárokov dohodárom, spočíva v posudzovaní práce vykonávanej na základe dohôd ako príležitostnej práce. MPSVaR vo svojom stanovisku⁴³ konštatuje, že v prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru ide o právny vzťah, ktorý vykazuje znaky pracovného pomeru na kratší pracovný čas, pričom však na rozdiel od neho, sa zdôrazňuje jeho príležitostný charakter (príležitostná činnosť) a výnimočnosť použitia (vzhľadom na výnimky z pracovnoprávnej ochrany a z odvodových povinností). Z koncepcie príležitostnej práce následne vychádzal i slovenský zákonodarca v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonníku práce a ustanovil do § 223 ods. 1 Zákonníka práce požiadavku výnimočnosti pri uzatváraní dohôd na zabezpečenie plnenia úloh zamestnávateľa. Súlad so smernicami EÚ a nepriznávanie sociálnych nárokov dohodárom má ďalej dokumentovať i čl. 2 ods. 2 Rámcovej dohody k smernici Rady č. 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC. Podľa čl. 2 ods. 2 Rámcovej dohody môžu „členské štáty, po porade so sociálnymi partnermi, v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou, a/alebo sociálni partneri na príslušnej úrovni, v súlade s praxou vnútroštátnych pracovných vzťahov, z objektívnych dôvodov z podmienok tejto dohody úplne alebo čiastočne vylúčiť pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorí pracujú ako príležitostní pracovníci. Tieto vylúčenia je potrebné pravidelne kontrolovať a stanoviť, či objektívne dôvody sú stále platné.“ Ministerstvo práce ďalej dôvodí, že v čl. 1 ods. 2 smernice Rady č. 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo

⁴² Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o zlučiteľnosti dohôd s právom EÚ uverejnené pod číslom 14093/2012-I/10 – 27967/2012 zo dňa 10. 7. 2012.

⁴³ Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o zlučiteľnosti dohôd s právom EÚ uverejnené pod číslom 14093/2012-I/10 – 27967/2012 zo dňa 10. 7. 2012.

na pracovnoprávny vzťah sa stanovuje, že „členské štáty môžu ustanoviť, že táto smernica sa nebude vzťahovať na zamestnancov, ktorí majú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na práce príležitostnej alebo špecifickej povahy za predpokladu, že výnimku z pôsobnosti smernice v takýchto prípadoch odôvodňujú objektívne okolnosti.“ Argumentáciu MPSVaR dokresľuje odkaz na čl. 17 smernice č. 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, ktorý síce nestanovuje výnimky pre príležitostnú prácu, ale všeobecná povaha odchýlok v čl. 17 MPSVaR umožňuje subsumpciu dohôd pod uvedený demonštratívny výpočet možností odchýlenia sa od čl. 6 a 16, ktoré zavádzajú limity pre maximálne prípustný pracovný čas.⁴⁴

Vyššie spomínaná argumentácia MPSVaR sa nám však javí ako málo dostačujúca. Zaradenie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer medzi tzv. *príležitostné práce* a ich snaha o subsumovanie pod podobný právny inštitút, akým je pracovný pomer na kratší pracovný čas, je len nejasné teoretické východisko bez reálnej opory v právnom poriadku Slovenskej republiky podobne ako i v práve Európskej únie. Príležitostná práca nie je v slovenskom právnom poriadku ani v slovenskej pracovnoprávnej úprave definovaná a jej realizácia je preto umožnená v súčasnom právnom stave len na základe smernice č. 97/81/EHS v právnej forme pracovného pomeru na čiastočný úväzok v zmysle neštandardného určenia rozsahu pracovného úväzku zamestnanca v porovnaní s tzv. porovnateľným zamestnancom. Toho predstavuje zamestnanec vykonávajúci prácu v pracovnom pomere na dobu neurčitú a na ustanovený týždenný pracovný čas. Uvedené určenie komparátora v zmysle prílohy k smernici č. 97/81/EHS Doložky č. 1 P:a vyplýva aj z relevantnej tabuľky zhody k predmetnej smernici (§ 49 ods. 5 a § 40 ods. 9 Zákonníka práce). Zaradenie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru k pracovnému pomeru na čiastočný úväzok odporuje základnému rozlíšeniu druhov pracovnoprávných vzťahov. Hoci sa pracovnoprávne vzťahy založené dohodami radia medzi základné pracovnoprávne vzťahy, existencia pracovného pomeru (prípadne pracovného pomeru na kratší čas) spôsobuje zásadné odlišnosti pri právnej kvalifikácii oboch pracovnoprávných inštitútov. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru majú s pracovným pomerom na kratší čas spoločný znak maximálne v odlišnom určení rozsahu pracovného času v porovnaní s klasickým pracovným pomerom, primárne sa však líšia v uvádzanom znížení pracovnoprávnej ochrany oboch druhov zamestnancov. Kým tak zamestnanci v pracovnom pomere na kratší čas disponujú odpovedajúcim nárokom na dovolenku, ochranou pred

⁴⁴ Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o zlučiteľnosti dohôd s právom EÚ uverejnené pod číslom 14093/2012-I/10 – 27967/2012 zo dňa 10. 7. 2012.

skončením pracovného pomeru s odkazom na porovnateľné spôsoby skončenia pracovného pomeru v prípade klasických zamestnancov, u tzv. dohodárov takéto právo úplne absentuje. V prípade dohodárov ide preto o priame diskriminačné zaobchádzanie. Nelogicky a nesprávne sa preto javí aj odkaz na Doložku 2 bod 2 Rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas predovšetkým z dvoch dôvodov – vecného a procesného. Doložka 2 bod 2 síce predpokladá možnosť členských štátov vylúčiť z objektívnych dôvodov z podmienok tejto dohody úplne alebo čiastočne pracovníkov na kratší čas, ktorí pracujú ako príležitostní pracovníci, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru do predmetnej kategórie nespádajú. V zmysle Doložky 2 bodu 1 platí dohoda pre pracovníkov na čiastočný úväzok, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovný pomer podľa definície v zákone, kolektívnej zmluve alebo platnej praxe v každom členskom štáte. Slovenská republika predmetné ustanovenie Doložky 2 bodu 1 rámcovej dohody transponovala výlučne v podobe § 1 ods. 1, § 42 ods. 1 a § 49 ods. 1 Zákonníka práce, nie s odkazom na § 223 a nasl. Zákonníka práce. Rovnako je potrebné upozorniť, že slovenský zákonodarca Doložku 2 bod 2 do slovenskej pracovnoprávnej úpravy vôbec netransponoval, nemôže sa preto dovolávať vo vnútroštátnej praxi jej pôsobnosti (viď príslušnú tabuľku zhody) a dôvodiť výnimkami v nej uvedenými. Napriek tomu neurčito pôsobí i interpretácia pojmu „objektívne dôvody“, ktorú MPSVaR zjavne interpretuje v podobe tzv. výnimočnosti alebo príležitostnej činnosti uzatvárania dohôd. Chýbajúce vymedzenie pojmu „výnimočné“ uzatvárania dohôd i preukázateľná prax na trhu práce s odkazom na rozsah uzatvárania spochybňuje popísanú interpretáciu. Podobne aj s odkazom na ostatné európske pracovnoprávne predpisy (napr. smernicu č. 92/58/EHS) i príslušnú judikatúru Súdneho dvora Európskej únie sa pod pojmom objektívne dôvody spravidla myslia situácie, ktoré majú národný význam napr. vo vzťahu k aktívnym opatreniam na trhu práce s cieľom znižovania nezamestnanosti, k uskutočneniu zásadných štrukturálnych zmien v sociálnych systémoch a pod.. Vhodný návod k určeniu tzv. objektívnych dôvodov poskytuje smernica č. 2000/78/ES i aktuálna judikatúra SD EÚ s ohľadom na čl. 6 so zreteľom na diskrimináciu z dôvodu veku. Právna úprava dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru takýto objektívny dôvod neuvádza a subsumpcia vágneho pojmu výnimočnosť je neadekvátna. V súvislosti s vyššie uvedenou argumentáciou potom musíme dospieť k záveru, že Slovenská republika pravdepodobne môže načrtnutým spôsobom porušovať predmetné ustanovenia Rámcovej dohody k smernici č. 97/81/EHS v Doložke 2 bode 2, keď uvádzané vylúčenie je potrebné pravidelne kontrolovať a stanoviť, či objektívne dôvody sú stále platné.

Rovnako poukazujeme na skutočnosť, že štandardný spôsob realizácie odchýlky v podobe Doložky 2 bodu 2 rámcovej dohody spočíva, analogicky ako v zahraničných právnych úpravách, v prijatí osobitného právneho predpisu o príležitostnej práci, ktorý by jasne vymedzil nároky zamestnancov vznikajúcich v súvislosti s výkonom práce a riešil by aj odpovedajúcim spôsobom otázku diskriminácie takýchto zamestnancov (napr. Taliansko, Írsko, Grécko). Pracovnoprávna úprava Luxemburska, Holandska, Veľkej Británie a Švédska výslovne nepripúšťa príležitostnú prácu vykonávať mimo pracovného pomeru. Keďže takýto právny predpis v Slovenskej republike prijatý nebol, je Slovenská republika povinná dodržiavať § 49 ods. 5 Zákonníka práce i Doložku 1 bod 1 rámcovej dohody a nesmie zvýhodňovať alebo znevýhodňovať zamestnancov na kratší pracovný čas. Predmetné ustanovenie sa však netýka dohodárov a preto ide v ich prípade o explicitné obchádzanie európskych pracovnoprávných štandardov, keďže k žiadnemu posudzovaniu objektívnych dôvodov ani ich trvania neprišlo.

Odkaz na smernicu č. 91/533/EHS o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov sa zdá byť nepochopiteľný. Smernica vo vymedzení svojho účelu jasne deklaruje, že sa týka informačnej povinnosti zamestnávateľa o pracovných podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovnoprávny vzťah, nezakladá žiadny právne relevantný vzťah k posudzovaniu súladu dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s právom EÚ. Zamestnávateľ má na základe výnimky len zúžený rozsah informačnej povinnosti za predpokladu naplnenia objektívnych okolností, ktoré slovenská pracovnoprávna úprava neobsahuje a neexistuje ani osobitná úprava príležitostnej práce, na ktorú by sa informačná povinnosť vzťahovala, keďže dohody sme v zmysle predchádzajúceho výkladu vylúčili. Transpozícia uvedenej smernice by bola v Zákonníku práce možná len v podobe novelizácie § 41.

Posudzovanie súladu právnej úpravy dohôd so smernicou č. 2003/88/ES ponúka ešte explicitnejšie porušenia európskej legislatívy ako v predchádzajúcich prípadoch. V pracovnoprávných vzťahoch založených dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa realizuje rovnaká závislá práca ako v prípade klasického pracovného pomeru. Smernica č. 2003/88/ES predstavuje jeden z najdôležitejších právnych predpisov práva EÚ, pretože stanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času. Upravuje základné limity pri výkone závislej práce v oblasti pracovného času, výmery dovolenky, denného a týždenného odpočinku zamestnancov a pod..

V relevantnej tabuľke zhody o súlade smernice č. 2003/88/ES a slovenského právneho poriadku však Slovenská republika úmyselne uvádza zhodnosť práva EÚ iba s podmienkami výkonu závislej práce v pracovnom pomere, pričom úmyselne opomína existenciu dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Formálne je teda súlad s právom EÚ zachovaný, v skutočnosti ide však o úmyselné zavádzanie Európskej komisie s cieľom vyhnúť sa dodržaniu európskych štandardov pri výkone závislej práce v pracovnoprávných vzťahoch založených dohodami. Keďže Európska komisia nepredpokladá, že v členskej krajine môže existovať aj iná forma výkonu závislej práce okrem klasického pracovného pomeru, nie sú dohody radené ani k "prekérnym" formám zamestnávania, ktorými sa EÚ zaoberá s ohľadom na pracovné podmienky zamestnancov. Uvedením dohôd do tabuľky zhody by sa okamžite preukázal nesúlad s relevantnými článkami smernice v nižšie popísaných oblastiach a explicitné porušovanie práva EÚ zo strany Slovenskej republiky.

Načrtnutá situácia je paradoxná aj pri zohľadnení aktuálnej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie, ktorá priznáva niektorým článkom uvádzanej smernice priamy účinok (smernice nemajú priamy účinok do vnútroštátneho práva, len nariadenia). Smernice sa implementujú v súlade s vnútroštátnymi zvyklosťami a postupmi členskými štátmi EÚ). To znamená, že zamestnanci sa napr. môžu pred vnútroštátnym súdom domáhať dodržiavania maximálne prípustného pracovného času podľa čl. 6 smernice č. 2003/88/ES v rozsahu 48 hodín vrátane nadčasov za obdobie 7 dní bez ohľadu na vnútroštátnu právnu úpravu (oprávnenie sa vzťahuje aj na tzv. dohodárov). Referenčné obdobie podľa čl. 16 je pritom možné pre článok 6 ukotviť ako obdobie nepresahujúce 4 mesiace. Právna úprava tak, ako je nastavená v ustanoveniach Zákonníka práce, nespĺňa kritéria a podmienky pre odchýlenie sa od predmetného 4 – mesačného referenčného obdobia (napr. v podobe predĺženia na 12 mesiacov). Smernica pripúšťa odchýlky od 4 – mesačného referenčného obdobia v čl. 17, 18 a 19, ale za splnenia vecných alebo časových podmienok. Odchýlka podľa čl. 17 ods. 1 síce pripúšťa odchýlenie od čl. 16, ale uvádza kvalitatívne kritéria takejto výnimky v podobe demonštratívneho výpočtu kategórií zamestnancov, u ktorých je prípustná. Odchýlenie v podobe paušálneho predĺženia referenčného obdobia pre všetkých zamestnancov je nad rámec úpravy smernice i úmyslu európskeho zákonodarcu. Všeobecne k článku 17 ods. 1 je popritom súčasne potrebné uviesť, že takéto odchýlky sú prípustné len počas plynutia prechodného obdobia, ktoré už uplynulo. Preto je ich uplatňovanie v rozpore so smernicou č. 2003/88/ES.

Nezabezpečením správnej implementácie a uplatnenia požiadaviek smernice sa členský štát vystavuje nebezpečenstvu vzniku zodpovednosti a následnej náhrady škody

takýmto fyzickým osobám, čo je v prípade Slovenskej republiky úplne zjavné. Vo výsledku sa pri dohodách porušujú takmer všetky ustanovenia smernice ohľadne výkonu závislej práce. Zásadný problém spočíva najmä v maximálne prípustnom rozsahu pracovného času, v neuplatňovaní rozvrhovania pracovného času zo strany zamestnávateľa v súlade s obmedzeniami, ktoré predstavuje povinnosť zamestnávateľa dodržiavať prípustný rozsah pracovného času zamestnanca. Zamestnávateľ musí rovnako v zmysle smernice zachovávať právo zamestnanca na nepretržitý denný a týždenný odpočinok alebo zohľadňovať právnu úpravu prestávok.

K zlučiteľnosti dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podobne uvádzame ich nesúlad s dohovormi Medzinárodnej organizácie práce, napr. Dohovorom č. 52 z roku 1936, ktorý Slovenská republika ratifikovala 12. 6. 1950 a uverejnila v Zbierke zákonov pod číslom 442/1990 Zb.. V zmysle čl. 2 ods. 1 prináleží každej osobe, po jednom roku nepretržitej služby nárok na platenú ročnú dovolenku v rozsahu najmenej 6 pracovných dní. Zákoník práce umožňuje uzatváranie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru na obdobie dokonca dlhšie ako 1 rok, preto je nepriznávanie dovolenky zamestnancom – dohodárom v rozpore s medzinárodnými záväzkami Slovenskej republiky.

Analogicky ako v prípade smernice č. 97/81/EHS aj zjednodušený spôsob skončenia pracovnoprávneho vzťahu založeného niektorou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vykazuje znaky rozpornosti s Dohovorom Medzinárodnej organizácie práce č. 158 o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa.⁴⁵ Dohovor MOP č. 158 poskytuje zamestnancom základný rámec pracovnoprávnej ochrany súvisiacej so skončením pracovného pomeru, najmä v kontexte zákazu skončenia pracovného pomeru bez dôvodu (čl. 4 – existencia platného dôvodu), zakazuje využitie niektorých dôvodov pre skončenie zamestnania (čl. 5), resp. zaručuje zamestnancom možnosť dozvedieť sa včas informácie ohľadne skončenia zamestnania (čl. 13). Dohovor v čl. 2 však umožňuje z pôsobnosti predmetného dôvodu vylúčiť niektoré kategórie osôb, ktoré sú napr. zamestnané na dobu určitú alebo na určitú úlohu, prípadne pracovníkov zamestnaných príležitostne na krátku dobu. Slovenská republika v odbornom posudku k právnej analýze ratifikovateľnosti Dohovoru MOP č. 158 uvádza, že na základe možnosti obsiahnutej v čl. 2 Dohovoru vylučuje z jeho pôsobnosti osoby vykonávajúce prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a osoby počas skúšobnej doby. Argumentom pre vylúčenie

⁴⁵ Slovenská republika ratifikovala Dohovor č. 158 o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa dňa 3. februára 2010 a dohovor nadobudol platnosť pre Slovenskú republiku 22. februára 2010 (Oznámenie č. 172/2010).

dohodárov je opätovne uvádzaná výnimočnosť a príležitostný charakter uzatvárania takýchto pracovnoprávných vzťahov na krátku dobu.

Objektívne zhodnotenie popísanej výnimky v kontexte súčasnej právnej úpravy jednoznačne úmyselne obchádza existujúcu pracovnoprávnu ochranu zaručenú Dohovorom. Nielenže právna úprava umožňuje uzatvoriť takýto pracovný vzťah na dobu neurčitú (napr. dohoda o pracovnej činnosti), čím explicitne porušuje nielen podmienku krátkodobosti vyplývajúcu z dohovoru i uplatnenej odchýlky zo strany Slovenskej republiky, ale súčasne porušuje i ďalšie formálne požiadavky rovnako obsiahnuté v čl. 2 Dohovoru. Čl. 2 totiž požaduje, aby sa uzatváranie zamestnaní na dobu určitú nepoužívalo na obchádzanie ochrany poskytovanej na základe dohovoru č. 158 a v prípade pracovníkov, ktorí budú z jeho pôsobnosti vylúčení, zabezpečí príslušný štát primeranú ochranu rovnocennú s ochranou podľa tohto dohovoru. Podobne sa vyžaduje realizácia konzultácií s dotknutými organizáciami zamestnávateľov a zamestnancov pri uskutočnení opatrení vylučujúcich niektoré osoby z pôsobnosti dohovoru. Hoci tak Slovenská republika vylúčila z pôsobnosti Dohovoru MOP č. 158 dohodárov a zamestnancov počas skúšobnej doby, absolútne im opomenula poskytnúť náhradnú rovnocennú ochranu v porovnaní s ochranou poskytovanou na základe dohovoru. V konkrétnom prípade ide o zjavné porušenie účelu ratifikovaného dohovoru a priame diskriminačné zaobchádzanie so zamestnancami vykonávajúcimi závislú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Z predloženého výkladu vyplýva minimálna spornosť právnej úpravy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s právom Európskej únie i niektorými dohovormi a odporúčaniami Medzinárodnej organizácie práce.

III. Výhody a nevýhody obchádzania právnej úpravy pracovného pomeru

Načrtnutý nesúlad s právom Európskej únie i právom Medzinárodnej organizácie práce sa pochopiteľne sekundárne prejavuje aj vo výhodách či nevýhodách pre jednotlivé subjekty pracovnoprávných vzťahov. Identifikácia výhod a nevýhod uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru ako na strane zamestnávateľa i na strane zamestnanca môže predstavovať pri súčasnom legislatívnom stave náročnú úlohu. Právny rámec dohôd do istej miery narušuje zachovávanie rovnovážneho súkromnoprávneho vzťahu a výhody z uzatvárania dohôd sústredzuje skôr na stranu zamestnávateľa, kým na strane zamestnanca môžeme spravidla identifikovať skôr nevýhody.

S ohľadom na prax trhu práce i existujúcu právnu úpravu preto môžeme za základné výhody na strane zamestnávateľa iste označiť:

- zjednodušené pravidlá rozvázovania pracovnoprávných vzťahov založených dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
- možnosť výkonu práce bez vopred určeného rozvrhu pracovných zmien a s tým súvisiacimi otázkami (napr. prekážky v práci),
- absencia niektorých odvodových povinností zamestnávateľa vo vzťahu k poistnému systému v Slovenskej republike a s tým spojené pochopiteľné znížené náklady zamestnávateľov na pracovnú silu.⁴⁶

Nevýhody na strane zamestnávateľa môžeme identifikovať maximálne na teoretickej úrovni v podmienke výnimočnosti uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktorá je však prekonaná bežnou praxou a nedôslednosťou kontroly zo strany dozorných orgánov (najmä Inšpekcie práce). Načrtnuté obmedzenia v otázke zodpovednosti zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu založenom niektorou z dohôd i skrátenú výpovednú dobu môžu rovnako niektorí zamestnávateľia pociťovať negatívne.

Podobne ako aj v iných prípadoch, sa výhody na strane zamestnávateľa spravidla viažu na nevýhody zamestnancov pri výkone práce na základe dohôd. Jedným z najzávažnejších nedostatkov, ktorý pociťujú zamestnanci ako primárnu nevýhodu, je vylúčenie platnosti ustanovení Zákonníka práce obsiahnutých v druhej, piatej a siedmej časti na oblasť dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Paradoxne sa tak požiadavky európskej legislatívy i judikatúry s cieľom humanizácie pracovného prostredia,

⁴⁶ STRÁNSKÝ, J.: *Dohody o prácach konaných mimo pracovný poměr – flexibilita za každou cenu?* In: *Pracovní právo 2010 – Flexibilní formy zaměstnávání*, zborník z medzinárodnej konferencie v Třešti konanej dňa 6. – 8. 10. 2010. Brno: Masarykova univerzita v Brne, Právnická fakulta, 2010, s. 72 a nasl., ISBN 978 – 80 – 210 – 5358 – 8.

ktoré sú inkorporované v predmetných ustanoveniach Zákonníku práce, netýkajú významnej skupiny fyzických osôb vykonávajúcich prácu v identickom charaktere ako v prípade pracovného pomeru. Zásadný problém spočíva najmä v neuplatňovaní rozvrhovania pracovného času zo strany zamestnávateľa v súlade s obmedzeniami, ktoré predstavuje povinnosť zamestnávateľa dodržiavať (rešpektovať) prípustný rozsah pracovného času zamestnanca (napr. § 86 – maximálne 9 hodín a § 87 – maximálne 12 hodín Zákonníku práce). Zamestnávateľ musí rovnako zachovávať právo zamestnanca na nepretržitý denný a týždenný odpočinok (§ 92 a § 93 Zákonníka práce) alebo zohľadňovať právnu úpravu prestávok. Keďže sa uvedené ustanovenia nevzťahujú na dohody, v praxi môže nastať situácia, keď je zamestnanec zaviazaný zrealizovať dohodnutú pracovnú úlohu v jeden deň bez ohľadu na rozsah pracovného času. Kontinuálne môže vykonávať prácu 20 hodín denne a 7 dní v týždni. Pokiaľ však neprekročí prípustný rozsah pracovného času v zmysle zákonnej úpravy konkrétného typu dohody v Zákonníku práce, zamestnanec sa nemôže domáhať akejkoľvek jeho úpravy, resp. sa dožadovať harmonizácie rodinného a pracovného života v súlade s trvalou požiadavkou európskych inštitúcií. Právna úprava nekladie zamestnávateľovi v prípade rozvrhovania pracovného času s ohľadom na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v zásade žiadne obmedzenia.⁴⁷

Podstatné znevýhodnenie možno identifikovať i v otázkach vzniku nároku zamestnanca na dovolenku. Vychádzajúc z ustanovení Zákonníka práce zamestnancovi, ktorý uzatvoril niektorú z dohôd z existencie pracovnoprávneho vzťahu nevzniká nárok na dovolenku, pričom rozsah možného pracovného času rozpočítaný na jednotlivé týždne napríklad pri dohode o vykonaní práce (350 hodín v kalendárnom roku) má pri porovnaní s rozsahom ustanoveného týždenného pracovného času aj s nadčasmi (48 hodín - § 85 ods. 9 Zákonníka práce) rovnaké dopady na zdravie zamestnanca. Kým tak zamestnanec v klasickom pracovnom pomere disponuje zákonným nárokom na základnú výmeru dovolenky v rozsahu 4 týždňov, zamestnanec v pracovnoprávnom vzťahu založenom dohodou takýmto nárokom nedisponuje, hoci môžu vykonávať rovnakú prácu a v podobnom rozsahu. Paradoxne slovenský i český zákonodarca nezohľadňuje ustálenú judikatúru Súdneho dvoru Európskej únie, ktorá opakovane potvrdila postavenie nároku na platenú ročnú dovolenku „ako mimoriadne dôležitej zásady sociálneho práva Európskej únie, od

⁴⁷ Pozri aj – STRÁNSKÝ, J.: *Dohody o prácach konaných mimo pracovný pomer – flexibilita za každou cenu?* In: Pracovní právo 2010 – Flexibilní formy zaměstnávání, zborník z medzinárodnej konferencie v Třešti konanej dňa 6. – 8. 10. 2010. Brno: Masarykova univerzita v Brne, Právnická fakulta, 2010, s. 72 a nasl., ISBN 978 – 80 – 210 – 5358 – 8.

*ktorej sa nemožno odchyliť a ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v medziach výslovne vytyčených samotnou smernicou č. 2003/88/ES.*⁴⁸

Popri absencii rozvrhovania pracovného času a chýbajúceho nároku na dovolenku nevzniká dohodárom ani nárok na poskytovanie stravného podľa § 152 Zákonníka práce, neuplatňujú sa výhody podnikovej sociálnej politiky v podobe materskej alebo rodičovskej dovolenky, či zabezpečovanie vzdelávania a ďalšieho vzdelávania zo strany zamestnávateľa. Hoci niektoré nároky z uvedeného výpočtu môžu dostať ako dohodári i nútení živnostníci na základe rozhodnutia zamestnávateľa nad rámec požiadaviek právnych predpisov, takéto dojednania sú skôr výnimkou. Na dôvažok možno pripomenúť, že u nútených živnostníkov sa neuplatňuje právny režim zodpovednosti za vznik škody v pracovnom práve (najmä v kontexte vyžadovaných podmienok a limitov pri náhrade škody) a ručia za škodu celým svojím majetkom. Situácia nútených živnostníkov je teda v porovnaní s dohodármi ešte horšia. Keďže sú v zmysle právneho poriadku považovaní za podnikateľský subjekt a vzájomný vzťah so zamestnávateľom je založený na mimo pracovnoprávnom vzťahu, nemajú živnostníci nárok na žiaden sociálny benefit, ani na porovnateľné pracovnoprávne nároky ako u klasických zamestnancov. Ich ochrana preto nie je predmetom noriem pracovného práva a úpravu pracovných podmienok si musia zabezpečiť sami v zmluve s obchodným partnerom (zamestnávateľom). Objektívne musíme pripomenúť, že v niektorých európskych krajinách požívajú samostatne zárobkovo činné osoby podobnú ochranu ako v prípade klasických zamestnancov z dôvodu, že možnosť dojednania výhodnejších podmienok je pre nich takmer vylúčená a v podstate sa ocitajú v podobnej situácii ako zamestnanci. O uvedenej skutočnosti svedčí aj aktuálny rozpor v používaní odpovedajúcej terminológie. Kým Zákonníka práce i pracovné právo používajú pojem zamestnanec v zmysle osôb vykonávajúcich závislú prácu pre zamestnávateľa s odkazom na § 1 ods. 2 Zákonníka práce, zástupcovia samostatne zárobkovo činných osôb v Slovenskej republike uprednostňujú pojem pracovník aj s ohľadom na historickú prax, pod ktorý spadajú nielen zamestnanci, ale samostatne zárobkovo činné osoby.

⁴⁸ Rozhodnutie SD EÚ vo veci BECTU (C – 173/99, bod 43); Merino Gómez (C – 342/01, bod 29); Robinson-Steele a i. (spojené veci C – 131/04 a C – 257/04, bod 48); Schultz-Hoff a i. (C – 520/06, bod 22); Vicente Pereda (C – 277/08, bod 18); Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C – 486/08, bod 28) a pod..

3.1 Nároky plynúce zo skončenia pracovného pomeru

Značná časť nárokov plynúcich zo skončenia pracovného sa nevzťahuje na zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa na základe dohôd mimo pracovného pomeru. Na pracovné pomery „dohodárov“ sa totiž nevzťahujú všetky ustanovenia (časti) Zákonníka práce (napr. nie je možné aplikovať ustanovenia týkajúce sa nárokov plynúcich zo skončenia pracovného pomeru). V každom prípade, bez ohľadu na skutočnosť, či sa pracovný pomer zamestnanca skončí dohodou, výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru, tento má pri skončení pracovného pomeru určité nároky voči zamestnávateľovi, ktoré je zamestnávateľ povinný aj splniť. V prípade absencie uspokojenia týchto nárokov má zamestnanec právo požadovať ich splnenie súdnou cestou.

Nároky zamestnancov plynúcich zo skončenia pracovného pomeru je možné rozdeliť na:

a/ finančné nároky – na ich výplatu na nárok každý zamestnanec, ktorý so zamestnávateľom skončil pracovný pomer, resp. zamestnávateľ skončil pracovný pomer so zamestnancom. Nezaplatenie finančných nárokov plynúcich zo skončenia pracovného pomeru je vymáhateľné súdnou cestou a vníma sa ako porušenie pracovnoprávných predpisov, prípadne neplnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, za predpokladu, že táto upravuje záväzky zamestnávateľa voči zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru.

Nárok na výplatu mzdy

Po skončení pracovného pomeru (bez ohľadu na to, kto bol iniciátorom skončenia) má zamestnanec nárok na výplatu mzdy za odpracovaný mesiac, resp. alikvótnu časť kalendárneho mesiaca, v ktorom sa pracovný pomer skončil. To neplatí v prípade, ak zamestnanec v danom mesiaci poberal nemocenskú dávku, t. j. bol dočasne pracovne neschopný, na materskej dovolenke alebo ošetroval člena rodiny. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.⁴⁹ Podľa § 130 ods. 2 Zákonníka práce sa mzda vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. Mzda zamestnanca môže byť samozrejme krátená, ak na to vznikli dôvody uvedené v § 131 Zákonníka práce. Zamestnancovi mohli byť neprávom vyplatené určité plnenia od zamestnávateľa, zamestnanec nezotrval u zamestnávateľa v pracovnom pomere

⁴⁹ Ustanovenia § 129 ods. 1 Zákonníka práce.

počas výpovednej doby a zamestnávateľ si uplatnil sankciu za toto nezotrvanie vo výške jedného mesačného zárobku. V prípade, ak je v kolektívnej zmluve platnej u zamestnávateľa dohodnuté, že rozsah peňažnej náhrady za nezotrvanie v pracovnom pomere počas výpovednej doby je vyšší, zamestnávateľ si môže uplatniť aj viac ako jeden zárobok, maximálne však v rozsahu zodpovedajúcej dĺžke výpovednej doby zamestnanca.⁵⁰

Nárok na odmenu za vykonanú prácu má aj zamestnanec pracujúci na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Odmena je obvykle splatná po dokončení a vykonaní určitej pracovnej úlohy⁵¹ alebo v termíne dohodnutom medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Pri výkone prác na základe dohôd sa uplatňuje zmluvný princíp.⁵² V praxi to znamená, že odmena môže byť splatná aj po skončení platnosti samotnej dohody. Nezaplatenie dohodnutej odmeny, aj napriek odovzdaniu vykonanej práce, či dokončení úlohy, je rovnako ako nezaplatená splatná mzda vymáhateľné súdnou cestou.

Nárok na výplatu odstupného

Hlavným účelom odstupného je satisfakcia poskytovaná zamestnancovi zo strany zamestnávateľa za to, že pracovný pomer končí skôr, ako to účastníci pôvodne v pracovnej zmluve predpokladali a skončenie pracovného pomeru nespočíva v osobe zamestnanca, ale v osobe zamestnávateľa, v jeho hospodárskych problémoch, ktoré vo vzťahu k zamestnancovi vystupujú ako ním nezavinené sociálne riziko.⁵³ Nárok na odstupné môže zamestnancovi vzniknúť aj niekoľkokrát počas svojej profesijnej kariéry a to vždy v okamihu, kedy sa jeho pracovný pomer u zamestnávateľa skončí výpoveďou. Nárok na odstupné v súčasnosti vzniká v prípade, ak pracovný pomer skončí dohodou v zmysle § 60 Zákonníka práce a to z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c), t. j. pri zrušení, presťahovaní zamestnávateľa, alebo jeho časti, nadbytočnosti zamestnanca v dôsledku organizačných zmien, resp. dlhodobej strate zdravotnej spôsobilosti na výkon doterajšej práce v zmysle lekárskeho posudku. Odstupné prináleží aj zamestnancovi, ktorý skončil pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že nesmie vykonávať svoju prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

⁵⁰ Ustanovenia § 62 ods. 8 Zákonníka práce. Toto však musí byť dohodnuté s každým zamestnancom individuálne v jeho pracovnej zmluve, nepostačuje len v internom predpise, resp. v kolektívnej mluve.

⁵¹ Platí predovšetkým v prípade dohôd o vykonaní práce.

⁵² BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint Vitra, 2004, s. 425, ISBN 80 - 89085 - 28 - 8.

⁵³ BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint Vitra, 2004, s. 425, ISBN 80 - 89085 - 28 - 8.

Ustanovenia § 76 ods. 8 Zákonníka práce umožňuje, aby zamestnávateľ poskytoval odstupné aj v prípadoch, v ktorých to Zákonník práce výslovne neupravuje, napr. v prípadoch výpovede zo strany zamestnávateľa. Výška odstupného je závislá od dĺžky odpracovaných rokov u zamestnávateľa, maximálnu výšku predstavujú tri priemerné mesačné zárobky. Odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodu, že zamestnanec nesmie vykonávať svoju prácu pre pracovný úraz, resp. chorobu z povolania je najmenej desaťnásobok jeho priemerného zárobku. V kolektívnej zmluve je možné dohodnúť aj vyššiu výšku odstupného ako aj iné prípady, ako upravuje Zákonník práce, v ktorých sa bude poskytovať odstupné. Odstupné je splatné spolu so mzdou, t. j. vo výplatnom termíne určenom zamestnávateľom. To nevylučuje, aby sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodli aj na inom termíne výplaty odstupného. Od 1. januára 2011 sa odstupné, ako aj odchodné považuje za vymeriavací základ pre účely platenia odvodov na sociálne a zdravotné poistenie a preto sa z neho platia, okrem dane z príjmu, aj odvody.

Musíme si uvedomiť, že nárok na odstupné vzniká výlučne zamestnancovi pracujúcemu u zamestnávateľa na základe pracovnej zmluvy. Zamestnanci pracujúci pre zamestnávateľa na základe dohôd na výplatu odstupného nemajú nárok a to ani za predpokladu, že platnosť ich dohody sa skončí jednostrannou výpoveďou zo strany zamestnávateľa. Práve výplata odstupného predstavuje pre zamestnávateľa neraz najvyššiu položku a podľa jeho tvrdenia výrazne predražuje cenu pracovnej sily. Jedným zo základných motívov, prečo zamestnávatelia uprednostňujú práve zamestnávanie na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru, je okrem neexistencie odvodovej povinnosti, zjednodušený spôsob skončenia takéhoto pracovnoprávneho vzťahu⁵⁴ bez akejkolvek povinnosti vyplatiť ďalšie finančné plnenia vo forme odstupného, príp. odchodného.

Nárok na vyplatenie odchodného

Odchodné je pracovnoprávny inštitút, ktorý sa poskytuje zamestnancovi jedenkrát počas jeho pracovnej kariéry a to spravidla v čase, keď sa jeho pracovný pomer končí a on v čase skončenia nadobudol nárok na starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok. Dovŕšenie dôchodkového veku, získanie invalidného dôchodku nie je zákonným dôvodom na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa a aj po tom, čo nastali uvedené skutočnosti. Pracovný pomer zamestnanca naďalej trvá, ak žiadna zo strán neuskutočnila úkon smerujúci k jeho skončeniu. Odchodné má byť zo strany zamestnávateľa určitou formou

⁵⁴ Výpovedná doba pri dohode o brigádnickej práci študenta a dohody o pracovnej činnosti je len 15 dňová, pričom začína plynúť dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila druhej zmluvnej strane.

odmeny za celú profesijnú kariéru pri jeho odchode do dôchodku.⁵⁵ Nárok na odchodné má zamestnanec len v prípade, ak v čase skončenia pracovného pomeru už nadobudol nárok⁵⁶ (splnil podmienky na ich priznanie) na starobný dôchodok; invalidný dôchodok, pričom pokles jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%; predčasný starobný dôchodok. Požiadať o priznanie predčasného starobného dôchodku v čase trvania pracovného pomeru je v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení neuskutočniteľné. Sociálna poisťovňa vyžaduje preukázanie skončenia pracovného pomeru a až následne vykoná posúdenie vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok. Nárok na odchodné vznikne zamestnancovi aj v prípade, ak zamestnanec skončí pracovný pomer a do 10 dní od jeho skončenia požiada Sociálnu poisťovňu o priznanie nároku na jeden z vyššie uvedených dôchodkov. Odchodné sa poskytuje vo výške najmenej jedného priemerného mesačného zárobku, pochopiteľne môže byť aj vyššie. Väčší rozsah vyplateného odchodného môže byť dohodnutý individuálne alebo v kolektívnej zmluve. Zákonník práce stanovuje výnimku, kedy zamestnávateľ nemusí zamestnancovi poskytnúť odchodné a to ani po splnení zákonných podmienok. Ak bol so zamestnancom skončený pracovný pomer okamžite a to z dôvodu právoplatného odsúdenia za úmyselný trestný čin, zamestnávateľ nemá povinnosť odchodné poskytnúť, aj keď vznikol zamestnancovi právny nárok na jeho vyplatenie.⁵⁷ Pri odchodnom, ale aj odstupnom platí, že hľadiska súdnej vymožitelnosti je potrebné s týmito pracovnoprávnymi nárokmi zamestnanca nakladať ako so mzdovými nárokmi.⁵⁸

Nárok na výplatu náhrady mzdy pri okamžitom skončení pracovného pomeru

V prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca, a to bez ohľadu na dôvod skončenia, má tento nárok na kvázi „odstupné“ (ide o náhradu mzdy) vo výške dvoch priemerných mesačných zárobkov. Táto náhrada mzdy je splatná spolu s poslednou mesačnou mzdou v termíne určenom zamestnávateľom. Uvedená náhrada mzdy má povahu satisfakcie v prípade, že zamestnanec skončil pracovný pomer okamžite bez výpovednej doby a z vážneho dôvodu.⁵⁹

⁵⁵ Uvedené podmienky musia byť splnené kumulatívne, t. j. pracovný pomer sa končí a okamihu jeho skončenia je splnená podmienky, resp. vznik nárok na starobný, predčasný starobný, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%.

⁵⁶ BARANCOVÁ, H. – SCHRŇK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint Vitra, 2004, s. 358, ISBN 80 – 89085 – 28 – 8.

⁵⁷ Ustanovenia § 76a ods. 3 Zákonníka práce.

⁵⁸ BARANCOVÁ, H. – SCHRŇK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint Vitra, 2004, s. 359, ISBN 80 – 89085 – 28 – 8.

⁵⁹ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce - komentár*, piate vydanie, Sprint Vitra, Bratislava 2007, str. 517, ISBN 978 – 80 - 9085 – 94 – 1.

Nárok na preplatenie nevyčerpanej dovolenky

V prípade, ak zamestnancovi končiacemu pracovný pomer vznikol nárok na dovolenku za daný, resp. predchádzajúci kalendárny rok a zamestnávateľ mu neumožní jej vyčerpanie do skončenia pracovného pomeru, zamestnanec má nárok na jej preplatenie vo výške jeho priemerného zárobku (tzv. dovolenkový priemer). V zmysle § 116 ods. 3 Zákonníka práce má zamestnanec nárok na náhradu mzdy aj za štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú si nestihol vyčerpať práve z dôvodu skončenia pracovného pomeru. Náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku sa považuje rovnako za mzdový nárok plynúci z pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je splatný spolu s poslednou mzdou zamestnanca. Tento je vymožitelný súdnou cestou, keďže sa naň v zmysle vyššie uvedeného prihliada ako na jeden zo mzdových nárokov. Na uvedené nároky zamestnanec pracujúci pre zamestnávateľa na základe dohody nárok nemá, pretože mu v zmysle vyššie uvedených ustanovení Zákonníka práce nevzniká ani samotný nárok na dovolenku.

b, ostatné nároky - sú to predovšetkým nároky zamestnanca nefinančného charakteru (vydanie potvrdenia o zamestnaní - tzv. zápočtového listu, pracovného posudku, či absolvovanie výstupnej lekárskej prehliadky).

Vydanie pracovného posudku

V zmysle § 75 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný vyhotoviť pracovný posudok zamestnancovi výlučne až na jeho požiadanie. Ak zamestnanec o vystavenie uvedeného posudku nepožiada, zamestnávateľ nemá povinnosť automaticky vystavovať tieto pracovné posudky. V prípade, ak zamestnanec požiada o vystavenie posudku, zamestnávateľ je povinný takýto posudok vystaviť do 15 dní od jeho požiadania. Zamestnávateľ nie je povinný vydať zamestnancovi posudok skôr ako dva mesiace pred samotným skončením pracovného pomeru. Zákonník práce nestanovuje aké náležitosti má pracovný posudok obsahovať, ale predovšetkým by mal obsahovať písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca, jeho kvalifikácie, schopností a zručností, a všetkých skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce zamestnanca. Pracovný posudok by mal byť vyhotovený tak, aby nenarušoval právo na ochranu osobnosti, a ani právo na ochranu osobných údajov. Pracovný posudok má význam z hľadiska zamestnancovho ďalšieho uplatnenia v práci. V prípade, ak zamestnanec nesúhlasí s obsahom pracovného posudku a zamestnávateľ ho ani na jeho

požiadanie neupraví alebo nedoplní, môže sa zamestnanec obrátiť v lehote troch mesiacov, odo dňa, keď sa o obsahu posudku dozvedel, na súd a domáhať sa primeranej úpravy pracovného posudku. Právo požiadať o vystavenie pracovného posudku má výlučne zamestnanec pracujúci pre zamestnávateľa na základe pracovnej zmluvy. Zamestnanci pracujúci na základe dohôd uvedenú možnosť nemajú, keďže ako ustanovenia o odstúpnom a odchodnom, tak ani ustanovenia o pracovnom posudku sa na nich nevzťahujú.

Vydanie potvrdenia o zamestnaní (tzv. zápočtového listu)

Vydanie potvrdenia o zamestnaní (tzv. zápočtového listu) je v porovnaní s vystavením pracovného posudku právnou povinnosťou zamestnávateľa bez ohľadu na to, či o jeho vystavenie zamestnanec žiada alebo nie. Vzhľadom na to, že potvrdenie o zamestnaní má pre každého zamestnanca podstatný právny význam, Zákonník práce presne definuje jeho náležitosti. Potvrdenie o zamestnaní musí obsahovať:

- dobu trvania pracovného pomeru,
- druh vykonávaných prác,
- či sa zo mzdy zamestnanca vykonávajú zrážky zo mzdy, v akej výške, v čí prospech a v akom poradí,
- údaj o poskytnutej mzde za vykonanú prácu, o poskytnutej náhrade mzdy a náhrade za pracovnú pohotovosť, zrazených preddavkoch na daň z príjmu a iných skutočnostiach, ktoré majú vplyv na ročné zúčtovanie dane a príp. sú nápomocné pri výpočte dávky v nezamestnanosti,
- údaj o to, či šlo o dohodu o zotrvaní v pracovnom pomere na dobu určitú a po vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky, alebo po skončení štúdia,
- údaj o vyplatení odchodného.

V prípade nesúhlasu zamestnanca s obsahom potvrdenia o zamestnaní a za predpokladu, že ho zamestnávateľ ani na jeho požiadanie neupraví alebo nedoplní, môže sa zamestnanec obrátiť v lehote troch mesiacov, odo dňa, keď sa o obsahu potvrdenia dozvedel, na súd a domáhať sa primeranej úpravy tohto potvrdenia.

Zamestnanci pracujúci na základe dohôd opätovne nemajú právo požiadať o vystavenie potvrdenia o zamestnaní, keďže sa na ich uvedené ustanovenia nevzťahujú. Navyše práca na základe dohôd o vykonaní práce sa nepovažuje za výkon práce na účely vzniku nároku na starobný, resp. predčasný starobný dôchodok (za odpracované roky, počas ktorých bolo za

zamestnanca hradené dôchodkové poistenie)⁶⁰ a tak je uvedené potvrdenie, slúžiace obvykle pre nasledujúceho zamestnávateľa, nepoužiteľné pre započítanie odpracovaných rokov.

Na všetky vyššie uvedené nároky plynúce zo skončenia pracovného pomeru, resp. ich modifikácie nemajú nútení živnostníci pracujúci pre zamestnávateľa na základe živnostenského oprávnenia žiadny právny nárok. Teoreticky sa dá predpokladať, že si nútený živnostník vo svojej mandátnej, príkaznej zmluve dohodne akúsi formu „zmluvnej pokuty“ v prípade, ak táto zmluva skončí skôr, ako sa zmluvné strany dohodli. Uvedená možnosť, berúc do úvahy, v akej pozícii sa nútený živnostník nachádza, je nepravdepodobná, tak ako je nereálne si v dnešných pomeroch dohodnúť individuálne pracovné podmienky so zamestnávateľom. Skutočný stav odzrkadľuje stav trhu práce a neustále rastúcu mieru nezamestnanosti a tak sú zamestnanci, ako i živnostníci, aj keď nepriamo nútení, pracovať za podmienok, aké im jednostranne stanoví, určí, nastaví zamestnávateľ. Môžeme preto považovať za neuskutočniteľné, že by si nútený živnostník dojednal so zamestnávateľom v rámci svojho obchodného vzťahu aj iné nároky spojené so skončením tohto vzťahu, okrem samotnej odmeny za vykonanú prácu. Menšia ekonomická náročnosť takejto formy spolupráce zamestnávateľa so zamestnancami je hlavným motívom, prečo sú zamestnanci tlačení do zamestnávania formou živnostenských oprávnení. Práve týmto tlakom zamestnávateľov sa nútení živnostníci nedobrovoľne dostávajú do nejistej situácie, nevediac kedy ich „pracovný pomer“ skončí a to bez vidiny finančných nárokov plynúcich z jeho skončenia. Po skončení ich vzájomnej „spolupráce“ končia, v porovnaní so zamestnancami pracujúcimi na základe pracovných zmlúv, bez finančnej zábezpeky, ktorú práve odstupné v takýchto prípadoch plní.

3.2 Odmeňovanie ako špecifická výhoda/nevýhoda výkonu závislej práce

Problematika odmeňovania výkonu závislej práce predstavuje špecifickú kategóriu vzájomného vzťahu medzi subjektmi pracovnoprávných vzťahov, pri ktorej nie je možné určiť jednoznačnú výhodu/či nevýhodu napr. pre zamestnanca najmä v kontexte jej samotného individualizovaného charakteru. Hoci môžeme vnímať ďalej popisovaný rozdiel medzi klasickým zamestnancom a zamestnanom – dohodárom s odkazom na zaručený právny nárok na minimálnu hranicu odmeny/mzdy, diametrálne odlišná situácia sa uplatňuje pri nútenom živnostníkovi.

⁶⁰ Ustanovenie § 65 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Pri odmeňovaní prác vykonávaných na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vychádza len z niektorých ustanovení Zákonníka práce, napríklad tých, ktoré riešia otázku rovnakého zaobchádzania. Vyhláška č. 524/1991 Zb. o odmeňovaní prác vykonávaných na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru bola zrušená⁶¹. V súčasnosti je dohodnutie odmeny záležitosťou zmluvných strán pri dodržaní zákonného rámca. V prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vychádza z princípu, že na tento pracovnoprávny vzťah sa vzťahujú ustanovenia prvej a šiestej časti Zákonníka práce⁶². Z toho vyplýva, že na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa štvrtá časť Zákonníka práce (mzda a priemerný zárobok) nevzťahuje. Vzhľadom na to, že dohody sú pracovnoprávnym vzťahom, je potrebné toto ustanovenie v Zákonníku práce prehodnotiť aj so zreteľom na medzinárodnú právnu úpravu v tejto oblasti.

Zákon č. 633/2007 Z. z. o minimálnej mzde v platnom znení upravuje poskytovanie minimálnej mzdy zamestnancovi v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu⁶³, teda nie zamestnancovi vykonávajúcemu práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Z ustanovenia § 119 Zákonníka práce vyplýva, že mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená zákonom o minimálnej mzde, ale nerieši otázku minimálnej mzdy vo vzťahu k odmene za výkon prác na základe dohôd. Zákonník práce túto skutočnosť vyjadruje aj terminológiou a peňažné plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi v týchto prípadoch nazýva odmenou a nie mzdou. Na základe uvedeného je zrejmé, že aj v oblasti odmeňovania je miera ochrany zamestnanca v prípade pracovnoprávných vzťahov založených dohodami oproti pracovnému pomeru neporovnateľne nižšia (zamestnanec nemá nárok napr. na jednotlivé mzdové zvýhodnenia, minimálne mzdové nároky, mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce, na náhradu mzdy pri prekážkach v práci, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, nočnú prácu, náhradu mzdy za sviatok, na odstupné a odchodné, a pod.). Odmena na základe dohody nie je teda chránená príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce ako mzda. Pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru ide spravidla o prácu, ktorá by mala byť vymedzená výsledkom alebo ak ide o príležitostnú činnosť druhom práce, a preto pre svoju náhodilosť a krátkodobosť nemôže zamestnancovi v tomto pracovnoprávnom vzťahu poskytnúť riadny zdroj príjmu.

⁶¹ Zákomom č. 206/1996 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce a menia a dopĺňajú zákony v oblasti zamestnanosti.

⁶² § 223 ods. 1 Zákonníka práce.

⁶³ § 1 zákona č. 633/2007 Z. z. o minimálnej mzde.

Pri riešení otázky, či nejaká činnosť má byť vykonávaná v pracovnom pomere a zakladať poistenie alebo na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru bez poistenia, mala by byť zohľadňovaná aj skutočnosť, v akom pomere je určitá činnosť k celkovej hospodárskej a sociálnej situácii danej fyzickej osoby. Či ide o podružnú a príležitostnú činnosť, teda takú, ktorú nie je možné v konkrétnom prípade hodnotiť za zamestnanie a základ existencie a zdroj obživy zamestnanca. Rovnako by bolo potrebné posudzovať otázku poistenia z tohto jediného, hlavného a existenčného príjmu zamestnanca, z ktorého si pokrýva základné životné náklady. Ak takýto zamestnanec nemá iný zdroj príjmu, ktorý by prevažoval nad príjmom z dohody, mal by byť založený pracovný pomer (čo je nezanedbateľný počet zamestnancov, ktorí vykonávajú práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v súčasnosti). Teda v prípade, ak takýto zamestnanec vykonáva prácu na dohodu pravidelne, je pre neho jediným zamestnaním a je na príjem z tejto práce svojou výživou odkázaný. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa uzatvárajú písomne pod sankciou neplatnosti. V dohode o vykonaní práce musí byť dohodnutá odmena.⁶⁴ Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce. Je možné dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy. Zamestnávateľ môže odmenu po prerokovaní so zamestnancom primerane znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam.⁶⁵ Odmena môže byť dohodnutá či už vo forme celkovej odmeny za vykonanú prácu alebo stanovením hodinovej sadzby. Zmluvné strany sa môžu dohodnúť aj na zálohovej platbe.

Jednou zo základných náležitostí dohôd o pracovnej činnosti a brigádnickej práci študentov je dohoda o spôsobe odmeňovania. Nedostatočná konkretizácia spôsobu odmeňovania má za následok neplatnosť dohody. Dohoda o spôsobe odmeňovania je hmotnoprávnou podmienkou platnosti dohody. Medzi účastníkmi má byť totiž jasné, aký spôsob odmeňovania sa bude realizovať. Dohodnutá odmena podľa dohody o pracovnej činnosti má iný charakter než mzda v pracovnom pomere, preto musí byť spôsob odmeňovania v dohode o pracovnej činnosti stanovený. Odmena z dohody o pracovnej činnosti nemusí byť splatná mesačne pozadu, ako je tomu u mzdy, ale účastníci dohody sa môžu dohodnúť na iných termínoch splatnosti. Dohodnutá odmena musí zodpovedať odmene stanovenej za rovnakú prácu konanú v pracovnom pomere.

⁶⁴ § 226 ods. 2) Zákonníka práce

⁵¹ § 226 ods. 4) zákonníka práce

Na uzatváranie dohôd sa nevzťahujú ustanovenia o predzmluvných vzťahoch, ale vzťahujú sa ustanovenia zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).⁶⁶ Na dohody sa vzťahuje ustanovenie § 13 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov antidiskriminačným zákonom. Ustanovenie § 119a Zákonníka práce (mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty) sa na dohody nevzťahuje. Napriek tomu, v prípade, kedy by zamestnanec pracujúci na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vykonával rovnakú prácu ako zamestnanec v pracovnom pomere a mal by nižšiu odmenu ako je mzda porovnateľného zamestnanca, išlo by o porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

Zamestnávateľ je povinný podľa uzatvorených dohôd poskytnúť zamestnancom za vykonanú prácu dohodnutú odmenu a dodržiavať ostatné dohodnuté podmienky. Nároky zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech nemožno dohodnúť pre zamestnanca priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru. Odpoveď na otázku, čo sa považuje za priaznivejší nárok a plnenie, je veľmi zložitá, pretože najprv je potrebné identifikovať porovnateľného zamestnanca v pracovnom pomere, zistiť jeho nároky, tieto nároky porovnať z hľadiska napr. výšky odmeny, z hľadiska ďalších plnení a pod.⁶⁷

Na základe zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania sa limituje možnosť dohodnúť nároky zamestnanca vykonávajúceho prácu na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru priaznivejšie, ako nároky zamestnanca v pracovnom pomere a naopak. Ak nedôjde k dohode o obdobných alebo rovnakých nárokoch, aké u zamestnávateľa majú zamestnanci v pracovnom pomere, tieto nároky môžu byť nižšie, najmenej však v rozsahu, ktorý vyplýva z právneho predpisu. V zmysle uvedeného je napríklad v oblasti odmeňovania zamestnávateľ povinný pri predkladaní návrhu odmeny za práce vykonávané mimo pracovného pomeru prihliadať na úroveň odmeňovania svojich zamestnancov činných v pracovnom pomere tak, aby odmena za vykonané práce nebola zjavne neprimeraná odmene za práce obdobného charakteru podľa náročnosti, množstva a kvality práce vykonávanej v rámci pracovného pomeru.⁶⁸ Neprimeraná odmena zamestnanca

⁵² § 3 zákona č. 365/2004 Z. z.

⁶⁷ TOMAN, J.: *Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. In: *Príjmy a mzdy* č. 21 - 22/2009, ISSN 1335 – 5791.

⁶⁸ KRAJČO, J. - PREISINGER, M. - SUČANSKÁ, D.: *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Iura edition, 2002, 798 s., ISBN 978 – 80 - 89 04 – 727 – 7.

vykonávajúceho práce na základe dohody by mohla byť považovaná za porušenie pracovnoprávnych predpisov. Z uvedeného vyplýva, že ani odmeňovanie na základe dohôd nemôže byť dohodnuté výhodnejším spôsobom ako v prípade, že by práca rovnakého druhu bola vykonávaná zamestnancom v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy.

Problémom je aj dočasné pridelenie zamestnanca vykonávajúceho práce na základe dočasného pridelenia na výkon prác k inej právnickej osobe. Dočasne pridelení zamestnanci musia byť v pracovnom pomere k inému zamestnávateľovi alebo agentúre. Napriek tomu sa v praxi dočasne prideľujú aj zamestnanci vykonávajúci práce na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (najmä študenti) a rovnako sa porušuje princíp, že počas dočasného pridelenia pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa (§ 58 ods. 5 ZP). Ustanovenia druhej časti Zákonníka práce týkajúce sa pracovného pomeru (kde je upravené dočasné pridelenie) nemožno ani podporne použiť vo vzťahu k zamestnancom pracujúcim na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. To znamená, že zamestnanca vykonávajúceho práce na základe dohody o vykonaní práce, o pracovnej činnosti alebo dohody o brigádnickej práci študentov nie je možné dočasne prideliť na výkon práce k inej právnickej osobe.

Otvorenou otázkou je aj pokrytie zamestnancov vykonávajúcich práce na základe dohôd kolektívnymi zmluvami. Ustanovenia desiatej časti Zákonníka práce, kolektívne pracovnoprávne vzťahy, sa nevzťahujú na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Kolektívna zmluva by sa za určitých podmienok mohla vzťahovať aj na zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Týmto zamestnancom by z kolektívnej zmluvy vyplývali nároky v prípade, že sú dohodnuté v dohode aspoň všeobecne a pokiaľ to zodpovedá ustanoveniu Zákonníka práce, že nároky zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech nemožno dohodnúť pre zamestnanca priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru.⁶⁹

Odmeňovanie zamestnancov pracujúcich na dohody výrazne ovplyvnil zákon o službách zamestnanosti. Nezamestnaný, vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie na úrade práce, môže uzatvárať dohody o pracovnej činnosti, aj dohody o vykonaní práce,

⁶⁹ ŠUBRT, B.: *Odbory, zamestnávateľia a právo*. Karviná: Paris, 1995, ISBN 80 – 7169 – 614 – 5.

pričom nezamestnaný v zmysle zákona o službách zamestnanosti⁷⁰ ostane evidovaným uchádzačom o zamestnanie aj naďalej v tom prípade, ak jeho príjem nepresiahne 65 % zo sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu platného k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa výška príjmu preukazuje, zvýšeného o príslušné úhrady preddavku na poistné na zdravotné poistenie a poistného na sociálne poistenie platené zamestnancom a preddavku na daň z príjmov (do 01. 07. 2012 to bolo 139,90 eura). Vysoký počet osôb, ktoré takto pracujú, vyvoláva pochybnosti, či skutočne tieto fyzické osoby pracujú za dovolený príjem alebo zvyšnú časť odmeny poberajú neoficiálne.⁷¹

Analogicky ako v predchádzajúcich prípadoch sa odmeňovanie núteného živnostníka nespravuje normami pracovného práva. Nútený živnostník ako podnikateľský subjekt nedostáva mzdu ani odmenu, ale finančná kompenzácia za vykonanú prácu predstavuje v konečnom dôsledku jeho zisk. Nepatria mu podobne ako dohodárovi ani rôzne formy mzdových zvýhodnení, prípadne kompenzácie, pretože iný podnikateľský subjekt (zamestnávateľ) si u neho službu objednáva a je na jeho vlastnom rozhodnutí prípadne dohode, kedy a ako zabezpečiť vykonanie práce. Napriek faktu, že výška finančného plnenia je v prípade núteného živnostníka nepomerne väčšia ako v prípade klasického zamestnanca (najmä vo vzťahu k odvodovým povinnostiam), neexistujúca istota zamestnania a chýbajúce odpovedajúce neskoršie plnenie napr. v prípade nezamestnanosti alebo dočasnej pracovnej neschopnosti tento nepomer významným spôsobom vyrovnáva.

3.3 Administratívna záťaž zamestnávateľa pri vzniku pracovnoprávneho vzťahu a vzťahov na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Vznik a existencia pracovnoprávneho vzťahu prináša, v porovnaní so „zamestnávaním“ na základe občianskoprávných či obchodných vzťahov, pre zamestnávateľov pomerne rozsiahlu administratívnu záťaž. Táto záťaž zahŕňa nielen povinnosti voči Sociálnej a zdravotnej poisťovni, ale aj povinnosti zamestnávateľa počas trvania pracovnoprávneho vzťahu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Nemôže byť teda prekvapením, ak uvedené skutočnosti zamestnávateľa považujú za jeden z negatívnych faktorov klasického zamestnávania prostredníctvom pracovného pomeru.

⁷⁰ 12 § 6 ods. 2 písm. d) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁷¹ Navrhovaná novela zákona o službách zamestnanosti s predpokladanou účinnosťou od 1. 4. 2013 uvedený právny stav ruší a neumožňuje uchádzačom o zamestnanie výkon práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru počas ich evidencie na príslušnom úrade práce

Povinnosti v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

Zákon o sociálnom poistení ukladá každému zamestnávateľovi ako platiteľovi poistného, včasnú úhradu nemocenského poistenia, dôchodkového ako aj poistenia v nezamestnanosti, či úrazového a garančného poistenia za každého zamestnanca pracujúceho u neho na základe pracovnej zmluvy. S uvedenou povinnosťou je spojená a pomerne rozsiahla administratívna agenda, ktorá sa začína už prihlásením samotného zamestnávateľa do príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne a to okamihom, keď začne zamestnávať prvého zamestnanca. Následne mu vzniká pri každom poistencovi - novom zamestnancovi ohlasovacia povinnosť, a to do ôsmich dní odo dňa, v ktorom začal zamestnávať uvedeného zamestnanca. V rovnakej lehote má povinnosť ho aj odhlásiť. Uvedená povinnosť platí aj pre samotného zamestnávateľa, rovnako do ôsmich dní odo dňa, v ktorom nezamestnáva už žiadneho zamestnanca, je povinný sa odhlásiť zo Sociálnej poisťovne.

V súvislosti so zamestnávaním zamestnancov vzniká zamestnávateľovi celý okruh ohlasovacích povinností týkajúcich sa nielen zmien už v existujúcich pracovnoprávných vzťahov (napr. zmena adresy trvalého bydliska zamestnanca, zmena jeho priezviska z dôvodu uzatvorenia manželstva a pod.), ale aj prípady prerušenia nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti zamestnanca, napr. z dôvodu jeho dočasnej pracovnej neschopnosti. Zamestnávateľ má v rámci oznamovacej povinnosti aj povinnosť oznamovať príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne začiatok a skončenie čerpania materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky. Administratívna náročnosť spojená so sociálnym poistením zamestnancov je zjavná aj z povinnosti pravidelne, obvykle v mesačných intervaloch, predkladať Sociálnej poisťovni rôzne tlačivá a výkazy, napr. tlačivo, na ktorom sa preukazuje dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca, ak trvá dlhšie ako desať dní. Zamestnávateľ, bez ohľadu na akékoľvek skutočnosti mesačne predkladá výkaz poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, invalidné poistenie, úrazové poistenie, garančné poistenie, poistenie v nezamestnanosti a rezervný fond solidarity, ako aj výkaz o výške zrazeného poistného vrátane vymeriavacích základov jednotlivých zamestnancov - poistencov. Na vyzvanie Sociálnej poisťovne je zamestnávateľ povinný predložiť aj podklady na zistenie správnej sumy poistného a príspevku na starobné dôchodkové sporenie.

V súvislosti s eventúalnym pracovným úrazom má zamestnávateľ povinnosť oznámiť písomne pobočke pracovný úraz, ktorý si vyžiadal lekárske ošetrenie alebo dočasnú pracovnú neschopnosť, ako aj predkladať záznam o pracovnom úraze, ktorý podlieha evidencii a

registrácii. Túto povinnosť má aj v prípade, ak zamestnáva osoby na základe dohôd vykonávaných mimopracovnej činnosti.

Zamestnávateľ má zároveň povinnosť viesť o svojich zamestnancoch evidenciu na účely sociálneho poistenia starobného dôchodkového sporenia. V lehote troch dní od uplatnenia nároku na dávku alebo od skončenia pracovného pomeru, resp. iného právneho vzťahu k zamestnávateľovi, má tento aj povinnosť predložiť túto evidenciu príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne. Uvedená evidencia sa musí viesť od vzniku sociálneho a starobného dôchodkového sporenia zamestnanca po celé obdobie, počas ktorého toto poistenie a sporenie trvá. Ďalšou povinnosťou, ktorú má zamestnávateľ voči zamestnancom je aj vydávanie potvrdení preukazujúcich rozhodujúce skutočnosti týkajúce sa sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia. Túto povinnosť má len v prípade ich žiadosti, nie automaticky.

Administratívna záťaž zamestnávateľa je pri zamestnancoch pracujúcich na dohody je zjavne jednoduchšia. Súvisí to predovšetkým so skutočnosťou, že zamestnávateľ má „len“ povinnosť prihlásiť dohodára do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia. Uvedenú povinnosť má bez ohľadu na to, či ide o výkon práce na základe dohody o vykonaní práce, či dohody o pracovnej činnosti, dohodu o brigádnickej práci študenta nevynímajúc. Povinnosť prihlásenia dohodára do spomenutého registra vzniká najneskôr pred začatím výkonu práce, t. j. pred vznikom právneho vzťahu. Rovnaká povinnosť je rovnako pri skončení tohto právneho vzťahu. Zamestnávateľ je povinný odhlásiť tohto zamestnanca z registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia najneskôr v deň nasledujúci po skončení tohto právneho vzťahu. Z dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru sa v súčasnosti neplatia žiadne odvody na starobné dôchodkové sporenie, invalidné poistenie, úrazové poistenie a poistenie v nezamestnanosti. Zamestnávateľ má však povinnosť platiť garančné poistenie a rezervný fond solidarity z úhrnu vymeriavacích základov všetkých jeho zamestnancov, vrátane dohodárov. Na vykázanie odvedeného poisteného netreba v prípade takýchto osôb nie je potrebný samostatný výkaz či evidencia.

Povinnosti zamestnávateľa v zmysle zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení

Okrem administratívnej záťaže, ktorú má zamestnávateľ v súvislosti so sociálnym poistením zamestnanca, vznikajú zamestnávateľovi ešte ďalšie povinnosti s súvislosťou so zdravotným poistením zamestnanca. Zákon o zdravotnom poistení v prípade zamestnávania

zamestnanca⁷² považuje za platiteľa zdravotného poistenia práve zamestnávateľ. Zamestnávateľ túto povinnosť nemá v prípade zamestnancov pracujúcich u neho na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru. Z uvedeného je zrejmé, že za takýchto zamestnancov nevzniká ani povinnosť platby preddavkov na zdravotné poistenie, čo v konečnom dôsledku poukazuje na menšiu finančnú náročnosť zamestnávania formou mimopracovných kontraktov. V tomto prípade princíp zdravotného poistenia vychádza z predpokladu, že osoby pracujúce na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru sú zdravotne poistené z iného titulu (verejné zdravotné poistenie vzniká narodením, ak ide o fyzickú osobu s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky⁷³) a ich platiteľom je iný subjekt, nie samotný zamestnávateľ. Napríklad za študentov (až do 30. roku veku života), ako aj za poberateľov predčasných starobných dôchodkov, či starobných dôchodkov je platiteľom zdravotného poistenia štát⁷⁴. Zamestnávateľ má teda za zamestnancov pracujúcich u neho výlučne na základe pracovných zmlúv povinnosť vykázat' a v konečnom dôsledku aj uhradiť príslušnej zdravotnej poisťovni, v ktorej je ten ktorý zamestnanec poistený, preddavky na poistné za príslušný kalendárny mesiac. Uvedené vykonáva formou mesačného výkazu, v ktorom uvádza výšku príjmu zamestnanca, ako aj vymeriavací základ preddavku na poistné.

Povinnosti platiteľa poistného – zamestnávateľa je možné zhrnúť do niekoľkých bodov. Okrem platby a vykazovania úhrady preddavkov na zdravotné poistenie sú to najmä povinnosti:

- vykonávania ročného zúčtovania poistného,
- oznamovacia povinnosť, a to najneskôr do ôsmich pracovných dní, týkajúcich sa zmien platiteľa poistného,
- viesť a uchovávať účtovné doklady a iné doklady potrebné na správne určenie vymeriavacieho základu, sadzby poistného, výšky poistného a jeho platenia, ako aj evidenciu o zamestnancoch a to až po dobu 10 rokov,
- predkladať doklady potrebné na výpočet ročného zúčtovania poistného (túto povinnosť má zamestnávateľ len v prípade žiadosti zo strany príslušnej zdravotnej poisťovne, nie automaticky),

⁷² V zmysle ustanovenia § 11 ods. 3 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení sa za zamestnanca na účely tohto zákona považuje fyzická osoba, ktorá vykonáva zárobkovú činnosť uvedenú a má nárok na príjem zo závislej činnosti, okrem príjmov z dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru.

⁷³ Ustanovenia § 4 ods. 1 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení.

⁷⁴ Ustanovenia § 11 ods. 7 písm. a) a b) zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení.

V neposlednom rade má oznamovacie povinnosti týkajúce sa zamestnancov, pre ktorých je platiteľom poisteného. Tieto povinnosti sa netýkajú dohodárov, ale ani iných osôb pracujúcich u zamestnávateľa na základe obchodných, či občianskoprávných zmluvných vzťahov.

Povinnosti zamestnávateľa v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

Nielen sociálne a zdravotné poistenie je pre zamestnávateľa charakterizované pomerne rozsiahlou administratívnou záťažou. Spomínanú „záťaž“ v nemalej miere predstavuje aj realizácia ustanovení zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v praxi. Na úvod sa žiada podotknúť, že povinnosti plynúce z tohto zákona má zamestnávateľ voči všetkým zamestnancom, ktorých zamestnáva v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu⁷⁵, t. j. aj na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci ukladá a zamestnávateľovi rozsiahlu množinu povinností, ktoré zahŕňajú v sebe nielen informačnú povinnosť ako takú, ale najmä samotnú prípravu a vypracovanie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musia v súlade so zásadami bezpečnej práce, bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi, ale aj zaistiť zamestnancom (vrátane zamestnancov pracujúcich na základe dohôd) oboznamovanie sa s ich obsahom a v neposlednom rade aj overenie ich znalostí. Rozsah povinností sa dotýka aj zabezpečovania lekárskeho prehliadok na zamestnávateľove náklady, financovanie zástupcov zamestnancov pre oblasť BOZP, kreovanie orgánov - komisií bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré tvoria jeho poradný orgán pre oblasť BOZP, pokračujúc posudzovaním rizika, určenia a následne vykonávania ochranných opatrení vrátane poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov. V prípade pracovných úrazov, ako aj chorôb z povolania vznikajú zamestnávateľovi ďalšie povinnosti, a to nielen administratívneho charakteru - spísanie záznamu o registrovanom pracovnom úraze, iných úrazov ako pracovných úrazov a nebezpečných udalostí, ale aj oznamovacieho charakteru, napr. inšpektorátu práce, či príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne.

Napriek faktu, že bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je alfou a omegou každého zamestnávateľa, bez ohľadu na fakt, či pôsobí vo výrobnnej alebo nevýrobnej sfére, jej zabezpečovanie je ďalším ekonomickým faktorom, ktorý zohráva úlohu pri rozhodovaní

⁷⁵ Ustanovenia § 3 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

o formách výkonu závislej práce. Pozitívne v uvedenej súvislosti predstavuje skutočnosť, že v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci nie je ekonomicky výhodnejšie zamestnávať osoby na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru, keďže im zákon poskytuje rovnaký štandard ochrany ako ostatným zamestnancom, čím sú priamo postavení na rovnakú úroveň.

Analogicky aj v tomto prípade pre zamestnávateľa opätovne vychádza ekonomická výhodnosť spolupráce na základe obchodných alebo občianskoprávných zmluvných vzťahov, keďže sa ťažisko povinnosti zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci presúva priamo na nich a zamestnávateľ je zbavený akýchkoľvek administratívnych, oznamovacích alebo informačných povinností.

Musíme si rovnako uvedomiť, že nielen priamo citeľný finančný faktor (výška odmeny, odvodová záťaž) hovorí v prospech zamestnávania na základe dohôd o prácach vykonaných mimo pracovného pomeru, či obchodných, resp. občianskoprávných zmluvných vzťahov, ale aj samotná ekonomická náročnosť spojená a realizáciou a zabezpečovaním pracovnoprávneho vzťahu sa nemalou mierou podieľa na rozhodovaní sa zamestnávateľov v prospech neštandardných foriem zamestnávania. Administratívna náročnosť spojená so zdravotným a sociálnym poistením si už v prípade niekoľkých desiatok zamestnancov vyžaduje zamestnanie osoby, ktorá má na starosti výlučne túto agendu. V neprospech pracovnoprávneho vzťahu hovorí aj celý rad povinností vyplývajúcich zo sociálneho a zdravotného poistenia, nevynímajúc povinnosti z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorých nedodržiavanie je sankcionované finančnými pokutami nemalej výšky.

3.4 Autorskoprávna ochrana pri výkone závislej práce

Bez ohľadu na právnu kvalifikáciu vzťahu medzi osobou, ktorá dielo vytvorí (autor), a osobou, ktorá má vo vzťahu k tomuto dielu určité oprávnenia, za autora sa považuje vždy fyzická osoba, ktorá samotné dielo vytvorila.⁷⁶ Uvedené vyplýva z ustanovenia § 6 odsek 1 autorského zákona. S vytvorením diela súvisí dualizmus autorských práv viažucich sa k dielu v podobe existencie (výhradných) osobnostných a (výhradných) majetkových práv, čo

⁷⁶ Pre posúdenie právnych vzťahov vyplývajúcich z vytvorenia diela v rámci pracovnoprávneho, resp. obchodnoprávneho/občianskoprávneho vzťahu sú relevantné najmä nasledujúce právne predpisy – zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, zákon č. 435/2001 Z. z. o patentoch, dodatkových ochranných osvedčeniach, zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník, zákon č. 618/2003 Z. z. o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právom, zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní, zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník apod..

vyplýva z ustanovenia § 16 Autorského zákona. Medzi osobnostné práva patrí vo všeobecnosti právo autora rozhodnúť o zverejnení diela a o možnosti jeho obmeny. Pre majetkové práva platí, že sa týkajú samotného užívania diela. Dielo ako výsledok vlastnej tvorivej duševnej činnosti autora môže byť vytvorené tak v rámci pracovnoprávneho vzťahu, ako aj mimo neho. V prípade, že dôjde k vytvoreniu diela pri plnení povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu (prípadne služobného vzťahu alebo zo štátnozamestnaneckého vzťahu k zamestnávateľovi alebo z pracovnoprávneho vzťahu medzi družstvom a jeho členom) zamestnancom, nazýva sa takéto dielo zamestnanecké. Ustanovenie § 50 autorského zákona zakladá predpoklad, podľa ktorého vykonáva majetkové práva vo svojom mene a na vlastný účet zamestnávateľ. Uvedená domnienka nie je platná v prípade, ak medzi zamestnancom a zamestnávateľom prišlo k uzatvoreniu odlišnej dohody. V súvislosti s osobnostnými právami autora v pozícii zamestnanca platí, že tento udelil súhlas na zverejnenie diela a tiež na to, aby ho zamestnávateľ používal na verejnosti pod vlastným menom. Pre úplnosť je potrebné dodať, že toto opätovne platí len v prípade neexistencie inej dohody medzi nimi. V období, počas ktorého zamestnávateľ vykonáva majetkové práva viažuce sa k zamestnaneckému dielu, zamestnanec je povinný zdržať sa výkonu týchto práv. Vzájomnou dohodou je však možné právo výkonu majetkových práv vylúčiť alebo obmedziť. Ak by chcel autor použiť svoje dielo, prípadne udeliť súhlas na jeho použitie inej osobe, môže tak urobiť len po dohode so zamestnávateľom. Okamih vzniku kreovania tejto dohody je limitovaný okamihom vzniku diela, pretože týmto okamihom vznikne zamestnávateľovi právo výkonu v plnom rozsahu.

V otázke posúdenia právneho postavenia núteného živnostníka ako autora diela, ktorého zhotovenie si u neho objednal iný subjekt, je právne relevantné práve jeho postavenie voči tejto osobe, pričom v tomto vzťahu nevystupuje ako zamestnanec, ale de facto ako fyzická osoba – podnikateľ. Pre vytvorenie počítačového programu, súborného alebo kartografického diela (definície týchto pojmov sú obsiahnuté v § 5 autorského zákona), pričom v týchto prípadoch nejde o spoločné dielo v zmysle ustanovenia § 10 autorského zákona, a s nimi súvisiace majetkové práva budú však relevantné ustanovenia upravujúce zamestnanecké dielo, pretože uvedené diela sa v zmysle ustanovenia § 50 odsek 5 autorského zákona považujú za zamestnanecké dielo a objednávateľ za zamestnávateľa. To platí aj v prípade, ak nútený živnostník uzavrel zmluvu s objednávateľom v zmysle ustanovenia § 39 autorského zákona (licenčná zmluva). Ak by došlo k odstúpeniu od zmluvy ktoroukoľvek zo zmluvných strán, malo by to za následok zánik práva objednávateľa vykonávať majetkové práva autora (za predpokladu platného odstúpenia od zmluvy) v zmysle ustanovenia § 50 odsek 5

autorského zákona. Naproti tomu v prípade výkonu majetkových práv vyplývajúcich z vytvorenia diela v rámci pracovnoprávneho vzťahu sa tento zachová aj po skončení pracovnoprávneho vzťahu, služobného vzťahu, štátnozamestnaneckého vzťahu, prípadne pracovnoprávneho vzťahu medzi družstvom a jeho členom (§ 50 odsek 6 autorského zákona); k jeho zániku by došlo v prípade smrti /zániku zamestnávateľa bez právneho nástupcu, majetkové práva by od tohto okamihu vykonával znova autor.

V prípade vytvorenia spoločného diela bude vyplývajúci právny vzťah zdieľať režim zamestnaneckého diela aj v prípade, ak by k jeho vytvoreniu došlo celkom alebo sčasti na základe zmluvy o vytvorení diela medzi autorom a fyzickou alebo právnickou osobou (§ 10 autorského zákona). Na naplnenie podmienok pre vytvorenie spoločného diela je potrebné: viacero autorov sa podieľalo na jeho vytvorení/použilo sa viacero diel súčasne, vznik diela nastal z podnetu a pod vedením určitej osoby, táto osoba zabezpečovala a usmerňovala vytvorenie diela a dielo je uvedené na verejnosť pod jej menom.

V prípade vytvoreného iného diela ako počítačového programu, súborného alebo kartografického diela (nezahŕňa spoločné dielo) núteným živnostníkom platí, že pre jeho legálne použitie je potrebné uzavrieť najprv zmluvu o vytvorení diela v zmysle ustanovenia § 39 autorského zákona (ktorou sa autor zaviazá osobne vytvoriť pre objednávateľa dielo, pričom odmena nepredstavuje obligatórnu náležitosť takejto zmluvy) a následne licenčnú zmluvu v zmysle § 40 a nasl. autorského zákona (ktorou autor udeľuje obligatórne písomne nadobúdateľovi/objednávateľovi súhlas na použitie diela, pričom je nutné vymedziť spôsob použitia diela, rozsah licencie – výhradná a nevýhradná, čas udelenia licencie, odmenu/spôsob jej určenia, príp. bezodplatné poskytnutie).

IV. Medicínsky rozmer výkonu závislej práce

Charakter pracovného výkonu zamestnanca sa neodzrkadľuje len v prípadnom nároku na niektoré pracovnoprávne inštitúty v podobe dovolenky, či rôznych mzdových zvýhodnení alebo harmonizácii pracovného a súkromného života, ale významne sa prejavuje aj na zdravotnom stave zamestnanca. Prípadný vznik rôznych ochorení už nie je výsledkom len rôznych genetických rodinných predispozícií, ale môže byť aj sekundárnym dôsledkom neprimeraného pracovného zaťaženia napr. v podobe vysokého rozsahu priemerného týždenného pracovného času vrátane nadčasov, či dokonca psychickej šikany zo strany nadriadených.

Významným negatívom nútených živností ale i pracovnoprávných vzťahoch založených dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je zvýšený vznik pracovného stresu, resp. stres vyvolávajúcich pracovných situácií. Stres na pracovisku predstavuje pre zamestnancov i zamestnávateľov nepríjemnú súčasť pracovného života. Podieľa sa nielen na zhoršovaní zdravotného stavu zamestnancov, ale spôsobuje i zvýšené náklady pre zamestnávateľov a hospodárske straty pre národné hospodárstva členských štátov Európskej únie. Stres sa často vyskytuje v hovorovej reči a označuje rôzne ťažkosti, ktoré ľudia vnímajú ako ohrozenie svojej telesnej a duševnej pohody. Stres v práci je typickým problémom dnešnej doby aj so všetkými svojimi dopadmi.

Hoci sa s problematikou stresu môžeme stretnúť veľmi často, definícia stresu ako javu nie je do dnešného dňa jednoznačne stanovená. Hans Selye definoval začiatkom 20. storočia stres ako „*nešpecifickú reakciu na záťaž spôsobenú organizmom*.“ Iná definícia opisuje stres ako „*multisystémovú reakciu organizmu na záťaž, ktorá prekračuje, alebo by mohla prekročiť mechanizmy selektívnych homeostatických reakcií*“⁷⁷. Stres rovnako vymedzuje i bod 3 Rámcovej dohody o akciách proti pracovnému stresu⁷⁸, ktorá ho popisuje ako „*stav vznikajúci zo subjektívneho pocitu človeka, že nie je schopný preklenúť priepasť medzi kladenými požiadavkami na jeho osobu a očakávanými výsledkami, ktorý je sprevádzaný fyzickými či psychologickými poruchami alebo spoločenskými potiažami*“. Táto záťaž môže byť vyvolaná viacerými typmi podnetov – tzv. stresormi. Ich spoločnou vlastnosťou je fakt, že spôsobujú také narušenie homeostázy (vnútornej rovnováhy), ktoré presiahne fyziologické hranice funkcií organizmu. Neexistencia všeobecne akceptovanej definície vedie k nejednoznačnosti

⁷⁷ HULÍN I. et al.: *Patofyziológia*. Bratislava: SAP, 2009, s. 1092, ISBN 978 – 80 – 8095 – 043 – 9.

⁷⁸ Rámcová dohoda bola prijatá na základe realizácie sociálneho dialógu medzi európskymi sociálnymi partnermi (ETUC, CEEP, UAPME, UNICE-BUSINESSEUROPE) dňa 8. októbra 2004.

pojmu stres a takisto k nedostatočnému vymedzeniu ochorení, na vzniku ktorých môže mať stres vplyv.

Stres je vlastne odozva organizmu na stresor. Ako stresor označujeme podnety alebo faktory z vnútorného alebo vonkajšieho prostredia, ktoré aktivujú stresovú reakciu organizmu. Stresová reakcia organizmu, čiže odpoveď na stresor pomáha organizmu vyrovnávať sa s týmto podnetom. Záleží od rôznych okolností ako je stresor organizmom vnímaný.

Stresory môžeme vo všeobecnosti rozdeliť na⁷⁹:

- fyzikálne (prudké svetlo, nadmerný hluk, vysoká alebo nízka teplota);
- chemické (hypoglykémia, hypoxia, otravy);
- biologické (patogénne mikroorganizmy);
- psychologické (nedostatok spánku, emočné vypätie, nával práce, pocit ohrozenia, časový stres);
- sociálne (hrozba straty zamestnania, nedostatok finančných zdrojov);
- kultúrne (kontakt s inými normami, správania v kolektíve).

S odkazom na pracovné prostredie môžu stresory predstavovať nepriaznivé vonkajšie pracovné podmienky (hluk, prach, vysoká teplota, pasívne fajčenie), sťažený charakter výkonu práce (nepretržitá a zmenná prevádzka, nočná práca alebo práca na zavolanie), nevhodná organizácia práce zamestnávateľom (zastarané pracovné postupy), neistota zamestnania (chýbajúca komunikácia na pracovisku), mobbing, subjektívne faktory (emocionálne rozpoloženie fyzickej osoby, stavy úzkosti a pod.) i neadekvátna miera zaťaženia zamestnanca prostredníctvom nadmerného množstva pracovných úloh.⁸⁰ Európska komisia zaraďuje medzi príčiny stresu na pracovisku i nedostatok podpory fyzickej osoby zo strany jeho kolegov a zamestnávateľa, či nedostatok kontroly nad vykonávanou prácou.⁸¹ V ojedinelých prípadoch stres na pracovisku môže viesť aj k samovražde zamestnanca.⁸² V niektorých európskych krajinách je dokonca pracovný stres pokladaný za chorobu

⁷⁹ HULÍN I. et al.: *Patofyziológia*. Bratislava: SAP, 2009, s. 1092, ISBN 978 – 80 – 8095 – 043 – 9.

⁸⁰ Niektoré právne úpravy v členských krajinách Európskej únie rozoznávajú dva druhy stresu – stres v užšom slova zmysle (vyvolaný výlučne nadmerným zaťažením zamestnanca pracovnými úlohami, ktoré nie je schopný objektívne zvládnuť) a v širšom slova zmysle (iné faktory než len pracovné úlohy) – napr. Švajčiarsko. Na rozdiel od mobbingu (úmyselné preťažovanie zamestnanca pracovnými úlohami ako forma šikanózneho konania) sa však zamestnanec žalobou na súde nedomáha zmeny pracovného miesta, ale oslobodenia od niektorých pracovných úloh nad rámec objektívnej schopnosti ich splniť a odškodnenia za utrpené poškodenie zdravia pri ich predchádzajúcom vykonávaní.

⁸¹ Dostupné na internete: <http://osha.europa.eu/en/topics/stress/index_html/definitions_and_causes> (31. 7. 2011).

⁸² Prípady samovrážd z dôvodu vysokého pracovného nasadenia a následného vzniku stresu boli zaznamenané v Japonsku. Japonsko dokonca zaviedlo pre uvedené prípady aj osobitný pojem – *Karojisatsu* (Bližšie – PORTMANN, W.: ref. 4, s. 10 – 25).

z povolania. Možnosť zaradenie stresu medzi choroby z povolania vychádza z lekárskeho verifikovaného zhoršenia zdravotného stavu fyzickej osoby označeného ako F 43 (reakcia organizmu na intenzívne zaťaženie a poruchy prispôsobenia sa). Ochorenia typu F 43 zahŕňajú širokú paletu dočasných i dlhodobých negatívnych prejavov na psychickom stave osoby pri existencii vysokej intenzity stresu, počínajúc poruchami vedomia, pozornosti, dezorientáciou, úzkostnými vzťahmi, končiac ťažkými depresiami, poruchami spánku, nočnými morami, doživotnými traumami a nervovými zrúteniami.⁸³ Subsumpcia stresu pod choroby z povolania zohľadňuje i Odporúčanie Európskej komisie č. 2003/670/ES z 19. septembra 2003 týkajúceho sa európskeho zoznamu chorôb z povolania. Európska komisia v čl. 1 ods. 2 Odporúčania vyzýva členské štáty Európskej únie, aby zaviedli opatrenia, ktoré by umožnili uplatniť pracujúcim právo na odškodnenie aj u tých ochorení, ktoré síce nie sú zaradené v zoznamoch chorôb z povolania, ale ich vznik je preukázateľne spojený s prácou.

Klasifikácia stresorov má len didaktický význam. Ten istý stresor rovnakej intenzity má u rozdielnych ľudí inú odozvu. Intenzita odozvy môže byť dokonca iná aj u rovnakej osoby v rôznom čase. Existenciu stresu (pracovného stresu) ale nemôžeme primárne vnímať výlučne jednostranne, resp. v negatívnych konotáciách. Stres nemusí byť len škodlivý (distres) s nepriaznivými následkami pre organizmus človeka, ale v praxi sa môžeme stretnúť aj s jeho pozitívnou obdobou (eustres), ktorú vnímame ako pozitívnu záťaž stimulujúcu fyzickú osobu k dosiahnutiu lepších výkonov. Dôležitý faktor predstavuje skutočnosť, či stresor pôsobí na organizmus krátkodobo alebo chronicky a s akou intenzitou. Krátkodobé, menej intenzívne, periódy stresu sú organizmu prospešné a môžu tak byť dokonca aj fyzickou osobou – jedincom vnútorne pociťované. Naopak dlhodobé, intenzívnejšie, stresové situácie sú pociťované negatívne ako stresujúce v užšom slova zmysle. Oba tieto druhy majú podobné telesné prejavy. Ide len o mieru ako pravidelne a v akej intenzite sa objavujú. Škodlivým sa stres stáva len po prekročení určitej individuálnej hranice. Vplyv na to majú pochopiteľne špecifické vlastnosti konkrétneho jedinca a významný determinant predstavuje i vplyv samotného prostredia. Špecifické vlastnosti následne predstavujú vnútorné (vek, pohlavie, genetické predispozície) a vonkajšie (miera sociálnej podpory, skúsenosti, vzdelanie) faktory. S ohľadom na uvedené sa jednotlivci a ich reakcie môžu pri odpovediach na rovnaké podnety významne líšiť.

⁸³ Bližšie – Medzinárodná štatistická klasifikácia chorôb a príbuzných zdravotných problémov, Svetová zdravotnícka organizácia (WHO), ICD-10-WHO Verzia 2011. Dostupné na internete: <<http://www.dimdi.de/static/de/klassi/diagnosen/icd10/htmlgm2011/block-f40-f48.htm>> (31. 7. 2011).

Z časového hľadiska sa stres delí na:

- akútny stres – záťaž organizmu môže trvať minúty až hodiny a obvykle odoznieva v priebehu niekoľkých dní. Dochádza k nemu najčastejšie pri situáciách, kde dochádza k priamemu ohrozeniu života alebo pri traumatických situáciách.
- chronický stres – v zásade ide o dlhotrvajúci a pretrvávajúci stres. Tento typ vzniká pôsobením jedného alebo viacerých stresorov s rôznou intenzitou. Keďže prichádza k chronickej aktivácii stresovej reakcie, tento typ stresu sa môže podieľať na vývoji zdravotných problémov. Hlavne v spojitosti s kardiovaskulárnym, gastrointestinálnym, imunitným a nervovým systémom.

Stresová reakcia sa dá vnímať z dvoch pohľadov. Na jednej strane organizmus reaguje na stresor spúšťaním mechanizmov, ktoré mu umožňujú vyrovnať sa s podnetmi a udržať organizmus v homeostáze. Na druhej strane dlhodobou aktiváciou týchto mechanizmov môže dochádzať k patologickým zmenám. Stres preto môžeme chápať ako dej, ktorý spôsobí prestavbu pôvodného rovnovážneho stavu. Za normálnych okolností sa organizmus so stresorom vyrovná. Pri opakovanom, chronickom alebo príliš silnom pôsobení môže vznikať patológia. Tá môže byť spôsobená pôsobením aj za normálnych okolností nevýznamným stresorom, ale pri zmenšenej schopnosti organizmu vyrovnať sa s ním. Nemôžeme hovoriť preto len o klasickej adaptabilite, ale o navodení nového rovnovážneho stavu, ktorý je primeraný k situácii spôsobenej stresorom. Toto prispôsobenie väčšinou prebieha úplne fyziologicky bez zjavných následkov. V prípade, že stres prekročí individuálnu adaptačnú schopnosť človeka, vznikajú stresové dôsledky. Tie vedú k zmenám v telesnej aj psychickej oblasti a prejavujú sa v psychických aj fyziologických funkciách.⁸⁴

Pracovný stres môžeme definovať ako škodlivú fyzickú a emočnú odpoveď organizmu spojenú s pracovnou záťažou, kto prekračuje kapacity a schopnosti zamestnanca. V zmysle vyššie uvedeného akútny stres krátkeho trvania dokáže organizmus bez následkov prekonať aktiváciou homeostatických mechanizmov. Na rozdiel od toho chronický - intermitentný stres dokáže nepriaznivo ovplyvniť takmer všetky mechanizmy organizmu. Pri tomto druhu stresu dochádza k opakovanej, prolongovanej aktivácii viacerých systémov - sympatikový

⁸⁴ Podľa Svetovej zdravotníckej organizácie môžeme pod príznakmi (pracovného) stresu radiť tzv. *fyziologické príznaky* (palpitácia – búšenie srdca, nechutenstvo, plynatosť, zvieranie v hrudnom koši, exantém – vyrážky na tvári, nepravidelnosť menštruačného cyklu), *emočné príznaky* (prudké a výrazné zmeny nálad, neschopnosť prejaviť emocionálnu náklonnosť, problémy v sociálnom styku, nekoncentrovanosť), *behaviorálne príznaky* (nerozhodnosť, zhoršená kvalita práce, strata chuti do jedla alebo prejedanie, zvýšená konzumácia alkoholu alebo cigariet). Bližšie – KŘIVOKLAVÝ, J.: *Jak zvládat stres*. Praha: Grada, 1994, 29 s. ISBN 80 – 7169- 121 – 6.

autonómny nervový systém, adrenomedulárny systém, renín-angiotenzín-aldosterónový systém (RAS) a hypotalamo-hypofyzárna-adrenokortikálna os. Aktiváciou týchto systémov, dochádza k uvoľňovaniu viacerých hormónov ako sú katecholamíny (adrenalin, noradrenalin), adrenokortikotropný hormón (ACTH), kortizol, antidiuretický hormón a iných do krvného riečiska a ich účinku na organizmus. Tieto potom dlhodobo môžu ovplyvňovať celý rad telesných funkcií aj s ich nepriaznivým dopadom na zdravie.

Katecholamíny počas stresovej reakcie spôsobujú zvýšenie krvného tlaku, zrýchlenie srdcovej činnosti, zvyšujú produkciu potu a takisto zvyšujú agregabilitu (zrážanlivosť) krvných doštičiek. Pri dlhodobej aktivácii v súčinnosti s RAS to môže viesť ku vzniku hypertenzie (vysokého krvného tlaku), ale môže mať súvis so vznikom koronárnej trombózy a infarktu myokardu, kedy dochádza obštrukcii (upchatiu) koronárneho riečiska a následnej ischémii srdcového svalu.

ACTH a kortizol majú regulačnú funkciu pri stresovej odpovedi organizmu, čiže zabezpečujú, aby odpoveď na stres nebola prehnaná. V porovnaní s katecholamínmi je nástup ich účinku pomalší, ale ovplyvňujú činnosť väčšiny tkanív a orgánov. Pri pôsobení chronického stresu sa predpokladá, že dlhodobo zvýšené hladiny kortizolu a iné glukokortikoidov sa podieľajú na vzniku gastrointestinálnych lézií (vred žalúdka a dvanástnika), prehnannej odpovedi kardiovaskulárneho systému na katecholamíny, čo opäť môže mať súvisieť s kardiovaskulárnymi ochoreniami. Keďže prechádzajú cez hematoencefalickú bariéru (mozgovo cievnu bariéru), tak existuje predpoklad, že môžu ovplyvniť činnosť centrálného nervového systému a psychických funkcií a viesť k niektorým neuropsychickým problémom ako sú depresia, poruchy spánku. Konštantne vysoké hladiny kortizolu môžu inhibovať vylučovanie reprodukčných hormónov, čo v extrémnych prípadoch vedie u žien k anovulácii (počas menštruačného cyklu nedochádza k dozretiu vajíčka), amenorei (neprítomnosť menštruačného krvácania) a infertilite (neplodnosti) a u mužov k zníženiu spermatogenézy (tvorba spermií) a hladiny testosterónu.

Pôsobením chronického pracovného stresu na organizmus prichádza rovnako k disregulácii imunitného systému a k zmenám v aktivite imunitných buniek a ich rozložení v organizme. Následkom toho môže dôjsť k obom extrémom, čiže zníženej funkcii imunitného systému a exacerbácii (zhoršeniu) niektorých ochorení, alebo naopak zvýšenej aktivite imunitného systému a vzniku ochorení ako napríklad autoimunitné ochorenia (napr. reumatoidná artritída) alebo alergie, senná nádcha, urticaria (žihľavka).

Medzi zdravotné problémy, ktoré môžu mať súvis so stresom rovnako zaraďujeme hypertenziu, koronárnu trombózu, infarkt myokardu, zápchu, zápal hrubého čreva, reumatoidnú artritídu, nervovú dyspepsiu, cukrovku a pod..⁸⁵

⁸⁵ ARNOLD, J.: *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press, 2007, 629 s., ISBN 978 – 80 – 251 – 1518 – 3.

V. Ekonomicko – sociálny rozmer skúmaných fenoménov

Súčasný pracovnoprávny vzťah na trhu práce sa nachádza pod silným vplyvom globalizácie. Na prvý pohľad sa môže zdať, že problematika pracovných vzťahov s fenoménom globalizácie priamo nesúvisí, môžeme však identifikovať určitý nepriamy vplyv. Globalizácia je však proces celosvetovej ekonomickej, politickej a kultúrnej integrácie a unifikácie, v rámci ktorej podnikateľské subjekty riešia rovnakú dilemu v podobe optimálneho využitia pracovných síl v podmienkach „stierania hraníc“ medzi jednotlivými krajinami. Následne vzniká i otázka miery zainteresovanosti štátu do procesov na trhu práce v zmysle zachovania určitého pracovnoprávneho štandardu pre vlastných občanov - zamestnancov. Procesy, ktoré sú úzko previazané s fenoménom globalizácie, sa významne dotýkajú základných parametrov trhu práce a ovplyvňujú tri hlavné parametre: dopyt po práci, ponuku práce a cenu práce.

Súčasný trendy na globálnom trhu práce:

Dopyt po práci	Ponuka práce	Cena práce
- Offshoring (odovzdanie určitých typov prác z jednej krajiny do druhej krajiny), - zahraničné investície, - činnosť nadnárodných, medzinárodných firiem,	- pracovná migrácia, - formovanie svetového vzdelávacieho priestoru, - zmena profilu kompetencií personálu	- profesionálna a regionálna diferenciácia.

Trh práce sa od štandardného trhu s inými tovarmi a službami odlišuje svojím asymetrickým charakterom. Asymetrickosť sa prejavuje najmä v skutočnosti, že strana ponuky má menšiu možnosť voľby (výberu) ako strana dopytu. Dôvodom sú špecifické vlastnosti vymieňaného výrobného faktoru – práce (pracovnej sily), ktorá nemá rovnaké vlastnosti ako iné tovary. To, že ekonomická teória považuje prácu za „statok výmeny“ (tovar), obsahuje vnútorný vecný rozpor, ktorý sa všeobecne akceptuje. Ekonomické statky ako také majú vecný charakter. Práca je však neoddeliteľnou súčasťou fyzickej osoby – človeka a tvorí základnú formu vyjadrovania jeho podstaty. Ľudskú prácu tak nemožno v jej humánnej dimenzii redukovať na určitú vec, t. j. na vecnú podstatu a neprihliadať na jej osobnostný prvok? Vstup obyčajného tovaru s jeho parametrami akými sú kvalita, kvantita,

miesto a čas ponuky na trh ovplyvňuje jeho predajnosť. V prípade práce je to inak. Ponuka práce je determinovaná faktormi, ktoré do značnej miery nezávisia od pracovnej sily. Medzi uvedené faktory zaraďujeme najmä demografický vývoj, inštitucionálne pravidlá ľudskej reprodukcie, národnostné zvyklosti, sociálnu, či ekonomickú situáciu. Tieto procesy spôsobujú, že ponuka pracovných síl na trhu práce je pomerne stabilná a nemá požadovanú pružnosť ako napríklad v prípade iných tovarov. Človek vstupuje na trh práce z iných dôvodov ako iné tovary a služby. Fyzická osoba pracuje, aby mohla prostredníctvom ekonomického ekvivalentu práce uspokojiť svoje základné životné potreby. Výkon práce môžeme považovať za neodkladný, pretože človek nemôže odložiť spotrebu. Ďalšou zvláštnosťou práce a potrieb fyzickej osoby je skutočnosť, že spotreba človeka je štandardne konštantná. Z tohto dôvodu sú mzdy nepružné smerom nadol. Dosiahnutá úroveň sa tak stáva východiskom pre ďalší vývoj. Trh práce nie je nikdy homogénny. Vždy existuje také množstvo trhov, koľko je množstvo územných celkov, odvetví priemyselnej výroby, oblastí poskytovania služieb. Segmentácia a nepružnosť trhu práce je podmienená aj tým, že práca nie je dokonale mobilná, neexistujú dokonalé informácie o ponuke pracovných miest. Trh práce je ovplyvňovaný viacerými vonkajšími faktormi.

Etapu formovania globálneho trhu práce

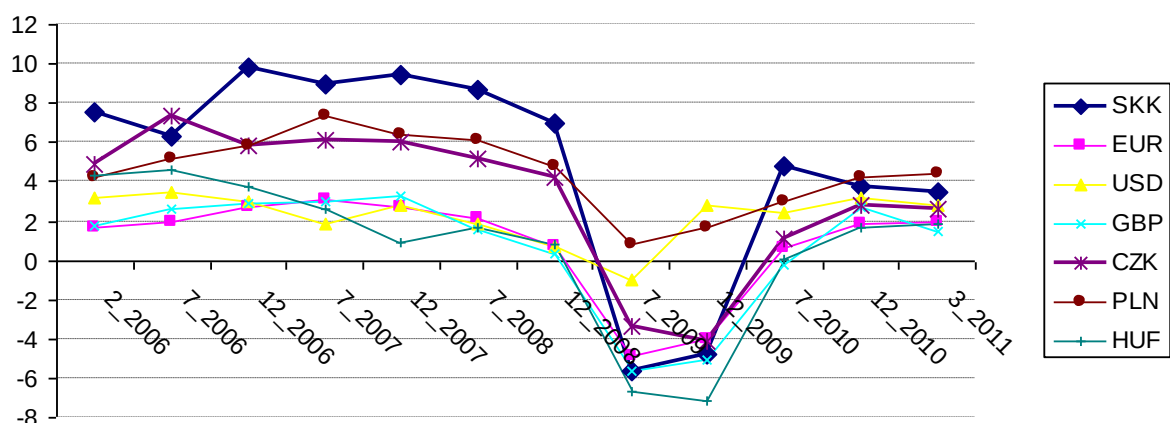
1870 – 1914 protoglobálny trh práce	Prevládanie obchodov medzi odvetviami, nie je dôležitá kvalita pracovnej sily, ale kvantita. Mechanizmom integrácie národných trhov do medzinárodného trhu práce je medzinárodná pracovná migrácia, ktorá má dobrovoľný charakter. Medzinárodná migrácia kapitálu je slabá.
1950 – 1980	Rastie dopyt po kvalifikovanej práci v podmienkach veľkých posunov v zamestnanosti medzi odvetviami. Veľké podniky začínajú hľadať zdroje lacnej práce v zahraničí. Dominuje nekvalifikovaná práca, rastie dopyt po pracovných migrantoch.
1980 – po súčasnosť	Dominantnú úlohu v obchode hrajú tovary, ktoré môžu byť reprodukované pomocou vysoko

	kvalifikovanej práce. Vznikajú nové organizačné formy zamestnanosti popri rozvoji neformálneho zamestnania v rozvojových krajinách.
--	---

Nie nezaujímavé pozrieť sa na vývoj globálnej ekonomiky po roku 1990 najmä v kontexte možno vytvárania nových pracovných miest so zreteľom na vzájomný pomer ponukou a dopytom po pracovnej sile zo strany podnikateľských subjektov a pozície Slovenskej republiky. Transformácia slovenskej ekonomiky z centrálne riadenej na liberálnu (trhovú), spôsobila trojročný pokles výkonnosti ekonomiky len na úroveň 76,9% v roku 1993. Rast slovenského hospodárstva zaznamenal od roku 1994 stabilný rast a akceleroval už v roku 1995. Vysoký hospodársky rast zaznamenaný v rokoch 1995 – 1998 bol dosiahnutý predovšetkým revitalizáciou domáceho dopytu a zvýšením vládnych výdavkov, predovšetkým v súvislosti s výstavbou cestnej a diaľničnej infraštruktúry. Následkom expanzívnej politiky bolo zvyšovanie deficitu verejných financií a zavedenie vládnych reštriktívnych opatrení v rokoch 1998 - 2000. Aj napriek masívnej reštrikčnej politike, zníženiu vládnych výdavkov a poklesu HDP, výkonnosť ekonomiky si udržala pozitívny rastový trend na úrovni 1,3% v roku 1999. Realizácia štrukturálnych reforiem, nárast prílevu PZI do krajiny, zvýšenie tvorby hrubého fixného kapitálu a nárast domácej spotreby, ako aj odbytu na zahraničných trhoch mali za následok zrýchľovanie rastu HDP. Štrukturálne reformy spolu so získaním strategických investícií v automobilovom a elektrotechnickom priemysle položili pevné základy pre udržateľný hospodársky rast v strednodobom a dlhodobom časovom horizonte. Slovensko patrilo medzi hospodársky najrýchlejšie rastúce ekonomiky nielen v európskom, ale taktiež aj v celosvetovom meradle. Slovenská republika sa na vrchole udržovala od roku 2006 s výnimkou výsledkov ku koncu júla 2006, 2009 a 2011, kde vidíme náhly pokles až do júna 2008. Vývoj v roku 2009 deklaruje aj jeden z najväčších prepádov rastu HDP práve na Slovensku. Následne však SR zaznamenáva jeden z najvyšších rastov HDP spolu Veľkou Britániou a Poľskom. Obdobný vývoj do polovice roka 2010 bol aj v Poľsku a Českej republike na úrovni cca. 2 % nižšej. Vývoj v ostatných krajinách a eurozóne mal obdobný priebeh avšak na úrovni nižšej o cca. 5 až 6%. Ekonomická recesia, do ktorej sa dostala európska ekonomika, sa v súčasnosti prejavuje na miernej stagnácii miezd na Slovensku.

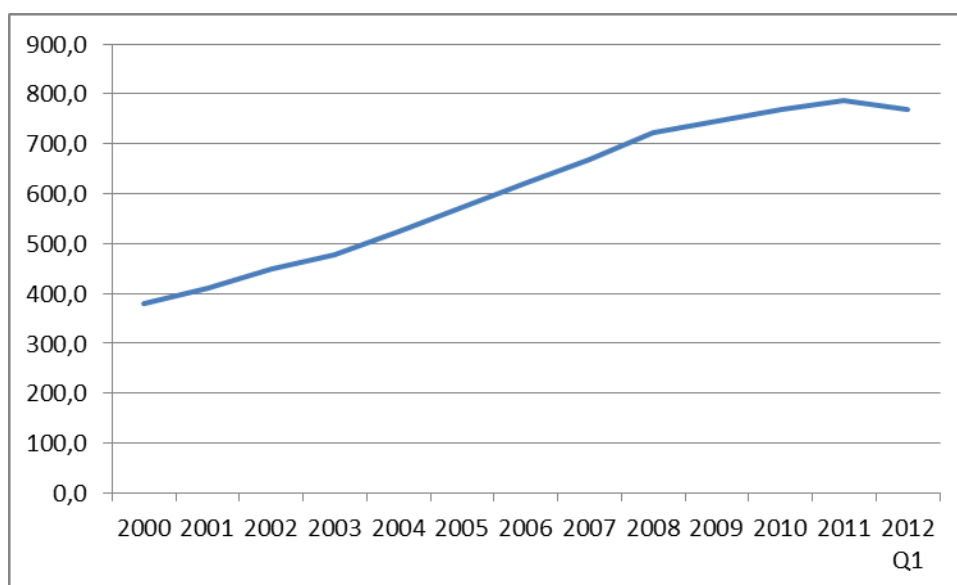
Na porovnanie uvádzame aj vývoj HDP vo vybraných krajinách a zoskupeniach:

Obrázok číslo 1: Vývoj hrubého domáceho produktu vo vybraných ekonomikách v %



Zdroj: vlastné spracovanie autora

Obrázok číslo 2: Vývoj priemernej mzdy v slovenskej ekonomike



Trh práce sa s ohľadom na spomenutú hospodársku situáciu v Slovenskej republike v posledných piatich rokoch postupne menil. Klasický model pracovnoprávných vzťahov postupne nahrádzajú iné spôsoby zabezpečenia pracovnej sily v podobe nútených živností alebo iných právnych vzťahov založených na občianskoprávnom alebo obchodnoprávnom základe. V rovnakej obchodnej politike budú podniky zrejme pokračovať aj v budúcom roku. Tento trend posilňuje aj ekonomická neistota v Európe, keď sú spoločnosti opatrnejšie pri

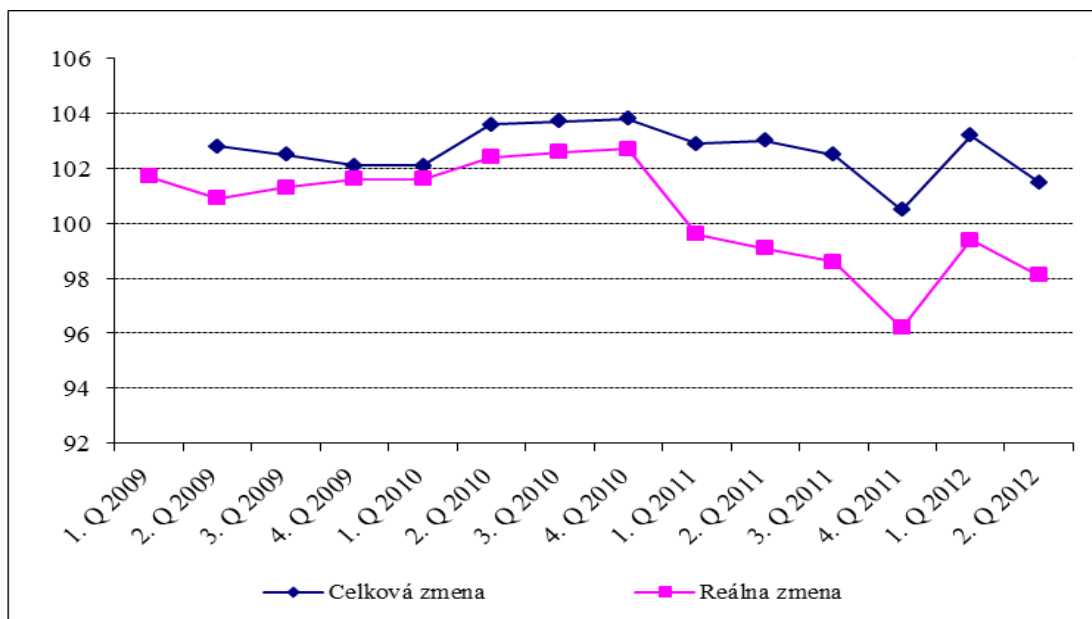
prijímaní ľudí do klasického pracovného pomeru. Môže existovať predpoklad, že podniky môžu v dôsledku zavedenia odvodov z dohôd zmeniť správanie. Podľa nášho názoru napriek tomu, že budú pre zamestnancov a osoby pracujúce na dohodu takmer identické podmienky pri plnení jednotlivých odvodových povinností, počet zamestnancov sa nezvýši kvôli väčšej miere sociálnej ochrany a vyšším administratívnym nákladom spojeným s registráciou zamestnanca.

Vývoj na trhu práce súvisí s globálnymi aj s trendmi, pre ktoré sú charakteristické nasledovné javy a procesy. Prvým javom je outsourcing (angl. out – vonkajší, source – zdroj) alebo využitie vonkajšieho zdroja a spočíva v presune zabezpečenia určitej činnosti na externú firmu na základe dohody určitých podnikateľských procesov alebo výrobných funkcií, ktorá sa špecializuje na príslušnú oblasť. Na rozdiel od servisnej alebo podpornej činnosti, ktoré majú razový - epizodický charakter. Ďalším javom je outstaffing (angl. out – mimo, staff – personál) – prevod zamestnanca za hranice firmy a jeho zamestnanie v spoločnosti, ktorá sa stáva dodávateľom bývalého zamestnávateľa. Niekdajší zamestnanec pokračuje v práci na rovnakej pracovnej pozícii a plní si predchádzajúce pracovné povinnosti. Zamestnávateľom sa pre neho stáva dodávateľská firma. Spoločnosť – outstaffer poskytuje zamestnancov potrebnej kvalifikácie a je zodpovedná za kvalitu prác, ktoré dodáva odberateľovi. Niekedy dochádza k zamieňaniu pojmov outsourcing a outstaffing. Outsourcing je odovzdanie určitých funkcií externej firme. Outstaffing nepredpokladá prenos funkcií, ale prevod zamestnancov do inej spoločnosti. O niečo menej zriedkavým je crowdsourcing (angl. crowd – dav, sourcing – použitie zdrojov), ktorý predstavuje odovzdanie určitých výrobných funkcií neurčitému okruhu osôb, alebo vyriešenie spoločensky dôležitých úloh silami dobrovoľníkov zdarma, alebo za minimálnu odmenu. Jedným z príznakov crowdsourcingu je rozbitie práce na veľmi malé časti (moduly). Ďalším javom je lízing personálu (angl. personal - leasing) umožňuje zabezpečiť pre podnikateľské subjekty nevyhnutné pracovné sily tak, že využívajú služby vonkajšej firmy. Z hľadiska ekonomického aparátu nejde o korektný termín, lebo podstatou lízingu sú právne nájomné vzťahy, vo väčšine prípadov tovarov. Správnejším pojmom je poskytnutie personálu.

Môžeme identifikovať niekoľko dôvodov pre presadzovanie "prekérnych" pracovnoprávných vzťahov. Patria medzi ne výkyvy vo výrobe, ale i snaha o minimalizáciu nákladov na pracovnú silu. Minimalizácia alebo optimalizácia nákladov na pracovnú silu je normálnym ekonomickým javom a analogicky sa podobá daňovej optimalizácii.

Daňové plánovanie (optimalizácia) je zámernou činnosťou platiteľa daní, ktoré je zamerané na zmenšenie jeho záväzkov voči štátu, ktoré existujú v podobe daní, odvodov, poplatkov a iných platieb súvisiacich s hospodárskou činnosťou. Daňové plánovanie je samo o sebe jedným z najdôležitejších komponentov finančného plánovania (finančného manažmentu) organizácie. Podstata daňového plánovania pozostáva v tom, že každý platca dane má právo používať zákonom dovoľené prostriedky, postupy a spôsoby kvôli maximálnemu zníženiu svojich platieb do štátneho rozpočtu. Daňové plánovanie sa dá definovať ako plánovanie finančnej a hospodárskej činnosti tak, aby ekonomický subjekt čo najmenej zaplatil štátu. Podobne ako obchodné spoločnosti optimalizujú svoje daňové základy, optimalizujú svoje náklady aj fyzické osoby. Firmy s dopytom po pracovnej sile, ale aj osoby ponúkajúce pracovnú silu majú viacero možností ako uzavrieť zmluvu, ktorého predmetom je činnosť v prospech firmy. Právny základ – zmluvu na využitie pracovnej sily uzatvárajú vždy dve strany – strana kupujúca pracovnú silu, ale aj strana predávajúca pracovnú silu. Vynútenie, či nevynútenie určitého kontraktu/typu zmluvy je možné merať rôznymi indikátormi. Môžu hovoriť o tom kto vo väčšej miere chce, alebo súhlasí s uzavretím iného zmluvného typu akým je pracovná zmluva. Motív na prechod zamestnancov na dohodu, alebo na výkon činnosti prostredníctvom živnostenského oprávnenia, tvoril na strane zamestnanca dosiahnutie vyššieho príjmu, na strane zamestnávateľa nižšie podnikové náklady.

Obrázok číslo 2: Vývoj priemernej a nominálnej mzdy za štvrťroky



Aké sú typické prejavy a súvislosti „neštandardných“ pracovných vzťahov v niektorých oblastiach ekonomiky?

1. Pracovný pomer na dobu určitú. Využíva sa vo všetkých oblastiach ekonomiky, bez výraznejšej diferenciácie z hľadiska profesií, kvalifikácie, alebo regiónov.
2. Pracovný pomer pri minimálnej úrovni mzdy, doplnený stálou dohodou o pracovnej činnosti. Používa sa v niektorých oblastiach služieb.
3. Pracovný pomer pri minimálnej úrovni mzdy doplnený stálou (fixnou) neoficiálnou platbou. Používa sa v reštauračných zariadeniach.
4. Pracovný pomer na živnosť pri pevnej minimálnej platbe, doplnený premenlivou výškou doplnkovej prémieovej platby. Veľkosť prémieovej platby je závislá od výkonu za príslušný kalendárny mesiac. Tento model sa využíva pri distribúcii tovarov s krátkymi lehotami spotreby, v reštauračných službách, prípadne v niektorých segmentoch maloobchodu.
5. Práca na živnosť pre konečného spotrebiteľa. Niektoré typy profesií, pri ktorých je konečným spotrebiteľom obyvateľ, sa vykonávajú bez účtovných dokladov tak, že živnostník vykazuje len takú výšku príjmov, ktorá postačuje na zaplatenie zdravotných a sociálnych odvodov na minimálnej úrovni.
6. Práca na živnosť pre subdodávateľa určitého produktu. Používa sa v oblasti stavebnej činnosti.
7. Práca na „autorskú“ zmluvu alebo na živnosť. Využíva sa v profesiách kreatívneho priemyslu, ktorý vytvára produkty rôzneho typu – autorské diela – texty, fotografie, audiovizuálne diela, prípadne ich multimedialne formy.
8. Práca na dohodu v oblasti pedagogickej a vzdelávacej činnosti.
9. Neoficiálne platby. Využíva sa pri rôznych typoch kvalifikačne nenáročnej činnosti, ako je napríklad upratovanie.

Zmeny v niektorých charakteristikách trhu práce

Obdobie	2004-2007	2008-2011	Predpoklad 2013-14
Príjem zamestnancov	Medzi rokmi 2004 až 2007 bol lepší a každým rokom sa príjem zamestnancov zvyšoval.	Bol lepší ako v predchádzajúcich rokoch a pokračoval nárast	Predpokladáme ďalší nárast príjmov. Pre rok 2013 by sa mal príjem zamestnancov zvýšiť o

	Príjem zamestnancov sa medzi rokmi 2004 až 2007 zvýšil o 27,3%.	príjmu v každom roku od roku 2008 do roku 2011. Príjem zamestnancov sa medzi rokmi 2008 až 2011 zvýšil o 8,7%	3,4% a v roku 2014 o 4,4%.
Distribúcia miezd z hľadiska príjmových „nožníc“	Distribúcia platov sa začala zhoršovať. Nožnice sa medzi rokmi 2004 až 2007 roztvárali. Mzdová nerovnosť sa od roku 2004 zvyšovala a v roku 2007 predstavoval rozdiel medzi priemernou mzdou a mediánovou mzdou 100,7 euro.	Distribúcia platov sa zhoršila. Nožnice sa medzi rokmi 2008 až 2011 roztvárali viac a zvyšovala sa nerovnosť rozdeľovania príjmov a počtu obyvateľov s príjmom pod priemernou mzdou. V roku 2008 rozdiel medzi priemernou mzdou a mediánom predstavoval 114 euro a v roku 2011 predstavoval rozdiel už 285 euro.	Z vývoja v minulých rokoch môžeme predpokladať prehlbovanie mzdovej nerovnosti. Nožnice by sa mohli naďalej rozširovať. Presnejšie údaje o nerovnomernom rozvrhnutí platov ukážu očakávané posledné výsledky EU SILC za rok 2011, Gini koeficient a metóda S80/S20.

Podmienky zamestnávania (iné zmluvy ako na dobu neurčitú, t.j. dohody, práca na dobu určitú a pod.)	Počet pracujúcich na dohody i počet pracujúcich na dobu určitú bol medzi rokmi 2004 až 2007 menší. Podiel zamestnancov na dobu určitú predstavoval v roku 2004 5,3% zo všetkých zamestnaných osôb a v roku 2007 sa podiel znížil na 5%. Počet dohodárov narastal a v roku 2007 pracovalo na dohodu 301 000 zamestnancov.	Podiel zamestnancov na dobu určitú sa od roku 2008 zvyšoval. Podiel zamestnaných na dobu určitú v roku 2008 predstavoval 4,5% na všetky zamestnané osoby a v roku 2011 už podiel predstavoval 6,5%. Počet „dohodárov“ v roku 2008 stúpol až na 822 275 zamestnancov a do konca roka 2011 počet zamestnaných na dohodu výraznejšie neklesal.	Predpokladáme pokles počtu zamestnancov na dohody. Vláda schválila novelu zákona o sociálnom poistení a dohodári budú platiť okrem daní aj odvody. Ľudia pracujúci na dohodu s pravidelným príjmom 48,6 % budú platiť všetky sociálne a zdravotné odvody ako zamestnanci na klasický pracovný pomer.
--	---	---	---

Zdroj: Konfederácia odborových zväzov SR

Hranica príjmu pre platiteľa poisťných odvodov do Sociálnej poisťovne, je pre príjmy za rok 2012 stanovená na 4 716 EUR. Túto hranicu bude Sociálna poisťovňa sledovať z príjmov v podanom daňovom priznaní za rok 2012 po jeho skončení a to v júli, respektíve v októbri 2013. Hranica sa doteraz pohybovala okolo sumy 4 000 EUR smerom nahor, no od budúceho roku vplyvom zvýšenia minimálneho vymeriavacieho základu pre odvody

jednorazovým skokom porastie výraznejšie. Registrovať sa v Sociálnej poisťovni – a teda platiť odvody – môže fyzická osoba štyri rôznymi spôsobmi:

1. ako zamestnanec v trvalom pracovnom pomere - zamestnanca do Sociálnej poisťovne povinne prihlasuje zamestnávateľ. Odvody platí z každej mzdy – časť odvádza z hrubej mzdy zamestnanca (spolu 13,4%, z toho sociálne poistenie 9,4%), časť platí z vlastných prostriedkov (spolu 35,2%, z toho sociálne poistenie 25,2%). Pri zamestnancoch sa nesleduje žiadna hranica príjmu - zamestnanec je poistený od prvého dňa pracovného pomeru. Medzi zamestnancov môžeme rátať aj štatutárov spoločností, poberajúcich za svoju činnosť odmenu, rovnako aj iných zamestnancov s nepravidelným príjmom.
2. ako dohodár - prihlasuje sa rovnako ako zamestnanec, no do konca roka 2012 len na niektoré druhy poistení. Zamestnanec teda z príjmu na dohodu neodvádza žiadne odvody, zamestnávateľ len symbolických 1,05% z vlastného vrecka. Pri dohodároch sa – rovnako ako pri zamestnancoch v trvalom pomere - nesleduje žiadna hranica príjmu. Od januára 2013 bude možné na dohodu zamestnať 5 skupín „dohodárov“, ktorí realizujú odvodové povinnosti za rôznych podmienok (resp. odvodových sadzieb):
 - neštudenti a nedôchodcovia s pravidelným príjmom („A“) - z ich príjmu na dohodu (o vykonaní práce + o pracovnej činnosti) sa budú zrážať odvody v plnej výške, rovnakej ako v súčasnosti zráža z príjmu na trvalý pracovný pomer. Pod pojmom „pravidelný príjem“ sa podľa všetkého rozumie pravidelné vyplácanie v každom mesiaci, rovnako ako je to pri trvalom pracovnom pomere;
 - neštudenti a nedôchodcovia s nepravidelným príjmom („B“) - dohodári (dohoda o vykonaní práce + dohoda o pracovnej činnosti), ktorí nebudú vyplácaní pravidelne každý mesiac, ale nepravidelne, resp. raz za čas (ide teda o skutočných dohodárov, plniacich činnosti v rámci krátkodobých potrieb zamestnávateľa), budú mať sadzbu nižšiu o nemocenské poistenie a poistenie v nezamestnanosti
 - študenti strednej školy maximálne do konca mesiaca, v ktorom dosiahli 18 rokov a mesačne u jedného zamestnávateľa zarobili maximálne 66 EUR (ďalej len „C“) - platia odvody ako doposiaľ, teda dohodár nič a zamestnávateľ iba 1,05% (úrazové a garančné poistenie).
3. študenti ostatní a invalidní dôchodcovia („D“) - sadzba bude nižšia o poistenie nemocenské, v nezamestnanosti a zdravotné. Študentom na účely dohody o

brigádnickej práci študentov už bude môcť byť len študent strednej školy a denného štúdia vysokej školy, ktorý do konca roka dovŕši 26 rokov;

4. ako SZČO - na účely sociálneho poistenia je ako SZČO označená každá osoba, ktorá má pridelené DIČ (teda nielen živnostníci, ale aj umelci, autori, notári a pod.). SZČO je povinne poistená iba v prípade, ak jej príjem z podnikania a inej samostatne zárobkovej činnosti za predchádzajúci rok prekročí hranicu príjmu, stanovenú ako 12-násobok aktuálneho minimálneho vymeriavacieho základu. Ak je celoročný príjem nižší, nemusí sa evidovať. Takto môže teoreticky neplatiť odvody každá začínajúca SZČO 1-2 roky (obdobie označované ako odvodové prázdniny); v prípade, ak hranicu príjmu každoročne neprekročí, neplatí odvody nikdy.

Pre lepšiu identifikáciu skutočného správania rôznych typov čistých príjmov, pri rôznych režimoch predaja pracovnej sily, pri rôznej veľkosti hrubých príjmov, ktoré sme zoradili do rôznych pásiem sme vytvorili nasledujúce porovnanie. Pri vyšších pásmach hrubého príjmu, tým že existuje strop pre platby životného poistenia, začínajú výraznejšie stúpať aj čisté príjmy, najmä v prípade dohôd. Prvý výrazný zlom v čistom príjme prichádza vtedy, keď vzhľadom na daňový základ je nezdaniateľná nula celá, alebo sa približuje k veľmi nízkej. Na príjem ľudí poskytujúcich svoje pracovné sily na dohodu má vplyv strop daňového základu pre výpočet výšky zdravotných a sociálnych odvodov. Hodnoty čistého príjmu prináša nasledovná tabuľka:

Porovnanie príjmov v prípade dohôd v rokoch 2012 a 2013

Hrubý príjem (mzda)	Čistá mzda dohody** 2013A	Čistá mzda dohody**2013B	Čistá mzda dohody** 2013C	Čistá mzda dohody** 2013D	Čistá mzda dohody** 2013E	Čistá mzda dohody* 2012	Čistá mzda dohody**2012
400	339,73	409,88	550,17	760,61	900,90	1785,76	2114,64
500	409,88	550,17	760,61	900,90	1785,76	2114,64	2455,11
700	550,17	760,61	900,90	1785,76	2114,64	2455,11	2805,84
1000	760,61	900,90	1785,76	2114,64	2455,11	2805,84	3156,57
1200	900,90	1785,76	2114,64	2455,11	2805,84	3156,57	3507,30

2500	1785,76	2114,64	2455,11	2805,84	3156,57	3507,30	3858,03
3000	2114,64	2455,11	2805,84	3156,57	3507,30	3858,03	4208,76
3500	2455,11	2805,84	3156,57	3507,30	3858,03	4208,76	4559,49

* bez uplatnenia odpočítateľnej položky

** s uplatnením odpočítateľnej položky

A – neštudenti, nedôchodcovia s pravidelným príjmom, B – neštudenti, nedôchodcovia s nepravidelným príjmom, C – študenti strednej školy do 66 euro mesačne, D – ostatní študenti a invalidní dôchodcovia, E – starobní dôchodcovia

Hrubý príjem (mzda)	Čistý príjem živnosť 2012	Čistá mzda zamestnanec 2012	Čistá mzda zamestnanec 2013	Čistá mzda dohody 1 2012	Čistá mzda dohody 2 2012
400	239,76	339,80	339,80	324,00	383,15
500	334,30	409,89	409,89	405,00	464,15
700	492,50	550,18	550,18	567,00	626,34
1000	678,38	760,62	760,62	810,00	869,34
1200	802,10	901,15	900,91	972,00	1031,53
2500	1584,21	1805,83	1786,99	2025,00	2084,53
3000	1880,38	2156,18	2117,15	2430,00	2489,72
3500	2188,56	2541,51	2445,26	2835,00	2894,72
4000	2507,15	2946,51	2777,07	3240,00	3299,91
4500	2825,59	3351,51	3152,07	3645,00	3704,91
5000	3165,08	3756,51	3527,07	4050,00	4109,91
5500	3511,86	4161,51	3902,07	4455,00	4514,91
6000	3858,64	4566,51	4277,07	4860,00	4919,91
6500	4245,95	4971,51	4652,07	5265,00	5324,91

1 - s uplatnením odpočítateľnej položky 2 - bez

5.1 Štatistické súvislosti

Počet ľudí pracujúcich na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru z roka na rok stúpa. Svedčí o tom aj štatistika Sociálnej poisťovne, ktorá zobrazuje vekové skupiny ľudí od študentov pracujúcich na dohodu až po dôchodcov. Taktiež ľudia, ktorí pracujú na dohodu a ich príjem presiahne hodnotu 139,90 eur, nemôžu byť evidovaní na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, a tým pádom sú označovaní ako zamestnaní. Výhoda v takejto forme zamestnania spočíva v platení nízkych odvodov pre zamestnávateľa (úrazové a garančné poistene, spolu 1,05 %) a zamestnanca, ktorý neplatí odvody vôbec.

Celkový počet dohodárov

Fyzických osôb vykonávajúcich závislú prácu na základe dohôd bolo podľa údajov zo Sociálnej poisťovne v minulom roku viac ako 387 tis. v novembri a takmer 400 tis. v júni. Ich počet sa mení každý mesiac, avšak existuje pravidelná cyklickosť vývoja počtu ľudí pracujúcich mimo pracovného pomeru. Ide najmä o už spomenuté mesiace jún a november, kedy takmer v každom roku nastane nárast dohodárov. Od roku 2005, kedy bolo v mesiacoch jún a november 243 tis. a 256 tis. osôb, do roku 2011 nastal nárast o 63,75 %, resp. 51,29 % ľudí pracujúcich na dohodu za 6 rokov, čo je v priemere 10,63 %, resp. 8,55 % ročný nárast osôb pracujúcich na dohodu oproti roku 2005. Po rozdelení ľudí pracujúcich na dohodu na rôzne vekové skupiny (15-24, 25-49, 50 a viac), zistíme, že počet dohodárov rástol v každej vekovej kategórii. Pri pohľade na skupinu mladých od 15 do 24 rokov, je zrejmé, že najviac mladých pracuje na dohodu v mesiacoch júl a august, teda v období školských prázdnin. V júli a auguste v rokoch 2006 a 2007 neklesol ich počet pod 101 tis., zatiaľ čo v ostatných mesiacoch išlo o 50 tis. až 75 tis. mladých pracujúcich na dohodu. Výrazný pokles nastal v roku 2008, kedy pracovalo v najsilnejších mesiacoch 84 tis., resp. 81 tis. mladých. Od tohto roku je zaznamenaný každoročný nárast. V minulom roku to bolo viac ako 116 tis. osôb v júli a v auguste, v decembri takto pracovalo 71 tis. mladých ľudí. V poradí druhá veková skupina 25 až 49 je kvantitatívne najväčšia. Vývojový trend počtu ekonomicky najaktívnejšej skupiny je podobný ako v predošlej skupine mladých. Aj tu sme zaznamenali sezónne výkyvy, avšak predovšetkým v mesiacoch máj a jún, november a december. Od roku 2005 do roku 2008 pracovalo na dohodu v týchto najsilnejších mesiacoch od 61 tis. po 104 tis. osôb. Od septembra 2009 ich počet neklesol pod 101 tis. v žiadnom mesiaci a najviac osôb pracujúcich na dohodu bolo v júni minulého roka v počte viac ako 155 tis. V poslednej

vekovej kategórii vo veku 50 a viac rokov môžeme sledovať veľmi podobný vývoj ako v predchádzajúcej skupine. Od roku 2005 a ďalšie dva nasledujúce roky počet dohodárov bol v intervale od 53 tis. do 96 tis. osôb. V novembri 2009 ich počet prvýkrát presiahol hodnotu 100 tis.. Najvyšší počet dohodárov v tejto vekovej kategórii sme zaznamenali v júni minulého roka v počte viac ako 129 tis. ľudí pracujúcich na dohodu. Od roku 2005 podiel mladých (15-24) k ostatným skupinám (25-49; 50+) postupne klesá. V druhej vekovej skupine je najviac ľudí pracujúcich na dohodu, z čoho vyplýva aj fakt, že majú najväčšie pomerné zastúpenie.

Mladí dohodári

Vo vekovej skupine od 15 do 24 rokov nie je veľa ľudí pracujúcich na dohodu, ktorí súčasne poberajú mzdu za riadny pracovný pomer. Tvoria skupinu od 6 % do 9 % na celkovom počte dohodárov vo veku od 15 do 24 rokov za rok 2011. Počet SZČO a poberateľov dôchodkov, ktorí súčasne pracujú na dohodu je v tejto vekovej kategórii zanedbateľný. Pri rozdelení do dvoch skupín, tí ktorí majú okrem dohody aj iný príjem a tí, ktorí nemajú okrem dohody žiadny iný príjem, prevláda práve tá druhá skupina, ktorá tvorila v júli a auguste minulého roku skupinu s počtom viac ako 109 tis. dohodárov, teda viac ako 93 % všetkých mladých ľudí pracujúcich na dohodu. Zaujímavé čísla sú pri pohľade na rast počtu mladých dohodárov, ktorých príjmy z dohôd presahujú hranicu 139,90 eur. Začiatkom letných školských prázdnin v minulom roku ich počet vzrástol o viac ako 17 tis. v júli oproti júnu, v auguste bol opäť nárast a v septembri sa toto číslo znížilo o 18 773 osôb oproti augustu. Tento trend platil aj v minulosti, kedy boli rozdiely ešte väčšie (v roku 2007 z júna na júl bol nárast o 23 tis. osôb a z augustu na september pokles o 21 tis. osôb).

Dohodári v strednom veku

Značná časť osôb vo veku od 25 do 49 rokov, ktorí pracujú na dohodu majú príjem aj z riadneho pracovného pomeru. V minulom roku tvorili podiel na všetkých dohodároch v tejto kategórii od 43 % do 50 %. Podiel dohodárov, ktorí zároveň poberajú jeden z typov dôchodkov alebo sú SZČO je zanedbateľný. Ak rozdelíme danú skupinu na tých, ktorí majú alebo nemajú okrem príjmu z dohôd iný príjem, nadpolovičnú väčšinu (od 51 % do 58 % v roku 2011) tvoria dohodári s ďalším príjmom a tí, ktorí majú aj iný príjem a príjem z dohôd presiahne 139,90 eur tvoria z tejto skupiny 43,15 % (v absolútnom vyjadrení ide o 38 tis. osôb) v júni 2011, teda v mesiaci, kedy ich bolo najviac. Dohodárov s ďalším príjmom, ktorých práca na dohodu nepresiahla 139,90 eur bolo teda zvyšok, viac ako 50 tis. ľudí.

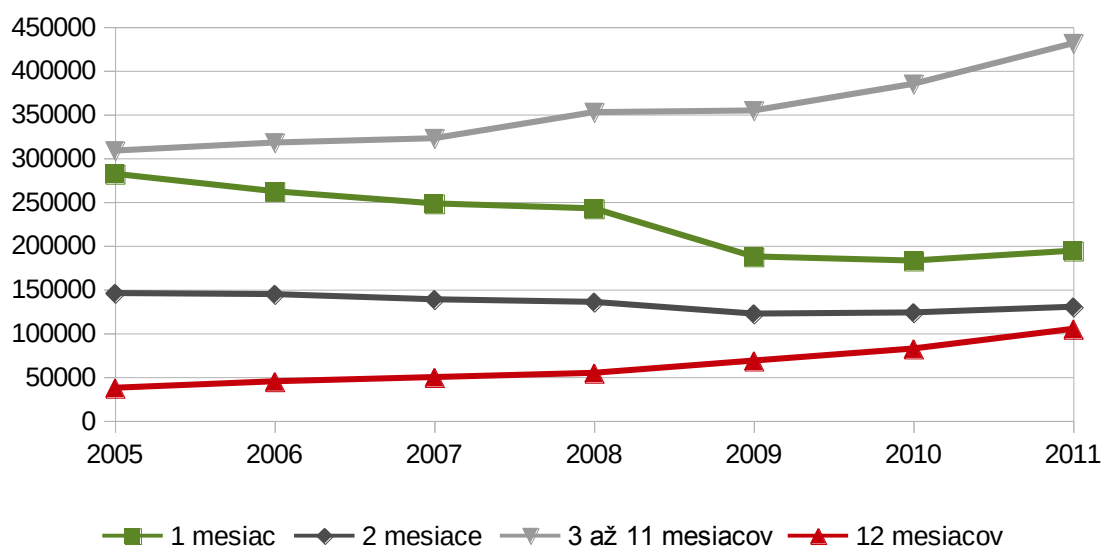
Osoby pracujúce na dohodu vo veku od 25 do 49, ktoré nemajú iný príjem ako je príjem z dohôd, a ktorých príjem z dohôd nepresiahne sumu 139,90 eur tvoria priemerne v tejto kategórii takmer 68 % za minulý rok. Ľudia s takýmto príjmom z dohôd sú vedení na úrade práce ako nezamestnaní. V júni 2011 išlo o 50 322 osôb a pre porovnanie v júni v roku 2008 ich bolo 21 174 (nárast o 42 %).

Starší dohodári a dôchodcovia

V poslednej vekovej skupine, ktorú tvoria osoby pracujúce na dohodu vo veku od 50 rokov a viac je dôležité pozrieť sa aj na ďalšie príjmy týchto osôb. Prácu na dohodu s riadnym pracovným pomerom kombinuje od 26 % do 33 % v jednotlivých mesiacoch minulého roka. Podľa očakávaní, veľká časť dohodárov v tejto vekovej kategórii poberá súčasne starobný dôchodok (45 - 51 % v roku 2011) alebo predčasný starobný dôchodok (od 5 do 7 % v minulom roku). Nemalá časť ľudí pracujúcich na dohodu poberá súčasne invalidný alebo vdovský/vdovecký dôchodok (v každom mesiaci minulého roka tvorili viac ako 10 % dohodárov vo veku 50 a viac rokov). Ľahko sa dá teda predpokladať, že osoby v tejto vekovej skupine, ktoré okrem dohody majú aj iný príjem tvoria prevažnú väčšinu (85 až 89 %). V júni, kedy ich bolo najviac, viac ako 112 tis. osôb v tomto veku malo aj iný príjem okrem dohody a 16 tis. ľudí nemalo ďalší príjem. Pomer dohodárov s ďalším príjmom, ktorých príjem z dohôd nepresiahol 139,90 eura k tým, ktorých presiahol danú hranicu je priemerne za minulý rok 55 % ku 45 %. Zaujímavú skupinu tvoria ľudia vo veku 50 rokov a viac pracujúcich na dohodu, ktorí majú príjem z riadneho pracovného pomeru a navyše poberajú dôchodok. V júni minulého roku túto podskupinu predstavovalo 6251 osôb, takmer 5 % dohodárov v tejto vekovej kategórii. Za zmienku stoja aj osoby vo veku od 50 rokov, ktoré majú príjem z riadneho pracovného pomeru, z práce na dohodu, zo starobného dôchodku a navyše sú SZČO, ktorých bolo podľa údajov zo Sociálnej poisťovne v šiestom mesiaci minulého roka 105 a ich počet za celý rok neklesol pod 66 osôb.

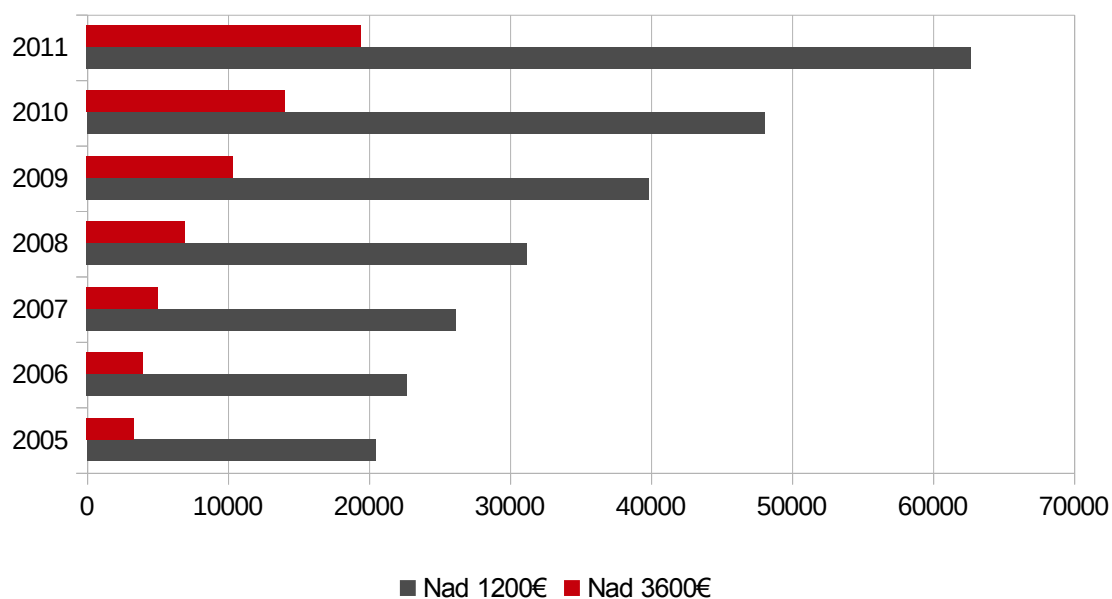
Pravidelní dohodári

Od roku 2005 sa počet dohodárov pracujúcich 12 mesiacov nepretržite zvýšil za 7 rokov takmer trojnásobne. V celom sledovanom období bolo najviac ľudí pracujúcich na dohodu jeden alebo dva mesiace. V roku 2005 bolo jednomesačných pracovníkov najviac za celé obdobie v počte 282 tis. Následne každým rokom ich počet klesal až na úroveň 194 tis. v minulom roku. Mierny pokles nastal aj u pracovníkov v dĺžke 2 mesiace zo 145 tis. v roku 2005 na 130 tis. v roku 2011.



V skupine 3 až 11 mesiacov nastal nárast, ktorý však súvisí skôr s absolútnym rastom všetkých pracovníkov zamestnaných na dohodu, ako so zmenou ich pomerného zastúpenia. Značný nárast nastal u dohodárov, ktorí pracujú 12 mesiacov v roku. Ich počet sa zmenil od roku 2005 do roku 2011 z 37 tis. na 105 tis., čo je takmer trojnásobný nárast. Ich počet sa každoročne zvyšuje v priemere o 11 200 osôb ročne a ich percentuálne zastúpenie na všetkých dohodároch vzrástlo zo 4.8 % v roku 2005 na 12.2 % v roku 2011.

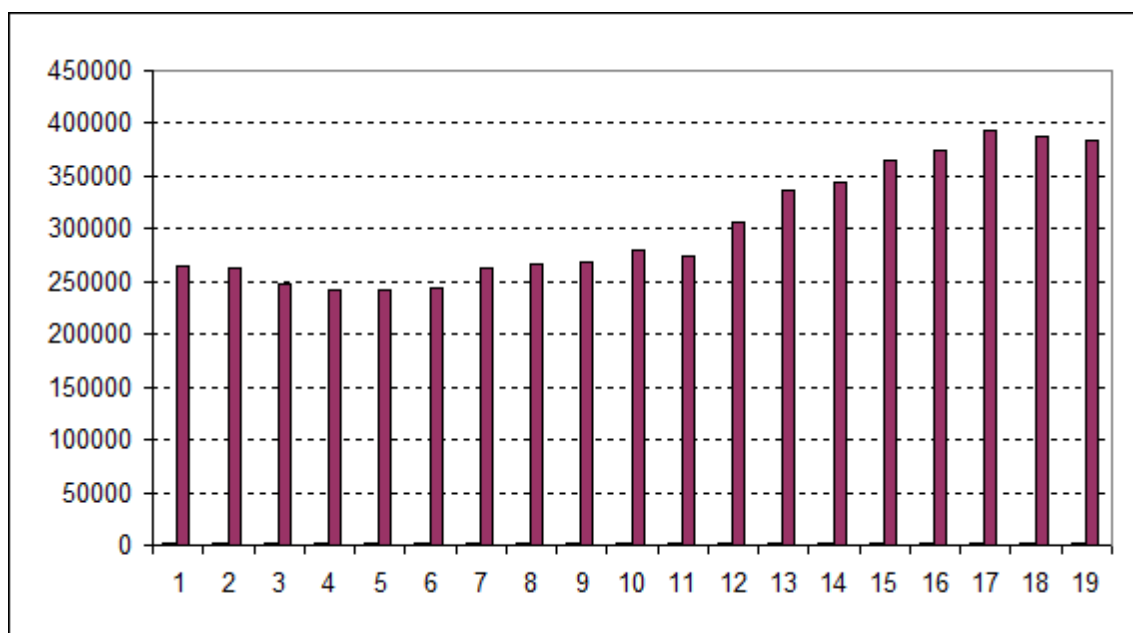
Nasledujúci graf zobrazuje dohodárov, ktorí pracujú na základe dohody 12 mesiacov v roku a majú príjem nad 1200 € alebo nad 3600 € ročne.



V prvej skupine sa počet ľudí pracujúcich na dohodu s ročným príjmom viac ako 1200 € zvýšil za posledných 7 rokov viac ako trojnásobne z 20,5 tis. na 63 tis, pričom najvyšší nárast sme zaznamenali v minulom roku oproti roku 2010 o 14,6 tis. osôb. V druhej skupine dohodárov zarábajúcich nad 3600 € ročne sa ich počet zvýšil v roku 2011 oproti roku 2005 o takmer 6-násobok pôvodnej hodnoty (z 3,3 tis. na 19,4 tis. osôb). Najvyšší nárast v sledovanom období bol ako v predchádzajúcej skupine v minulom roku o 5400 osôb.

Významne vzostupnú tendenciu za obdobie ostatných niekoľko rokov má aj počet živnostníkov spôsobený aj započítaním tzv. nútených živností.

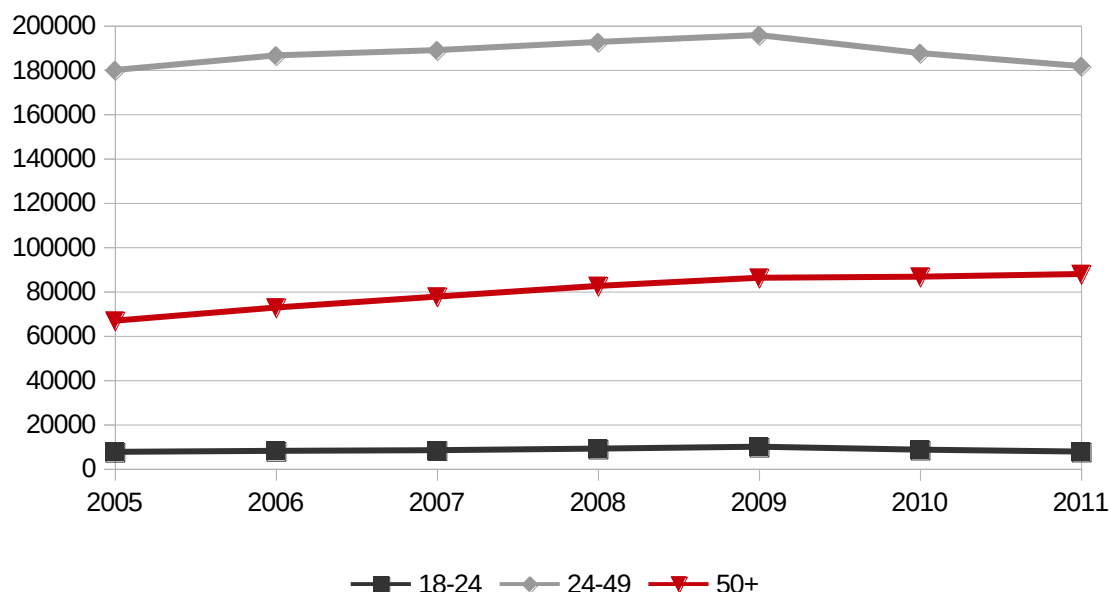
Vývoj počtu živnostníkov v rokoch 1993 – 2011



Zdroj: Štatistický úrad SR

Počet samostatne zárobkovo činných osôb (ďalej iba „živnostníci“) sa v posledných rokoch zvýšil, o čom svedčia aj štatistiky zo Sociálnej poisťovne. Výhodou založenia živnosti je možnosť zníženia si vymeriavacieho základu, a tým pádom nižšieho platenia odvodov. Ak by mal živnostník príjem až do 1400 €, stále má možnosť pri súčasnej legislatíve odvádzať odvody iba z minimálneho vymeriavacieho základu (pre tento rok 339,89 €) po uplatnení si paušálnych nákladov a nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka a za predpokladu, že podnikal i v minulom roku, kedy tiež platil odvody. V nasledujúcom roku prichádzajú zmeny vo vymeriavacích základoch, čo sa takmer určite odrazí na počte živnostníkov a ich príjmoch. Celkový počet živnostníkov sa každoročne zvyšoval od roku 2005, kedy ich bolo takmer 254 tis. až do roku 2009, kedy ich bolo najviac v počte 291 tis. osôb. Následne sa ich množstvo

začalo znižovať o 9 tis. v nasledujúcom roku a v roku 2011 ich počet klesol o ďalších 5,5 tis. na hodnotu 277 tis. živnostníkov.



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov Sociálnej poisťovne

Pre lepšiu interpretáciu údajov sme zadelili živnostníkov do troch vekových kategórií: mladí vo veku 18 až 24 rokov, v strednom veku 25 až 49 rokov a starší vo veku 50 rokov a viac. Najväčšiu skupinu tvorili podľa očakávaní živnostníci v strednom veku, avšak ich medziročný nárast nie je významnejší ako vo vekovej kategórii 50 rokov a viac, ktorých množstvo sa za sledované obdobie zvýšilo takmer o tretinu.

Mladí živnostníci

Vo vekovej kategórii 18 až 24 rokov je málo ľudí so živnosťou, keďže tu prevažujú žiaci na stredných a študenti na vysokých školách, ktorí uprednostňujú práce na dohodu pred založením živnosti. Ich pomerne zastúpenie je relatívne zanedbateľné (v priemere za sledované obdobie okolo 3 %). V roku 2005 ich počet činil takmer 7460 osôb a v minulom roku 7560, takže nárast za posledných 7 rokov je iba 100 osôb. Najviac ich bolo v roku 2009 (celkovo 9,7 tis. osôb), kedy Slovensko zasiahla hospodárska a finančná kríza v plnom rozsahu. Odvtedy ich hodnota výrazne klesala z roka na rok (o 13,5 % v roku 2010 a o 10,2 % v minulom roku).

Živnostníci v strednom veku

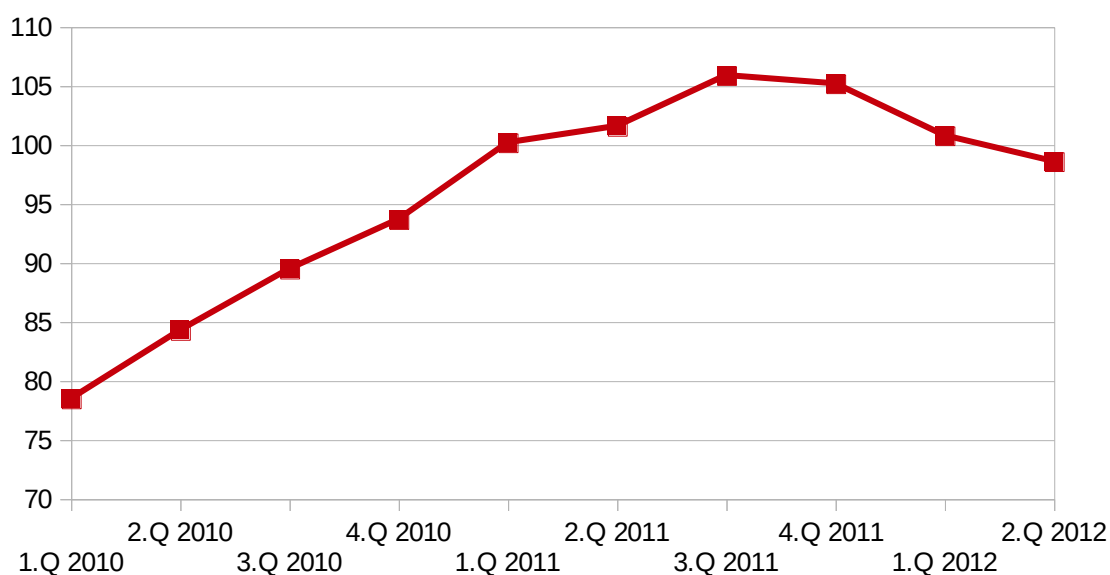
Najpočetnejšiu skupinu tvoria živnostníci vo veku od 25 do 49 rokov, kde sa sústredí najväčšie množstvo ekonomicky aktívnych osôb. Avšak podobne ako v predchádzajúcej vekovej skupine ich počet za posledných 7 rokov vzrástol minimálne, zo 180 tis. osôb na 182 tis. v roku 2011. Najviac živnostníkov v strednom veku bolo v roku 2009, teda rovnako ako v predchádzajúcej kategórii, celkovo 195,5 tis. živnostníkov (nárast o 8,8 % oproti roku 2005), čo predstavovalo 67 % všetkých živnostníkov. Nasledujúce roky priniesli pokles živnostníkov v tejto vekovej kategórii o 14 tis. osôb (7,15 %) za dva roky.

Starší živnostníci

V minulom roku skoro tretina samostatne zárobkovo činných osôb tvorili starší živnostníci vo veku 50 rokov a viac s počtom takmer 88 tis. osôb, čo predstavovalo najviac v danej kategórii za sledované obdobie. Oproti roku 2005, kedy ich počet bol 66,6 tis., sa množstvo živnostníkov starších ako 50 rokov vrátane zvýšil o takmer 32 % (priemerný prírastok 3500 osôb ročne).

Nútená živnosť

Fenomén nútenej živnosti sa rozšíril najmä v poslednom období a je, podobne ako práca na jednu z foriem dohôd, čoraz častejším spôsobom zamestnávania. Výhody plynú pre zamestnávateľa aj pre zamestnanca, avšak nevýhody pociťuje iba zamestnanec.

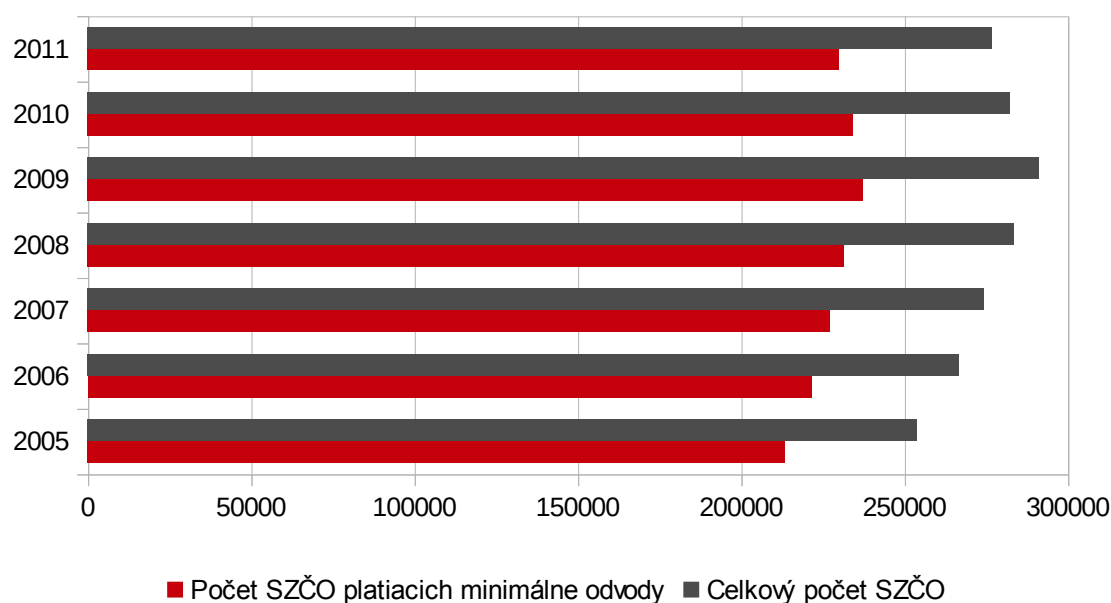


Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov VZPS, ŠÚ SR

Podľa údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky bolo v 2. štvrtroku tohto roku 98,6 tisíc živnostníkov, ktorých pracovná činnosť má formu závislej práce zamestnanca. Ide o medziročný pokles o 1,9 tisíc osôb. Najvyšší počet v sledovanom období bol zaznamenaný v 3. štvrtroku 2011 v počte 105,9 tisíc osôb. Absolútny počet takýchto živnostníkov sa zvýšil od prvého kvartálu 2010 za 2 roky o 22,3 tisíc osôb z hodnoty 78,5 tis. na 100,8 tis. ľudí v 1. štvrtroku 2012.

Živnostníci platiaci minimálne odvody

Podľa štatistík Sociálnej poisťovne v priemere až 82,7 % živnostníkov platí odvody z minimálneho vymeriavacieho základu. V minulom roku to bolo viac ako 83 % a najviac sme zaznamenali v roku 2005, kedy 84 % živnostníkov platilo minimálne daňovo-sociálne odvody (v súčasnosti 160,24 €).



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov zo Sociálnej poisťovne

Ak živnostník má príjem do 1400 € mesačne vrátane, po odpočítaní paušálnych výdavkov, zaplatených odvodov v minulom roku a vydelení základu dane koeficientom 2, živnostník stále platí odvody z minimálneho VZ 339,29 €, a teda platí minimálne odvody. Avšak budúročné zmeny Zákonníka práce sa týkajú najmä výšky platenia odvodov pre SZČO. Paušálne výdavky dostanú maximálnu hranicu 420 €, zaplatené odvody z minulého roka sa už nebudú môcť odpočítať a koeficient pre výpočet vymeriavacieho základu sa bude z roka na rok znižovať až na úroveň 1,486 v roku 2015. Tieto zmeny sa dotknú (vzhľadom na značný počet živnostníkov platiacich minimálne odvody) viac ako 230 tis. osôb so živnosťou.

5.2 Praktický prípad

Živnostníci a dohodári platia v porovnaní so štandardnými zamestnancami nižšie odvody. Toto je spôsobené iným vymeriavacím základom (v prípade živnostníkov) a inými typmi platených odvodov do sociálnej poisťovne. V nasledujúcom scenári porovnávame štandardného zamestnanca zamestnaného na riadny pracovný pomer (ďalej len „zamestnanec“). Tento dostane hrubú mzdu, z ktorej sú platené odvody a dane. Hlavné porovnávané veličiny sú mzdové náklady zamestnávateľa, čistá mzda zamestnanca a očakávaná výška starobného dôchodku. Cieľom je porovnať priame finančné benefity človeka, ak sa rozhodne vykonávať prácu podľa niektorej z možností. V prípade samostatne zárobkovo činnnej osoby (ďalej len „živnostník“) predpokladáme, že vystavuje faktúry na

úrovni mzdových nákladov riadneho zamestnanca, uplatňuje si paušálne 40% náklady a v minulom roku už platil odvody (teda ako živnostník fungoval už dlhšie) a platí iba povinné odvody. U osôb pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (ďalej len „dohodári“) predpokladáme odmenu zníženú o mzdové náklady zamestnanca. U všetkých je predpoklad, že daný typ príjmu je jediný a preto môžeme uplatniť nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka. Abstrahujeme od nezdaniteľného minima na manželku a daňových bonusov na deti. Pri výpočte starobného dôchodku sme predpokladali rovnakú dobu platenia odvodov ako i ich rovnakú výšku v stálych cenách.

Pri minimálnej mzde 327.20 €

Predpokladáme fyzickú osobu s príjmom na úrovni minimálnej mzdy, ktorá je v tomto roku 327,20€. Zamestnanec z hrubej mzdy 327,2 € získa čistý príjem podľa našich výpočtov **283 €**, teda o niečo viac ako 64 % mzdových nákladov. Celkové mzdové náklady zamestnávateľa predstavujú 442,35 €. Na starobné poistenie odvedie takmer 59 €.

Živnostník z vystavených faktúr vo výške 442,35 € získa čistý príjem **282,11 €**, teda skoro 64 % z hrubého príjmu, podobne ako zamestnanec. Na starobné poistenie odvedie iba o 2,30 € viac ako zamestnanec. Ich dôchodok bude prakticky rovnaký (rozdiel iba o menej ako 3 % v prospech živnostníka).

Dohodár získa z hrubého príjmu takmer **365⁸⁶ €** v čistom, teda viac ako 82 % hrubého príjmu. Na starobné poistenie v súčasnosti nemusí odvádzať nič. Jediné sociálne odvody v prípade dohodára odvádza zamestnávateľ, konkrétne úrazové a garančné poistenie vo výške 1,05 %

	Čistý príjem	Podiel čistého príjmu na mzdových nákladoch	Odvod na starobné poistenie	Pomer starobného dôchodku
Zamestnanec	283.38 €	64.06%	58.88 €	100.00%
Živnostník	282.11 €	63.78%	61.18 €	102.67%
Dohodár	364.71 €	82.45%	0.00 €	0.00%

VZ.

⁸⁶ Od hrubého príjmu je odpočítaný odvod do Zdravotnej poisťovne. Pri prekročení mesačnej odmeny 139,90 € je zamestnanec vyradený z úradu práce ako UoZ a tým pádom prestáva zaňho platiť zdravotné poistenie štát a musí si ho uhrádzať sám vo výške 47,58 €, avšak iba ako samoplatiteľ, nie z dohody.

Pri priemernej mzde 786 €

V tomto scenári máme zamestnanca s priemernou mzdou vo výške 786 €, teda mzdovými nákladmi vo výške **1062,66 €**. Zamestnanec získa v čistom **609 €** teda o niečo viac ako 57 % mzdových nákladov. Na starobné poistenie odvedie celkovo 141,48 €.

Živnostník má pri výnose 1062,66 € zo samostatne zárobkovej činnosti v čistom takmer **900 €**, čo predstavuje skoro 85 % z hrubého príjmu. Na starobné poistenie odvedie iba o málo viac ako 61 € (teda 43 % z toho čo zamestnanec) a jeho dôchodok bude vo výške 52 % dôchodku zamestnanca.

Dohodár z vyššie uvedenej odmeny získa **862 €** mesačne v čistom, teda 82 % z hrubého príjmu. Na starobné poistenie znova neodvádza nič.

	Čistý príjem	Podiel čistého príjmu na mzdových nákladoch	Odvod na starobné poistenie	Pomer starobného dôchodku
Zamestnanec	609.06 €	57.31%	141.48 €	100.00%
Živnostník	899.87 €	84.68%	61.18 €	52.35%
Dohodár	861.94 €	81.11%	0.00 €	0.00%

Starobný dôchodok

Ak by zamestnanec dostával minimálnu mzdu 327.2 €, rozdiel medzi ním a živnostníkom v odvodoch na starobný dôchodok je minimálny a tým pádom aj výsledná vypočítaná hodnota dôchodku je pre obidva zamestnanecké pomery pomerne rovnaká. Rozdiel nastáva pri dohodároch, ktorí z dôvodu neodvádzania žiadnych sociálnych odvodov nebudú dostávať ani starobný dôchodok.

Avšak pri priemernej mzde 786 € má zamestnanec starobný dôchodok oveľa vyšší ako živnostník s rovnakým príjmom. Aby získal živnostník dôchodok vo výške zamestnanca s príjmom **786 €**, musel by mať vystavené faktúry vo výške **2148 €**, čo je takmer trikrát viac. Mzdové náklady 2148 € predstavujú zamestnanca s hrubou mzdou takmer **1600 €**, čo by mu dávalo dôchodok takmer dvakrát vyšší. Dôvod pre malý rozdiel pri minimálnej mzde a väčší pri priemernej mzde je ten, že živnostník platí v oboch prípadoch odvody z minimálneho vymeriavacieho základu, ktorý je tento rok 339.89 €, a tým pádom ak má príjem **od 340 € až po 1400 €**, jeho starobný dôchodok bude stále rovnaký.

Zmeny v platení odvodov od roku 2013 až 2015

Zmeny, ktoré nastanú od budúceho roka budú zasahovať najmä živnostníkov a ľudí pracujúcich na dohodu. Dohodári budú platiť odvody a to v závislosti od toho, či majú pravidelný alebo nepravidelný príjem. Taktiež sa zvýši minimálny vymeriavací základ, z

ktorého platia odvody živnostníci prostredníctvom zvýšenia koeficientu, ktorým sa delí základ dane zo súčasnej hodnoty 2 cez 1,9 (2013) až na 1,486 (2015). Budeme uvažovať o podobných scenároch s minimálnym vymeriavacím základom a súčasnou priemernou mzdou.

Pri minimálnom vymeriavacom základe

Ak by sme uvažovali pri minimálnom vymeriavacom základe stanoveného pre živnostníkov od budúceho roku na úrovni 393 € oproti súčasným 339.89 €, živnostníkov by sa to dotklo vyššími odvodmi. Čistý príjem by bol **208 €** (nižší o 25 € oproti súčasnosti), čo by predstavovalo 53 % z hrubého príjmu (oproti 59 % v súčasnosti). Celkové odvody by tvorili 185 € (160 € v tomto roku), z čoho takmer **71 €** by sa odvádzalo na starobné poistenie. Starobný dôchodok by sa v tom prípade zvýšil o takmer 11 % v porovnaní so súčasným stavom. Čo sa týka dohodárov, ich zmeny sú badateľnejšie, keďže budú povinní platiť všetky odvody, ktoré tvoria 48,6 % z vymeriavacieho základu (13,4 % zamestnanec; 35,2 % zamestnávateľ). Pri súčasnej legislatíve a odmene 389 €, dohodár odvedie takmer 68 € na odvody a čistá odmena mu zostane 325 €, pričom neodvedie nič do Sociálnej poisťovne. Celkové náklady zamestnávateľa na prácu sú podľa stanoveného predpokladu 393 €. Po zmene od budúceho roka, pri rovnakej odmene a pri nezvýšení nákladov zamestnávateľa, by čistý príjem tvoril **64 %** z nákladov práce, v absolútnom vyjadrení necelých 252 €. Odvody na starobné poistenie by predstavovali 52 €.

	Čistý príjem	Podiel zo mzdových nákladov	Odvod na starobné poistenie	Pomer starobného dôchodku
Živnostník 2012	232.76 €	59.23%	61.18 €	100.00%
Živnostník 2013	207.71 €	52.85%	70.74 €	110.84%
Dohodár 2012	325.15 €	82.74%	0.00 €	0.00%
Dohodár 2013	251.76 €	64.06%	52.31 €	89.94%

Pri priemernej mzde 786 € je scenár porovnateľný s predchádzajúcim, nakoľko po uplatnení paušálnych výdavkov by živnostník stále platil iba z minimálneho vymeriavacieho základu. Zaujímavá zmena je stanovenie maximálnej výšky paušálnych výdavkov, ktorá bude mať hodnotu 420 €. Pri tejto sume by zisk zo SZČ musel dosiahnuť **1050 €** a viac, do ktorej sú paušálne výdavky stále menej ako 420 €, avšak až do **1166 €**⁸⁷ (pri paušálnych výdavkoch 420 € a koeficiente pre výpočet VZ 1,9) by živnostník v budúcom roku stále platil odvody z

⁸⁷ V decembri minulého roka bolo iba 3348 živnostníkov s príjmom nad 1166 €.

minimálneho vymeriavacieho základu. Pri predpoklade, že zmena koeficientu na hodnotu **1,486** sa udeje už budúci rok, tak by sa táto hranica posunula na **974 €**, do ktorej by živnostník stále platil minimálne odvody.

5.3 Poistenie a uplatňovanie si nárokov pri konkurze

Systém sociálneho zabezpečenia rieši aj situácie, kedy sa zamestnávateľ bez ohľadu na vlastné pričinenie dostane tzv. platobnej neschopnosti, t. j. nie je viac schopný v plnom rozsahu uspokojovať nielen finančné nároky svojich obchodných partnerov, ale ani svojich zamestnancov. Úloha Sociálnej poisťovne v načrtnutom prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa spočíva v poskytnutí vybraným skupinám dotknutých subjektov (spravidla zamestnancov), v prípade splnenia zákonných podmienok, dávku garančného poistenia. Miera uspokojenia jednotlivých skupín sa líši v závislosti od ich právneho postavenia voči samotnému zamestnávateľovi, pričom primárne zvýhodnení sú väčšinou zamestnanci.

Platobná neschopnosť a úpadok dlžníka

Garančné poistenie je poistenie, ktoré má výlučne povinný charakter a neobsahuje v sebe žiadny prvok dobrovoľnosti. Pokiaľ teda u zamestnávateľa nastanú skutočnosti definované zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“), je jeho garančné poistenie povinné. Nesplnenie podmienok zo strany ale ani neumožňuje rozhodnúť sa zamestnávateľovi začať si platiť poistné na garančné poistenie na báze dobrovoľnosti.

Právny poriadok definuje dlžníka (zamestnávateľa) v úpadku za situácie, ak je platobne neschopný alebo predĺžený. V okamihu podania návrhu na vyhlásenie konkurzu dlžníkom, sa tým rozumie, že je v úpadku.⁸⁸ Riešenie úpadku zamestnávateľa (jeho platobnej neschopnosti) speňažením majetku a kolektívnym uspokojením jeho veriteľov (aj zamestnancov) alebo postupným uspokojením veriteľov upravuje práve zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii (ďalej len „zákon o konkurze a reštrukturalizácii“). Prioritou každého konkurzu je dosiahnutie čo najvyššej miery uspokojenia veriteľov v čo relatívne najkratšom čase. Právna úprava je konštruovaná na princípe proveriteľsky orientovaného

⁸⁸ Zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii v znení neskorších predpisov.

prístupu, pričom výrazne preferuje zabezpečených veriteľov.⁸⁹ Pohľadávky zamestnancov (mzdy, odstupné a ostatné) nepatria medzi zabezpečené pohľadávky a tak sa pri uspokojovaní dostávajú až za tie zabezpečené. Rovnako by na tom boli aj pohľadávky núteného živnostníka v prípade odmeny za vykonanú prácu (dielo). Z uvedeného pohľadu tak zákon uprednostňuje záložných a zabezpečených veriteľov, ktorými sa zamestnanci, ako aj nútení živnostníci nemajú ani teoretickú šancu stať.

Deň vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa je odlišne právne upravený. Zákon o konkurze a reštrukturalizácii spája účinky zásadného právneho významu až s vyhlásením konkurzu prostredníctvom uverejnenia oznámenia v Obchodnom vestníku, a to je väčšinou až po tom, čo predbežný správca účelovo preskúmal majetkové hodnoty dlžníka a dospel k záveru, že ich výška postačuje na čiastočné uspokojenie pohľadávok veriteľov. Z pohľadu vzniku pracovnoprávnych nárokov zamestnancov sa dňom vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa rozumie deň doručenia návrhu na vyhlásenie konkurzu príslušnému súdu.⁹⁰

V zmysle ustanovení zákona o konkurze a reštrukturalizácii sa za platobnú neschopnosť považuje situácia, keď má dlžník viac ako jedného veriteľa (teda najmenej dvoch), a nie je schopný plniť viac ako dva peňažné záväzky ani 30 dní po lehote ich splatnosti. V praxi to znamená, že ak zamestnávateľ dlží len dvom zamestnancom mzdu (postačuje viac ako 30 dní po jej splatnosti), je možné ho považovať za platobne neschopného a vzniká tak zákonný dôvod na podanie návrhu na vyhlásenie konkurzu. V prípade, ak má dlžník (zamestnávateľ) viac ako jedného veriteľa, pričom hodnota jeho splatných záväzkov presahuje hodnotu jeho majetku, považuje sa za predĺženého, a má povinnosť viesť účtovníctvo. Platí, že pri posudzovaní platobnej schopnosti dlžníka sa považujú za jednu pohľadávku všetky pohľadávky, ktoré počas 90 dní pred podaním návrhu na vyhlásenie konkurzu pôvodne patrili len jednému veriteľovi. V praxi to znamená, že ak zamestnávateľ dlží zamestnancovi posledných 90 dní pred podaním návrhu na vyhlásenie konkurzu mzdu za niekoľko mesiacov, dlžné mzdy sa považujú za jednu pohľadávku, nie za pohľadávky tri.

Návrh na vyhlásenie konkurzu, ktorý môže podať dlžník (t. j. samotný zamestnávateľ sám na seba), veriteľ (aj zamestnanec), v mene dlžníka likvidátor (toto nastáva v prípade, ak dlžník vstúpil do likvidácie, ale likvidátor zistil, že dlžník je predĺžený, resp. v úpadku) alebo iná zákonom ustanovená osoba. Podanie návrhu samotným veriteľom (teda aj zamestnancami) je značne limitované splnením takmer nereálnej povinnosti veriteľa - doložiť

⁸⁹ NOVOTNÁ, J. – MATULOVÁ, M.: Komentár k zákonu o konkurze a reštrukturalizácii. In: *Poradca* č. 2/2006, ISSN 1335-1583

⁹⁰ Ustanovenie § 12 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

k návrhu písomné uznanie záväzku samotným dlžníkom – notársky overené. Ak chce teda návrh na konkurz podať zamestnanec (veriteľ), ktorému zamestnávateľ dlžil splatnú mzdu a odstupné, vyžaduje sa, aby k návrhu na vyhlásenie konkurzu priložil notársky overené písomné uznanie tohto záväzku samotným dlžníkom (zamestnávateľom) alebo vykonateľné súdne rozhodnutie uznávajúce jeho záväzky čo do výšky a titulu, na základe ktorého možno nariadiť výkon rozhodnutia alebo vykonať exekúciu. Situácia v praxi je však diametrálne odlišná, keďže ak nastane prípad, že zamestnávateľ nie je schopný plniť svoje splatné záväzky po lehote ich splatnosti, je problematické mu doručiť akúkoľvek písomnosť, nie ešte získať od neho notársky overené písomné uznanie záväzkov. Keďže proces vyhlásenia konkurzu, resp. reštrukturalizácie je prísne formalizovaný, súd skúma dodržanie a doloženie každého dokumentu. Nesplnenie vyššie uvedenej podmienky je dôvodom na zamietnutie návrhu na vyhlásenie konkurzu. Uvedená situácia v praxi spôsobuje, že na množstvo dlžníkov aj napriek faktu, že sú platobne neschopní, resp. v úpadku, nie je možné vyhlásiť konkurz, pokiaľ tak neurobili sami. Novela zákona o konkurze a reštrukturalizácii zakotvila s účinnosťou od 1. januára 2012, že dlžník a najmä jeho štatutárny orgán môže byť významne finančne postihnutý za omeškanie s podaním návrhu na vyhlásenie konkurzu, ak je platobne neschopný.

Zo štatistík vyplýva, že v druhom štvrťroku 2012 (apríl - jún 2012) bolo vyhlásených iba 61 konkurzov, čo je o 17, t. j. o 21,79 % menej ako v rovnakom období predchádzajúceho roku (78 vyhlásených konkurzov), avšak až o 62, t. j. o 50,41 % menej ako v prvom štvrťroku 2012 (123 vyhlásených konkurzov). Nižší počet vyhlásených konkurzov ako v druhom štvrťroku 2012 bol od roku 2006 zaznamenaný štvrťročne iba v rokoch 2006 v prvom a štvrtom kvartáli, v rokoch 2007 a 2008 okrem prvého kvartálu a v roku 2009 v prvom kvartáli, v obdobiach pred nástupom hospodárskej krízy. Možným dôvodom prekvapivého vývoja by mohlo byť práve využitie zmien v ustanoveniach zákona o konkurze a reštrukturalizácii, týkajúcich sa najmä preukazovania úpadku dlžníkov, veľkým počtom veriteľov, ktorí podali návrhy na vyhlásenie konkurzov krátko po nadobudnutí účinnosti novely zákona - v prvých troch mesiacoch roku 2012.⁹¹

Garančné poistenie

⁹¹ Dostupné na www.scb.sk (spracované Slovak Credit Bureau).

Na platobnú neschopnosť a úpadok dlžníka, ktorý je v pozícii zamestnávateľa nadväzuje systém garančného poistenia. Z garančného poistenia sa poskytuje dávka garančného poistenia. Z osobného rozsahu garančného poistenia je zrejmé, že dávka garančného poistenia sa neposkytuje núteným živnostníkom, aj v prípade, ak pracujú pre zamestnávateľa a ich výkon prác je možné podľa jednotlivých atribútov považovať za závislú prácu, ktorá sa vykonáva výlučne v pracovnoprávnom vzťahu. Dávka garančného poistenia sa neposkytne v jedinom prípade ani samotnému zamestnancovi. Ide o prípady, ak zamestnávateľ uzatvoril pracovný pomer so zamestnancom, ktorý bol v čase jeho uzatvorenia platobne neschopný a zamestnanec bol na túto skutočnosť aj riadne upozornený.

Garančné poistenie vzniká zamestnávateľovi odo dňa, v ktorom začal zamestnávať aspoň jedného zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu, resp. člena družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu. Čisto teoreticky, ak by zamestnávateľ „zamestnával“ výlučne osoby na základe živnostenského oprávnenia, povinnosť garančného poistenia mu nevzniká, pretože nejde o pracovnoprávne vzťahy, ale o vzťahy obchodnoprávne. Ak by však začal zamestnávať osoby na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, táto povinnosť mu vzniká dňom začiatku výkonu práce takéhoto zamestnanca. Povinnosť garančného poistenia by mal aj živnostník, ale len v prípade, ak by začal zamestnávať inú osobu na základe pracovnoprávneho vzťahu, resp. na základe dohôd. Povinnosť garančného poistenia nevzniká zamestnávateľom, ktorými sú štát, štátna rozpočtová organizácia, štátna príspevková organizácia, štátny fond, obec, vyšší územný celok, rozpočtová organizácia a príspevková organizácia v zriaďovateľskej pôsobnosti obce a vyššieho územného celku (t.j. týka sa zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere a vo výkone služby vo verejnom záujme) alebo iná osoba, za ktorej všetky záväzky zodpovedá alebo ručí štát, rovnako ani Národná banka Slovenska, Fond ochrany vkladov alebo Garančný fond investícií, ale aj zastupiteľský úrad cudzieho štátu. V praxi to znamená, že zamestnanec v pracovnoprávnom vzťahu k niektorému z týchto zamestnávateľov nebude môcť byť uspokojený dávkou z garančného fondu. Hlavným dôvodom je, že na tieto subjekty nie je možné podať návrh na vyhlásenie konkurzu v zmysle zákona o konkurze a reštrukturalizácii.⁹²

Garančné poistenie zaniká dňom, v ktorom už nezamestnáva ani jedného zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu, resp. člena družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu. Vznik a zánik garančného poistenia podlieha oznamovacej povinnosti zamestnávateľa voči príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne.

⁹² Táto výnimka sa nevzťahuje na zastupiteľský úrad cudzieho štátu.

a) **Vznik nároku na dávku garančného poistenia**

Nárok na dávku garančného poistenia má teda výlučne zamestnanec garančne poisteného zamestnávateľa, ak sa takýto zamestnávateľ stal platobne neschopný a nemôže uspokojiť nároky tohto zamestnanca, ktoré sú taxatívne vymenované v § 102 ods. 1 zákona o sociálnom poistení. Ako už bolo vyššie uvedené, zamestnávateľ sa oficiálne stáva platobne neschopným dňom podania návrhu na vyhlásenie konkurzu, pričom je na účel poskytnutia dávky garančného poistenia irelevantné, či príslušný súd konkurz aj reálne vyhlási a začne sa konkurzné konanie. Na to, aby si zamestnanec mohol uplatňovať dávku garančného poistenia na príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne je potrebné preukázať, že zamestnávateľ, u ktorého je v pracovnoprávnom vzťahu je skutočne platobne neschopný. Uvedené sa preukazuje priamo návrhom na vyhlásenie konkurzu, z ktorého však musí byť zjavné, že bol aj na príslušnom súde podaný, t. j. bola splnená fikcia v zmysle § 11 ods. 2 zákona č. 5/2007 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii.⁹³ Návrh na vyhlásenie konkurzu nemusí byť podaný dotknutými zamestnancami uplatňujúcimi si dávku garančného poistenia, môže ho podať ktorýkoľvek veriteľ.

Zamestnanec si uplatňuje nárok na dávku garančného poistenia v pobočke Sociálnej poisťovne príslušnej podľa miesta útvaru zamestnávateľa, ktorý vedie evidenciu miezd alebo podľa sídla zamestnávateľa, resp. jeho organizačnej zložky. Lehota na uplatnenie nároku je stanovená limitom do 60 dní od vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo od dňa skončenia pracovnoprávneho vzťahu. Uvedená lehota nemá prekluzívny charakter, zamestnanec má právo uplatniť si tento nárok aj po uplynutí tejto lehoty. Nárok na dávku garančného poistenia si zamestnanec uplatňuje na základe písomnej žiadosti a to na typizovanom tlačive Sociálnej poisťovne. Súčasťou žiadosti o uplatnenie dávky sú aj dokumenty preukazujúce zákonnosť nároku na dávku, t. j. pracovná zmluva so zamestnávateľom, výplatné pásky za mesiace, za ktoré dlží zamestnávateľ mzdu a iné mzdové nároky, resp. iné relevantné doklady.

Sociálna poisťovňa však pred výplatou dávky vyžaduje, aby zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty potvrdili požadované nároky zamestnancov z pracovnoprávneho vzťahu. Musí ísť výlučne o nároky za posledné tri mesiace pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca, ktoré predchádzajú vzniku platobnej neschopnosti

⁹³ Platobnú neschopnosť dlžníka možno odôvodnene predpokladať vtedy, ak je dlžník viac ako 30 dní v omeškaní s plnením aspoň dvoch peňažných záväzkov viac ako jednému veriteľovi a bol jedným z týchto veriteľov písomne vyzvaný na zaplatenie.

zamestnávateľa, resp. ktoré vznikli za posledné tri mesiace pred skončením pracovnoprávneho vzťahu, ktoré neboli zo strany zamestnávateľa uspokojované. Sociálna poisťovňa požaduje potvrdenie nárokov vyššie uvedenými subjektmi aj v prípade, ak by zamestnanec predložil právoplatné rozhodnutie súdu, ktoré potvrdzuje jeho nároky čo do výšky aj titulu. V praxi viac ako sporadicky nastáva situácia, kedy zamestnávateľ, odmietne potvrdiť (nereaguje na výzvy a nedostaví sa do Sociálnej poisťovne) žiadosť o dávku garančného a poskytnúť údaje potrebné na vyplatenie dávky garančného poistenia (je potrebné predložiť dokumenty, ktoré potvrdzujú výšku nároku, ktoré si zamestnanec uplatnil na základe ním predložených výplatných pások, resp. iných dokumentov). V takomto prípade Sociálna poisťovňa poskytne zamestnancovi, ktorý preukázal vznik nároku na dávku garančného poistenia, tzv. preddavok na túto dávku vo výške 99,60 EUR a to za každý kalendárny mesiac. Ak si teda zamestnanec uplatňoval v rámci garančného poistenia dávku za tri kalendárne mesiace, Sociálna poisťovňa mu poskytne preddavok v úhrnnej sume 298,80 EUR. Uvedený postup sa uplatňuje aj v prípade, ak vznik nároku odmietne potvrdiť predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty. Rozdiel medzi poskytnutým preddavkom a výškou vzniknutého nároku na dávku garančného poistenia bude doplatený, ak zamestnávateľ, resp. predbežný správca konkurznej podstaty, správca konkurznej podstaty predložia požadované údaje a potvrdia nároky zamestnancov. Sociálna poisťovňa očakáva doručenie potvrdenia najneskôr do jedného roka od poskytnutia preddavku. Ak zamestnávateľ nepredloží požadované doklady najneskôr do jedného roka od nadobudnutia právoplatnosti uznesenia súdu o začatí konkurzného konania, resp. uznesenia súdu o odmietnutí návrhu na vyhlásenie konkurzu (v prípade správcu konkurznej podstaty sa vyčkáva najneskôr do jedného roka od poskytnutia preddavku), pobočka Sociálnej poisťovne doplatí do 30 dní od skončenia tejto lehoty dávku garančného poistenia. Doplatok však zrealizuje maximálne do výšky minimálnej mzdy zamestnancov v pracovnom pomere odmeňovaných mesačnou mzdou podľa zákona o minimálnej mzde, ktorej výška je platná v období, v ktorom zamestnávateľ neuspokojoval nároky zamestnancov z pracovnoprávneho vzťahu.⁹⁴

b) Druhy nárokov plynúce z garančného poistenia

⁹⁴ Od 1. januára 2012 výška minimálnej mzdy dosahuje výšku 327,70 EUR. V prípade, ak do stanovenej lehoty zamestnávateľ, resp. správca konkurznej podstaty nepotvrdia vznik nárokov zamestnancov, sociálna poisťovňa vykoná doplatok rozdielu medzi minimálnou mzdou a poskytnutým preddavkom, t. j. sumu 228,10 EUR za každý kalendárny mesiac, t. j. maximálne 684,30 EUR za tri kalendárne mesiace.

Ako už bolo uvedené nároky garantované prostredníctvom týchto tzv. *záručných platieb*⁹⁵ sa vzťahujú na všetkých zamestnancov bez ohľadu na oblasť a okruh ekonomickej činnosti, v ktorej sú zamestnaní, ako aj bez ohľadu na druh vykonávanej práce. Nároky veriteľov platobne neschopného zamestnávateľa vyplývajúce z obchodných zmlúv (napr. mandátnych, kúpnych, príkazných a pod.) nie sú garančným poistením zabezpečené. Predmetné konštatovanie sa vzťahuje aj na nútených živnostníkov bez ohľadu na charakter zmluvného vzťahu, ktorý so zamestnávateľom – dlžníkom mali.

Ďalšou určujúcou skutočnosťou pre výplatu dávky je fakt, že ide iba o nároky toho, kto bol zamestnancom v okamihu vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa, pričom tento nárok si možno uplatniť aj neskôr, ak osoba žiadajúca o výplatu zárukou chránených nárokov už nie je v pracovnoprávnom vzťahu s týmto zamestnávateľom – dlžníkom.

Zamestnanec si môže v rámci dávky garančného poistenia uplatniť nasledovné nároky:

- nárok na mzdu;
- náhradu za čas pracovnej pohotovosti,
- nárok na príjem plynúci členovi družstva z pracovného vzťahu k družstvu,
- nárok na odmenu dohodnutú v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
- nárok na náhradu mzdy za sviatky a pri prekážkach v práci,
- nárok na náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú vznikol nárok počas kalendárneho roka, v ktorom vznikla platobná neschopnosť zamestnávateľa, ako aj za predchádzajúci kalendárny rok,
- nárok na odstupné, ktoré patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru,⁹⁶
- nárok na náhradu mzdy pri okamžitom skončení pracovného pomeru,
- nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru,
- nároky cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, ktoré vznikli pri plnení pracovných povinností,
- nárok na náhradu vecnej škody v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania,
- nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca⁹⁷

⁹⁵ CHORVÁTOVÁ J.: Platobná neschopnosť zamestnávateľa a jej dôsledky voči zamestnancom. In: *Personálny a mzdový poradca podnikateľa* č. 1/2007, ISSN 1335-1583.

⁹⁶ V prípade, ak vznikol zamestnancovi nárok na odstupné vo výške troch priemerných mesačných miezd, je možné to uplatniť ako jeden nárok, nie ako nárok za tri kalendárne mesiace.

- súdne trovy v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovného pomeru zamestnanca na súde z dôvodu zrušenia zamestnávateľa vrátane trov právneho zastúpenia.

Zamestnanec si môže uplatniť dávku garančného poistenia maximálne za obdobie troch mesiacov z posledných 18 mesiacov trvania pracovnoprávneho vzťahu, ktoré predchádzali začiatku platobnej neschopnosti, resp. skončeniu pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

Sociálna poisťovňa vyplatí zamestnancovi dávku garančného poistenia, od ktorej sa však odpočíta suma na zdravotné poistenie, nemocenské, starobné, invalidné poistenie, ako aj poistenie v nezamestnanosti, ktoré je povinný platiť zamestnanec. Od dávky garančného poistenia sa ešte odpočíta preddavok na daň, resp. daň z príjmov zo závislej činnosti, ktoré sa vypočítajú podľa podmienok platných v tom kalendárnom mesiaci, v ktorom zamestnancovi nárok vznikol. Až suma dávky garančného poistenia znížená o uvedené platby bude zamestnancovi poukázaná na ním uvedený bankový účet. Zákon o sociálnom poistení umožňuje výplatu dávky aj v hotovosti (poštovou poukážkou), ale len na písomnú žiadosť zamestnanca. Na základe písomnej žiadosti poberateľa dávky je možné jej poukázanie a na bankový účet manžela (manželky) ale len za predpokladu, ak má v čase poberania dávky právo disponovať s finančnými prostriedkami na tomto účte a ak s týmto spôsobom poukazovania dávky manžel (manželka) súhlasí.

c) **Maximálna výška dávky garančného poistenia**

Maximálna výška dávky garančného poistenia je zákonom určená na trojnásobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu určeného ku dňu vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa. Platí, že ak platobná neschopnosť zamestnávateľa vznikla v období od 1. januára do 30. júna kalendárneho roka, použije sa všeobecný vymeriavací základ, ktorý platil v kalendárnom roku dva roky predchádzajúcim kalendárnemu roku, v ktorom vznikla platobná neschopnosť. V praxi to znamená, že ak platobná neschopnosť zamestnávateľa vznikla v čase od 1. júla 2011 do 30. júna 2012, zamestnancovi vznikne nárok na dávku garančného poistenie v maximálnej úhrnnej výške 2307 EUR.⁹⁷ Ak platobná neschopnosť vznikla v období od 1. júla do 31. decembra kalendárneho roka, použije sa všeobecný vymeriavací základ, ktorý platil v kalendárnom roku predchádzajúcim

⁹⁷ Vypláca ju zamestnávateľ od 1. do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v zmysle ustanovení zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

⁹⁸ Uvedená suma predstavuje trojnásobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu platného za kalendárny rok 2009.

kalendárnemu roku, v ktorom vznikla platobná neschopnosť. Ak sa teda zamestnávateľ stane platobne neschopným v čase od 1. júla 2012 do 30. júna 2013, jeho zamestnanec bude mať nárok na dávku garančného poistenia v maximálnej úhrnnej výške 2358 EUR.⁹⁹

Zamestnancovi sa dávka garančného poistenia vyplatí najneskôr do 60 dní od podania jeho žiadosti o priznanie tejto dávky. O dávke garančného poistenia vydáva pobočka Sociálnej poisťovne rozhodnutie. Dávka garančného poistenia je jednorazová dávka, ktorej výplata nastáva až po splnení všetkých zákonom stanovených podmienok. Ak podmienky nároku nie sú splnené, vydá pobočka Sociálnej poisťovne rozhodnutie, ktorým sa nárok na dávku jednoducho neprizná.

d) Prihlasovanie pohľadávok do konkurzu

V praxi neraz nastáva situácia, kedy sú nároky zamestnancov uspokojené dávkou garančného poistenia len čiastočne, nakoľko ich peňažný rozsah prevyšuje jej maximálny limit stanovený Sociálnou poisťovňou. Ide najmä o prípady, kedy zamestnávateľ okrem mzdy dlží zamestnancom aj nároky spojené so skončením pracovného pomeru, t. j. odstupné, odchodné, príp. náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku. V takomto prípade je možné získať aspoň čiastočnú úhradu vzniknutých nárokov ich prihlásením do konkurzu. Je to však možné len za predpokladu, že súd konkurzné konanie začne a na to je potrebné, aby dlžník – zamestnávateľ vlastnil aspoň nejaký majetkový substrát, ktorý postačuje na čiastočnú úhradu nárokov jeho veriteľov. Situácia je horšia v prípadoch, kedy súd návrh na vyhlásenie konkurzu zamietne pre nedostatok majetku dlžníka. Nároky veriteľov v takomto prípade nemajú nejakú reálnu šancu na uspokojenie a to ani v prípade, ak sú zabezpečené zabezpečovacím právom. V takomto prípade živnostníci, resp. iné subjekty majúce s veriteľom – zamestnávateľom obchodný vzťah nemajú možnosť získať ani čiastočnú úhradu ich nárokov (pohľadávok). V prípade veriteľov – obchodných spoločností je predpoklad, že si svoje nároky (pohľadávky), ak dosahovali vyššie sumy, zabezpečili nejakou formou záložného alebo zabezpečovacieho práva. Takáto možnosť je pre živnostníkov nereálna a preto často krát oni, ktorí pod rúškom „obchodných“ vzťahov vykonávajú závislú prácu, nemajú ani minimálnu šancu na uspokojenie svojich nárokov, pričom odmena z tejto „spolupráce“ je jediným zdrojom ich príjmu. Uvedený stav je nepriaznivý aj v tom smere, že živnostník si realizuje odvodovú povinnosť voči Sociálnej a zdravotnej poisťovni sám a to

⁹⁹ Uvedená suma predstavuje trojnásobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu platného za kalendárny rok 2010.

v stanovenej lehote, ktorej nedodržanie je finančne sankcionovateľné. Túto odvodovú povinnosť má v každom prípade, bez ohľadu na skutočnosť, že mu jeho obchodný partner – zamestnávateľ nevyplatil odmenu z dôvodu svojej platobnej neschopnosti a on reálne nedisponuje žiadnymi prostriedkami na ich úhradu. Všeobecne platí premisa, že tí, ktorí pracujú pre inú osobu na základe mandátnej zmluvy, zmluvy o poskytnutí služieb, zmluvy o spolupráci, zmluvy o dielo a pod. (t. j. zmluvy uzatvorené podľa Obchodného zákonníka) alebo pracujú pre iného podľa príkaznej zmluvy podľa Občianskeho zákonníka, nemajú nárok na uspokojenie nevyrovnaných nárokov za platobne neschopného objednávateľa zo strany Sociálnej poisťovne. Tieto osoby vykonali prácu v prospech iného na vlastné (podnikateľské či občianske) riziko, ktoré so sebou prináša aj to, že výsledkom celého ich snaženia napokon nebude ich zisk.¹⁰⁰

V prípade procesu konkurzu je potrebné uviesť dôležitý fakt. Účelom konkurzu je uspokojenie pohľadávok všetkých veriteľov pomerne, nielen zamestnancov. A aj keď zamestnanci sú jedným z veriteľov, nemôžu očakávať, že od vysoko zadlženého podniku dostanú peniaze v plnej výške. Na uspokojenie ich nárokov v plnej, či čiastočnej výške slúži práve garančné poistenie. Nároky veriteľov sa dajú reálne uspokojiť len vtedy, ak ich je z čoho uspokojiť. Vyhlásením konkurzu na zamestnávateľa prechádza na správcu okrem iného aj oprávnenie konať za zamestnávateľa (úpadcu) v pracovnoprávných vzťahoch, čiže vo vzťahoch k jeho zamestnancom.¹⁰¹

e) **Pohľadávky**

Zákon o konkurze a reštrukturalizácii delí pohľadávky do dvoch kategórií. Od zaradenia pohľadávky do kategórií sa odvíja aj doba jej uspokojovania a v konečnom dôsledku zvýšenie šance na jej aspoň čiastočné uspokojenie, pričom základným kritériom pre určenie, či ide o pohľadávku proti podstate, nie je časový okamih vzniku tejto pohľadávky, ale jej charakter.

Pohľadávky delíme na:

- pohľadávky proti podstate
- pohľadávka, ktorá nie je pohľadávkou proti podstate

¹⁰⁰ CHORVÁTOVÁ, J.: Platobná neschopnosť zamestnávateľa a jej dôsledky voči zamestnancom. In: Personálny a mzdový poradca podnikateľa č. 1/2007, ISSN 1335-1583.

¹⁰¹ Ustanovenie § 56 zákona o konkurze a reštrukturalizácii.

Zjednodušenie povedané, že *pohľadávky proti podstate* predstavujú náklady konkurzu, ktoré znášajú všetci veritelia. Patria tam náklady správcu (napr. jeho odmena), ale aj iné náklady súvisiace so správou konkurznej podstaty a pohľadávky na daniach, poplatkoch, clách, poistnom na zdravotné poistenie, poistnom na sociálne poistenie, príspevkoch na starobné dôchodkové sporenie a príspevkoch na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré vznikli po vyhlásení konkurzu, ak súvisia s prevádzkovaním podniku počas konkurzu a iné. Za dôležitý fakt je však potrebné považovať, že medzi ne patrí aj mzda zamestnanca a ďalšie nároky zamestnanca z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ktoré vznikli po vyhlásení konkurzu a za kalendárny mesiac, v ktorom bol konkurz vyhlásený. Ich výška je však limitovaná najviac do štvornásobku životného minima mesačne za každý kalendárny mesiac trvania pracovnoprávneho vzťahu po vyhlásení konkurzu. Uvedené sa netýka „pracovnoprávnych“ nárokov živnostníkov – zamestnancov, a netýka sa ani nárokov, ktoré vznikli pred vyhlásením konkurzu.

Pohľadávky proti podstate sa uplatňujú písomne u správcu, nie je potrebné podať prihlášku správcovi a súčasne na príslušný súd.

Medzi *pohľadávky, ktoré nie sú pohľadávkami proti podstate* patria všetky vrátane pracovnoprávnych nárokov zamestnancov, ktoré neboli uspokojené z garančného poistenia, rovnako aj nároky iných obchodných partnerov, vrátane nárokov živnostníkov. Ich uspokojovanie nasleduje až po uspokojení pohľadávok voči podstate, ktoré majú prednosť. Do prihlášky pohľadávky sa pohľadávky zamestnancov na pracovnoprávnych nárokoch zaznačujú ako „iná pohľadávka“. Prednosť majú okrem pohľadávok voči podstate aj prednostné pohľadávky z reštrukturalizácie, či pohľadávky z poistenia voči poisťovniam.

Pohľadávka, ktorá nie je pohľadávkou proti podstate, sa v konkurze uplatňuje prihláškou. Prihláška sa podáva v jednej kópii správcovi a druhej príslušnému súdu. Prihlášky musia byť doručené v tzv. základnej prihlasovacej lehote do 45 dní od vyhlásenia konkurzu.¹⁰² Novela zákona o konkurze a reštrukturalizácii zaviedla, že aj po uplynutí 45-dňovej lehoty sa na prihlásenie pohľadávky, resp. na prihlášku sa prihliada. Dôsledkom oneskoreného podania prihlášky je zúženie rozsahu práv veriteľa v konkurznom konaní, keďže veriteľ pohľadávky prihlásenej do konkurzu oneskorene nemôže vykonávať hlasovacie právo a ďalšie práva spojené s prihlásenou pohľadávkou.¹⁰³ V prípade, ak má veriteľ

¹⁰² V zmysle § 23 ods. 1 zákona o konkurze a reštrukturalizácii sa konkurz považuje za vyhlásený zverejnením uznesenia o vyhlásení konkurzu v Obchodnom vestníku.

¹⁰³ BARTOVÁ, Z.: Prihlasovanie a popieranie pohľadávok v konkurznom konaní podľa nových pravidiel – novela zákona o konkurze a reštrukturalizácii účinná od 1. 1. 2012In: *Poradca podnikateľa* č. 2/2012. Dostupné na <http://www.pp.sk/WebDUPP/main/ArticleShow.aspx?ArtID=41462&print=1>.

zabezpečenú pohľadávku¹⁰⁴, musí v prihláške doručenej správcovi uplatniť aj zabezpečovacie právo, a to v základnej prihlasovacej lehote 45 dní od vyhlásenia konkurzu. V opačnom prípade zabezpečovacie právo zanikne. Prihláška pohľadávky (okrem pohľadávok proti podstate) do konkurzu musí byť podaná na predpísanom tlačíve a musí obsahovať zákonom predpísané základné náležitosti. V opačnom prípade súd a ani správca sa na prihlášku neprihliada! Korektné vyplnenie prihlášky pohľadávky nie je rozhodne jednoduchou záležitosťou a to aj napriek prílohe, ktorá obsahuje inštrukcie na jej vypísanie. Keďže si jej vyplnenie prísne vyžaduje dodržanie formy, čo nie je jednoduché, vzniká pomerne vysoké riziko neuplatnenia si nárokov zamestnancov a živnostníkov v konkurze práve z tohto dôvodu. Je to najmä preto, že tieto skupiny veriteľov nedisponujú ani finančnými možnosťami, ktoré by im umožnili najat' si osobu, ktorá by prihlásenie pohľadávok za nich erudovane a zákonne korektne urobila. Navyše proces konkurzu je zložitý aj pre právne vzdelaných ľudí a tak väčšina veriteľov z radov zamestnancov nemá reálnu možnosť ovplyvňovať cez veriteľské výbory jeho priebeh a sú tak odkázaní na rolu štatistov vyčkávať s nádejou, že sa im po rokoch jeho trvania podarí získať aspoň tretinu, v konkurze uplatnených nárokov.

Systém garančného poistenia opäť poukazuje na fakt, že v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa majú zamestnanci u neho pracujúci aspoň na základe dohôd, šancu na pomerne vysoké uspokojenie svojich nárokov, i keď prostredníctvom tretieho subjektu, v tomto prípade Sociálnej poisťovne. Toto však neplatí na nútených živnostníkov, nech ich práca má v každom smere znaky závislej práce, ktorú je možné vykonávať v pracovnoprávnom vzťahu. V tomto smere prevažuje fakt, že podnikanie sa realizuje na vlastné riziko samotného podnikateľa a toto riziko sa na neho prenáša v plnom rozsahu práve v situáciách, kedy sa jeho „obchodný partner“ – zamestnávateľ stáva platobne neschopným. Nemožno v tomto prípade niečo vytknúť právnej úprave. Systém garančného poistenia je v plnom rozsahu efektívne využívaný a dá sa skonštatovať, že plní svoj predpokladaný účel voči tým subjektom, ktorí na ňom aj finančne participujú. Nedostatočné záruky na aspoň čiastočnú úhradu nárokov – nútených živnostníkov vykonávajúcich závislú prácu pre zamestnávateľov na základe živnosti by mali preto byť dostatočne odradzujúcim rizikom na jeho aj nedobrovoľné podstupovanie.

¹⁰⁴ Pri kategórii veriteľov, ktorých postavenie analyzuje táto časť je vlastníctvo zabezpečenej pohľadávky výnimočné, takmer žiadne.

VI. Závery de lege ferenda

Hľadanie východísk a návrhov právnej úpravy de lege ferenda predstavuje spravidla najvýznamnejšiu prekážku akéhokoľvek úsilia o zmenu súčasných trendov na pracovnom trhu. Nové riešenie musia byť nielen v súlade s požiadavkami národnej i európskej legislatívy, súčasne však spĺňať i základný predpoklad v podobe minimálnej aplikovateľnosti v praktickom prostredí realizácie pracovnoprávných vzťahov. Hoci tak môžeme opakovane uvádzať rôzne zahraničné príklady z právnych úprav členských krajín Európskej únie, ktoré sa viac či menej dotýkajú národných nedostatkov v oblasti výkonu závislej práce, šancu na úspech majú len v okamihu, pokiaľ bude mať zákonodarca dostatok odvahy na ich presadenie v praxi a trh práce aj s odkazom na kvalitu zabezpečovanej kontrolnej činnosti sa dokáže primeraným spôsobom s novým právnym stavom vypořiadat'. Nepremyslené novelizácie preto často skôr spôsobia nové deformácie na pracovnom trhu ako odstránia tie existujúce.

Identifikovať zázračné riešenia v oblasti vznikajúcich nútených živnostníkov alebo zneužívaní dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru k obchádzaniu klasického pracovného pomeru bohužiaľ nie je možné. Precizovanie právnej úpravy síce môže prispieť k zjednodušeniu či zlepšeniu použitia pracovnoprávnej úpravy v reálnych právnych vzťahoch medzi subjektmi pracovnoprávných vzťahov, bez potrebnej zmeny v činnosti kompetentných orgánov i myslenia dotknutých subjektov (najmä zamestnávateľov) však zostane naďalej priepastný rozdiel medzi teóriou a praxou pracovného práva. Napriek skutočnosti, že snaha o zachovanie komplexnosti spracovania predmetnej problematiky determinovala doterajšiu štruktúru vyššie popísaného obsahu predkladaného textu, špecifickosť oboch fenoménov si vyžaduje prijatie diferencovaných záverov pre možnosť predchádzania popísaným negatívnym prejavom.

6.1 Závislá práca a nútené živnosti

6.1.1 Vymedzenie pojmu závislej práce

Pri hľadaní odpovedajúcich riešení predchádzania vzniku fenoménu nútených živností musíme zamerať pozornosť predovšetkým na tri základné oblasti:

- novelizáciu právnej úpravy závislej práce,
- identifikáciu ďalších právnych prostriedkov zjednodušenia posudzovania závislej práce (napr. zavedenie prezumpcie existencie pracovného pomeru, resp. lepšia

vymožiteľnosť práva s odkazom na občianskoprávnu teóriu posudzovania simulovaných právnych úkonov),

- zlepšenie činnosti dozorných orgánov v kontexte skvalitnenia ich odbornej i materiálnej vybavenosti a samotnej kontrolnej činnosti.

Vhodné vymedzenie pojmu závislej práce môžeme považovať za základný prostriedok eliminovania pretrvávajúceho negatívneho javu s uzatváraním zastretých pracovných pomerov. Odstránenie popisovaného fenoménu umožní len novelizácia ustanovenia zakotvujúceho definíciu pojmu závislej práce v súlade s vyššie naznačeným modelom obsiahnutým v Odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce č. 198 o pracovnom pomere z roku 2006. Medzi **podstatné identifikačné prvky (znaky závislej práce)** závislej práce, podľa ktorých by sa primárne posudzovala, by v novej právnej úprave patrili:

- *subordinačný princíp* (osobná podriadenosť zamestnanca zamestnávateľovi a výkon závislej práce podľa jeho pokynov);
- *osobný výkon práce za poskytovanie odmeny (finančného ekvivalentu vykonávanej práce)*;
- *práca vykonávaná na dohodnutom mieste (v nadväznosti na § 47 Zákonníka práce)*.

V prípade pochybností by ďalšie sekundárne kritéria (**podmienky výkonu závislej práce**) identifikácie závislej práce tvorili napr. integrácia zamestnanca do internej štruktúry podniku zamestnávateľa, poskytovanie výrobných a pracovných prostriedkov zo strany zamestnávateľa, časové trvanie realizácie činnosti fyzickej osoby, oprávnenosť a možnosť získania pracovnoprávných nárokov (právo na dovolenku, stravovanie) a pod.. Ich význam by však bol len doplnkový a ich neprítomnosť by neumožňovala dospieť v konkrétnom prípade ku konštatovaniu, že nepôjde o závislú prácu, na rozdiel od vyššie uvedených podstatných kritérií.

Pozitívne preto môžeme hodnotiť aktuálne snahy o úpravu definície závislej práce, ktorá by mala byť súčasťou pripravovanej novelizácie Zákonníka práce s predpokladanou účinnosťou od 1. 1. 2013. V navrhovanej právnej úprave by sa vymedzenie závislej práce odvíjalo od určených identifikačných znakov, najmä vecných a druhových, ktoré sú najvýznamnejšie pre identifikáciu závislej práce. Existujúci návrh nového vymedzenia závislej práce nerozlišuje medzi znakmi závislej práce a podmienkami jej výkonu podobne

ako v prípade pracovnoprávnej úpravy v Zákonníku práce Českej republiky¹⁰⁵, ale zameriava sa výlučne na redukcii súčasného počtu identifikačných znakov závislej práce v § 1 ods. 2 Zákonníka práce. Navrhovaná právna úprava definície závislej práce v § 1 ods. 2 Zákonníka práce zo strany zákonodarcu upravuje len znaky závislej práce, osobitne nediferencuje aj tzv. podmienky jej výkonu ako v českej právnej úprave pravdepodobne vzhľadom na skutočnosť, že podmienky jej výkonu – napr. povinnosť dohodnúť dĺžku pracovného času, vymedziť miesto výkonu práce, upravujú jednotlivé ustanovenia Zákonníka práce. Navrhovaná definícia by mala rovnako vychádzať aj z § 47 Zákonníka práce, ktorého obsah predstavuje základnú charakteristiku pracovného záväzku.¹⁰⁶

V novom právnom stave s účinnosťou od 1. 1. 2013 by mala byť závislá práca vymedzená 6 identifikačnými znakmi ako *„práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom, za mzdu alebo odmenu.“* Z dikcie navrhovanej definície i dôvodovej správy možno s vysokou pravdepodobnosťou dovodiť, že sa vyžaduje kumulatívne naplnenie všetkých uvádzaných identifikačných znakov k vyvodu záveru, že v konkrétnom prípade pôjde o závislú prácu a danú osobu bude možné označiť za zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu. Napriek vynechaniu niektorých nadbytočných a problematických identifikačných znakov z definície závislej práce napr. v podobe výrobných prostriedkov, ktoré umožňovali alternatívny výklad ich naplnenia, vytvára navrhovaná právna úprava vymedzenia závislej práce i niektoré nezodpovedané otázky a potenciálne riziko zachovania nepriaznivého trendu vzniku nútených živností. Za osobitne nevhodné môžeme považovať ponechanie identifikačného znaku „pracovného času“ explicitne doplneného o formálnu podmienku jeho určenia zo strany zamestnávateľa, analogicky ako zachovanie podmienky výkonu závislej práce zamestnancom „v mene“ zamestnávateľa. Nelogickosť novej definície závislej práce sa prejavuje najmä pri

¹⁰⁵ Zákonník práce Českej republiky č. 262/2006 Sb. V znení ostatnej novely, ktorá je účinná od 1. 1. 2012, mení definíciu závislej práce. V ČR sa rozlišuje medzi znakmi závislej práce (§ 2 ods. 1 ZP) a podmienkami jej výkonu (§ 2 ods. 2 ZP). V ČR sa v § 2 ods. 1 ZP stanovuje, že *„závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně“* (znaky závislej práce). V § 2 ods. 2 ZP sa stanovuje, že *„závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě“* (podmienky výkonu). V princípe to znamená, že ak sa zistí na základe znakov v § 2 ods. 1 Zákonníka práce ČR, že ide o závislú prácu, táto sa v zmysle § 2 ods. 2 Zákonníka práce ČR bude musieť vykonávať za vyššie uvedení podmienok (napr. v pracovnom čase – musí sa dohodnúť maximálna dĺžka, a to na náklady a zodpovednosť zamestnávateľa – t. j. nemožno ich preniesť na zamestnanca). Bližšie - TOMAN, J.: Závislá práca – pracovný pomer alebo živnosť? In: *Personální a mzdový poradce podnikatele* č. 9 – 10/2012, ISSN 1335 – 1508.

¹⁰⁶ Osobitná časť dôvodovej správy k pripravovanej novelizácii Zákonníka práce s účinnosťou od 1. 1. 2013.

zohľadnení vymedzenia samotného pojmu pracovný čas. Hoci môže byť pracovný čas v zmysle Odporúčania č. 198 MOP o pracovnom pomere jedným zo 14 uvádzaných kritérií identifikácie pracovného pomeru a tým aj závislej práce, často tomu však aj v zahraničných pracovných úpravách nie je. Predpokladá sa totiž jeho konzumpcia v definičnom znaku osobnej podriadenosti zamestnanca a nadriadenosti zamestnávateľa. Čo iné by malo byť v podstate identifikovať obdobie trvania pracovného času, ak nie výkon závislej práce zamestnancom pre zamestnávateľa. Pracovný čas paradoxne nemusí predstavovať jeden z identifikačných znakov závislej práce, ale výkon závislej práce identifikuje určité obdobie ako pracovný čas. Akým spôsobom môžeme následne posudzovať závislú prácu, keď neexistencia jej vymedzenia spôsobuje nemožnosť určenia pracovného času zamestnanca, ktorý sa má späťne uplatniť ako definičný znak?

Kľúčovými otázkami sa v uvedenej súvislosti stávajú najmä dve skutočnosti:

1. Čo je to pracovný čas a v ktorom okamihu začína plynúť, prípadne kedy sa skončí?
2. Akým spôsobom sa bude posudzovať výkon závislej práce u zamestnancov, u ktorých prichádza k uplatneniu výnimky podľa čl. 17 ods. 1 smernice č. 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času?

V snahe o zodpovedanie na uvedené otázky musíme poukázať na komplikovanosť predmetnej problematiky pri vymedzení pojmu „*pracovný čas*“. Napriek existencii jeho legálnej definície v Smernici (čl. 2) i v Zákonníku práce (§ 85 ods. 1) sa opakovane vyskytujú otázky, aké obdobie je vlastne možné pod pojem pracovný čas subsumovať aj s odkazom na jeho maximálny prípustný rozsah. Vychádzajúc z textu Smernice i Zákonníku práce by pod pojem pracovného času malo spadať obdobie, „*v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.*“¹⁰⁷ Uvedené vymedzenie pracovného času vytvára viacero sporných otázok ohľadom presnej identifikácie rôznych období, ktoré by bolo prípadne možné pokladať za pracovný čas. Smernica i Zákonník práce subsumujú pod pracovný čas obdobie, ktoré je charakterizované niekoľkými kritériami:

- zamestnanec musí byť počas plynutia pracovného času k dispozícii zamestnávateľovi, t. j. v zmysle definície závislej práce podriaďovať sa pokynom a príkazom

¹⁰⁷ Čl. 2 Smernice č. 2003/88/ES pod pojem pracovný čas zahŕňa „*akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje, teda je k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva svoje činnosti alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.*“

zamestnávateľa alebo ním poverenej osoby (napr. vedúci zamestnanec) – tzv. *dispozičné oprávnenie zamestnávateľa*;

- plniť pracovné povinnosti alebo vykonávať činnosti v súlade s pracovnou zmluvou alebo vnútroštátnymi predpismi a/alebo praxou.

Z právneho kontextu však nie je zjavné, či majú byť uvedené kritéria naplnené kumulatívne alebo o pracovný čas pôjde aj v prípade, ak jedno z nich bude absentovať. To znamená, že zamestnanec by pri snahe o dodržanie kumulatívnosti mal byť k dispozícií zamestnávateľovi pre možnosť uloženia pokynov alebo príkazov z jeho strany, súčasne vykonávať závislú prácu a plniť stanovené povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou alebo vnútroštátnymi predpismi. Demonstratívne pojetie uvedených kritérií vedie k záveru, že napriek jednému chýbajúcemu kritériu (napr. zamestnanec je síce k dispozícií zamestnávateľovi a je pripravený na splnenie jeho pokynov, ale nevykonáva závislú prácu), by aj v uvedenom prípade bolo spomínané obdobie posúdené ako pracovný čas, za ktoré mu patrí primeraná mzda. Absencia skutočného výkonu práce v prípade požiadavky kumulatívneho naplnenia kritérií by znamenala, napriek faktu, že by sa zamestnanec nachádzal na pracovisku, nešlo by o pracovný čas v zmysle existujúceho právneho rámca.¹⁰⁸ Riešením by sa pochopiteľne stala zmena vymedzenia pracovného času, ktorý by sa v budúcnosti už neviazal na skutočné plnenie povinností zamestnancov, ktoré sú stanovené v pracovnej zmluve, vnútroštátnych právnych predpisoch či pochádzajú priamo od zamestnávateľa. Za pracovný čas by tak malo byť pokladané výlučne obdobie, kedy je „zamestnanec k dispozícií zamestnávateľovi a počas pracovného času **spravidla** vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou“.¹⁰⁹

Kritéria identifikácie pracovného času obsiahnuté v súčasnosti v § 85 ods. 1 Zákonníka práce, teda osobná dispozícia zamestnanca zamestnávateľovi a plnenie povinností v súlade s pracovnou zmluvou, nedávajú jednoznačnú odpoveď na otázku začiatku skutočného plynutia pracovného času, ale ani jeho skončenia. Zákonník práce takýto okamih

¹⁰⁸ Zásadný význam i zložitost' vymedzenia pojmu pracovného času dokumentujú i skúsenosti zo zahraničných národných pracovnoprávných úprav. Väčšina štátov Európskej únie sa pri vymedzovaní pojmu pracovného času sústreďovala na čas, počas ktorého je zamestnanec k dispozícií zamestnávateľovi, keď zamestnávateľ má právo požiadať zamestnanca o výkon práce a zamestnanec túto žiadosť nemôže odmietnuť. Rozdiely v definíciách však boli značné až do prijatia relevantnej Smernice (v Španielsku sa napr. za pracovný čas pokladal „čas strávený na pracovisku“, v Belgicku „čas, počas ktorého je zamestnanec k dispozícií zamestnávateľovi“ a pod.).

¹⁰⁹ V uvedenej súvislosti možno spomenúť napr. rozhodovanie Spolkového súdu pre pracovné právo v Nemecku, ktorý vo svojej ustálenej judikatúre berie do úvahy nevyhnutnosť realizácie závislej práce zamestnancom ako podmienky naplnenia významu existencie pracovnoprávneho vzťahu. Odmietnutie výkonu práce je tak chápané nielen ako porušenie povinností zamestnanca (pracovnej disciplíny), ale aj ako porušenie ekonomického významu (charakteru) pracovnoprávneho vzťahu.

bližšie neurčuje, primeranú odpoveď neposkytuje ani odborná literatúra. V pracovnoprávnej literatúre sa pojem pracovný čas charakterizuje ako časový úsek od začiatku práce do konca práce bez prestávok na odpočinok a jedenie (tzv. čistý pracovný čas). Problémom výkladu zostáva, čo treba prácou rozumieť aj s odkazom na § 144 ods. 3 ZP¹¹⁰, ktorý zakotvuje, čo treba posudzovať ako výkon práce na pracovnoprávne účely všeobecne a osobitne na účely dovolenky.¹¹¹

Význam načrtnutého právneho problému nie je marginálny a napríklad pred Súdny dvorom Európskej únie sa opakovane vyskytli súdne konania týkajúce sa výkladu relevantnej smernice č. 2003/88/ES vo vzťahu k vymedzeniu pracovného času i s odkazom na možné uplatnenie výnimky podľa čl. 17 smernice, ktorý pripúšťa nerozvrhovanie pracovného času u niektorých kategórií zamestnancov s ohľadom na osobitnú povahu ich činnosti (zamestnanci vykonávajúci duchovenskú činnosť, lesníci, námorníci a pod.).¹¹² Z rozhodnutia Súdneho dvoru Európskej únie vo veci Grigore¹¹³ možno konštatovať, že SD EÚ vyložil čl. 2 ods. 1 Smernice tak, že o pracovný čas pôjde *„jedine v prípade, ak povaha a rozsah povinnosti dohľadu tohto lesníka a režim zodpovednosti, ktorý sa na neho vzťahuje, vyžadujú jeho fyzickú prítomnosť na mieste výkonu práce, a ak v uvedenej dobe musí byť pre svojho zamestnávateľa k dispozícii. Vnútroštátnemu súdu prislúcha overiť skutkové a právne okolnosti najmä podľa uplatniteľného vnútroštátneho práva potrebné na posúdenie, či je to tak vo veci, ktorá mu bola predložená.“* Súdny dvor v kontexte rozhodnutia Grigore načrtáva **možný** nový pohľad na pojem „pracovný čas“, ktorá by sa mohla zakladať na dvoch kritériách – **fyzickej prítomnosti zamestnanca na pracovisku a od jeho povinnosti byť k dispozícii zamestnávateľovi pre vykonanie jeho príkazov/pokynov alebo pre vykonanie úkonov podľa potreby v závislosti od charakteru pracoviska.**

¹¹⁰ Zákonník práce taxatívnym spôsobom uvádza náhradné doby, ktoré ZP považuje za výkon práce, aj keď sú len fiktívnym výkonom práce. Právna kvalifikácia náhradnej doby má význam predovšetkým s ohľadom na viaceré pracovnoprávne nároky (materská dovolenka, rodičovská dovolenka a pod.).

¹¹¹ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 373, 978 – 80 – 7400 – 172 – 7.

¹¹² Pozri napr. rozhodnutia SD EÚ vo veci Nicușor Grigore proti Regia Națională a Pădurilor Romsilva - Direcția Silvică București, C – 258/10; Union syndicale Solidaires Isère proti Premier ministre, Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, Ministère de la santé et des sports, C – 428/09.

¹¹³ V prípade určitých kategórií zamestnancov vzniká právna neistota ohľadom presného vymedzenia pracovného času, keďže výkon ich závislej práce nemusí spadať len do vymedzeného obdobia. Lesník môže mať napr. v pracovnej zmluve stanovený osem hodinový pracovný čas, počas ktorého má realizovať výkon dohodnutej závislej práce. Charakter jeho závislej činnosti však spravidla predpokladá odborný dohľad a činnosti súvisiace so zvereným lesným revírom, kde sa potreba práce nemusí a ani sa nekoncentruje výlučne do oficiálne dohodnutého obdobia pracovného času. Potreba práce môže vzniknúť v ktorejkoľvek hodine v rámci 24 hodín (bežného dňa), pričom zákonne (i zmluvne) stanovená zodpovednosť/povinnosť lesníka predpokladá jej okamžitý výkon k predchádzaniu prípadných škôd na majetku zamestnávateľa (lesník zodpovedá za celý lesný revír – právne, morálne a pod.).

Načrtnutá problematickosť jednoznačného určenia obdobia pracovného času ako jedného z identifikačných znakov následne významne oslabuje aj samotné úspešné posudzovanie závislej práce v praxi. Osobitne musíme upozorniť aj na zmenenú formuláciu popisovaného znaku závislej práce. Súčasné znenie ustanovenia § 1 ods. 2 Zákonníka práce uvádza znak závislej práce v podobe „v pracovnom čase“, nové navrhované znenie ho dopĺňa o formálnu podmienku určenia pracovného času zo strany zamestnávateľa ako „v pracovnom čase určenom zamestnávateľom“. Určenie pracovného času (jeho rozvrhnutie) nepredstavuje podstatnú náležitosť obsahu pracovnej zmluvy v zmysle § 43 ods. 1 Zákonníka práce, ale len tzv. náhodilú, čo v praxi znamená, že zamestnávateľ nie je primárne zaviazaný k rozvrhnutiu pracovného času v pracovnej zmluve alebo vnútro podnikovom predpise, pretože sa na zamestnancov uplatní aj tak právny režim Zákonníka práce v súlade s ustanoveniami § 85 a nasl.. Úmyselné formálne neurčenie pracovného času môže teoreticky zakladať odôvodnenú domnienku o obchádzaní Zákonníka práce práve prostredníctvom explicitného nerozvrhovania obdobia, v ktorom je zamestnanec povinný vykonávať závislú prácu, charakterizované ako pracovný čas.

Odpovedajúcim spôsobom identifikujeme prípadný priestor pre zachovanie existujúceho fenoménu nútených živností v podobe identifikačného znaku „v jeho mene“. Pokiaľ fyzická osoba vykonávajúca prácu u zamestnávateľa vyhlási, že prácu vykonáva vo svojom mene, čo je v prípade samostatne zárobkovo činných osôb ako podnikateľských subjektov pochopiteľné, nemôže prísť k posúdeniu daného právneho vzťahu ako simulovaného (zastretý pracovný pomer) a určení danej práce ako práce závislej s odpovedajúcimi dôsledkami v zmysle Zákonníka práce. Podobne musíme pripomenúť, že identifikačný znak „v jeho mene“ je už predsa subsumovaný pod nadriadenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca, resp. výkon práce podľa pokynov zamestnávateľa. Konkrétne špecifikovanie ich vzájomného vzťahu opakovane vo forme „v jeho mene“ sa aj preto javí nadbytočné. Pri zohľadnení zachovania pôvodne navrhovaného vypustenia § 1 ods. 3 Zákonníka práce, ktorý vylučuje výkon závislej práce v zmluvnom obchodnoprávnom alebo občianskoprávnom vzťahu, sa vytvára pomerne široký priestor pre odôvodnené úvahy, že ani nová právna úprava definície závislej práce nenaplní všeobecné očakávania o znížení zamestnávania fyzických osôb mimo rámca pracovnoprávných predpisov (zníženie počtu nútených živnostníkov) a zamedzení obchádzania klasického pracovného pomeru s primeranou pracovnoprávnou ochranou pre zamestnancov.

Z pohľadu vymedzenia závislej práce preto naše návrhy smerujeme najmä do ešte kvalitnejšieho precizovania definície závislej práce s odkazom na vypustenie vyššie

popisovaných problematických identifikačných znakov pracovného času a výkonu závislej práce zamestnanca v mene zamestnávateľa.

6.1.2 Prezumpcia existencie pracovného pomeru

V súvislosti s riešením problematiky posudzovania závislej práce v jednotlivých členských krajinách Európskej únie i snahe o dodržanie objektívnosti predkladaného výkladu, je možné sa vo vnútroštátnych právnych úpravách stretnúť sa aj s novým právnym inštitútom v podobe tzv. *prezumpcie existencie pracovného pomeru*. Prezumpcia existencie pracovného pomeru má rovnako zásadný význam pri zvýšení právnej istoty zamestnanca i jeho pracovnoprávnej ochrany, keďže jej zavedením sa presúva riziko preukazovania neexistencie pracovného pomeru (dôkazné bremeno) na zamestnávateľa.¹¹⁴ Vznik nového pracovnoprávneho inštitútu sa pritom odvádza od ustanovenia čl. 11 písm. b) spomínaného Odporúčania MOP č. 198/2006 o pracovnom pomere, ktoré pre vymedzenie pracovného pomeru pripúšťa vo vnútroštátnom právnom poriadku zabezpečenie právnej domnienky, že pôjde o pracovný pomer, ak bude prítomný jeden alebo viac dôležitých ukazovateľov.

Prezumpcia existencie pracovného pomeru je založená na právnej konštrukcii, ktorá predpokladá, že v konkrétnom prípade pôjde o pracovný pomer, ak vykonávaná práca fyzickej osoby spĺňa najmenej jeden z podstatných (základných) ukazovateľov definovaných vo vnútroštátnej právnej úprave pre identifikáciu závislej práce (pracovného pomeru). V praktickom prípade by po odpovedajúcej novelizácii ustanovenia Zákonníka práce o závislej práci dokázaná nadriadenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca pri výkone práce, postačovala na posúdenie daného právneho vzťahu ako pracovného pomeru bez potreby zisťovania a dokazovania ostatných identifikačných kritérií v podobe napr. či je práca vykonávaná na dohodnutom mieste. S ohľadom na zvýšenie istoty by sa navrhovaný právny inštitút mal viazať na splnenie aspoň dvoch podstatných kritérií, pretože subordinačný princíp alebo len výkon práce na dohodnutom mieste môžu byť prítomné aj pri iných formách realizácie činnosti fyzickej osoby (napr. samostatne zárobkovo činných osôb).

V súvislosti s navrhovaným vymedzením závislej práce v slovenskom Zákonníku práce s účinnosťou od 1. 1. 2013 možno vyjadriť pochybnosť, do akej miery by bolo zavedenie prezumpcie existencie pracovného pomeru kompatibilné s pretrvávajúcim

¹¹⁴ Zamestnanec spravidla nedisponuje dostatočným právnym povedomím o prostriedkoch svojej možnej právnej ochrany, príp. nemá dostatočné finančné prostriedky pre úhradu nákladov prípadného súdneho sporu.

kumulatívnym prístupom k napĺňaniu znakov závislej práce. Pripustenie vzniku pracovného pomeru bez súčasného nenaplnenia všetkých uvádzaných znakov závislej práce, ale len niektorých, by svedčalo skôr alternatívnemu prístupu a bolo by v rozpore s doktrínou, ktorú uplatňuje zákonodarca. V podmienkach Slovenskej republiky by sme sa preto skôr prikláňali k zachovaniu kumulatívneho prístupu možno s ešte väčšou redukciou identifikačných znakov v navrhovanej právnej úprave a opusteniu myšlienky zavedenia nového právneho inštitútu.

Prezumpcia existencie pracovného pomeru je v súčasnosti prítomná aj v niektorých národných pracovnoprávných úpravách. Holandská pracovnoprávna úprava pokladá fyzickú osobu, ktorá vykonáva prácu za odmenu v prospech inej osoby tri po sebe nasledujúce mesiace po dobu najmenej 20 hodín mesačne za osobu, ktorá vykonáva závislú prácu na základe pracovnej zmluvy. V Estónsku je zakotvená prezumpcia pracovného pomeru tak, že sa predpokladá uzatvorenie pracovnej zmluvy stranami, pokiaľ sa nepreukáže opak. Nemecká právna úprava prezumuje pracovný pomer pri splnení dvoch určených ukazovateľov v rámci systému práva sociálneho zabezpečenia. Najprepracovanejšiu (i najkomplikovanejšiu) právnu úpravu prezumpcie pracovného pomeru možno nájsť v Zákonníku práce Portugalska (§ 12), ktorý vyžaduje splnenie 6 kritérií:

- fyzická osoba je integrovaná do internej štruktúry zamestnávateľa ako príjemcu práce,
- prácu vykonáva podľa jeho pokynov,
- práca sa vykonáva v podniku zamestnávateľa alebo na mieste, ktoré zamestnávateľ určí ako miesto výkonu práce,
- fyzická osoba je odmeňovaná časovou mzdou,
- pracovné prostriedky sú vo vlastníctve zamestnávateľa,
- nepretržité trvanie výkonu práce presahuje obdobie 90 dní.¹¹⁵

V nadväznosti na úvahy o zavedení prezumpcie existencie pracovného pomeru je nevyhnutné pripomenúť, že aj v súčasnosti by bolo možné domáhať sa v slovenskom právnom poriadku neplatnosti takého právneho úkonu, na základe ktorého sa zo zamestnanca stane formálne živnostník a naďalej bude vykonávať závislú prácu ako predtým zamestnanec. Uplatnila by sa v pracovnom práve prípustná subsidiarita pôsobenia Občianskeho zákonníka, ktorý uvádza teóriu neplatnosti právnych úkonov. Občiansky zákonník predpokladá, že pokiaľ právnym úkonom má byť zastretý iný právny úkon, platí tento iný úkon, ak to zodpovedá vôli účastníkov a ak sú splnené všetky jeho náležitosti (§ 41a ods. 2 veta prvá Občianskeho

¹¹⁵ HENSSLER, M. – BRAUN, A.: Arbeitsrecht in Europa. Köln: Verlag Dr. Otto Schmid, 2011, 2000 s., ISBN 978 – 3 – 504 – 42681 – 1.

zákonníka). Z uvedeného potom vyplýva, že ak má byť určitým právnym úkonom urobeným len „naoko“ (tzv. simulovaným právnym úkonom) zastieraný iný právny úkon (tzv. disimulovaný právny úkon), je simulovaný právny úkon neplatný z dôvodu nedostatku skutočnej vôle konajúcich subjektov urobiť tento úkon. V takých prípadoch platí zastieraný právny úkon; podmienkou ale je, že zastieraný právny úkon zodpovedá vôli subjektov a že spĺňa náležitosti požadované zákonom pre jeho platnosť. Pokiaľ by bol sám zastieraný právny úkon nedovolený (priečil by sa zákonu), bol by tiež neplatný (§ 39 Občianskeho zákonníka).¹¹⁶ Nedostatky popísaného konceptu subsidiarity Občianskeho zákonníka s ohľadom na prax na pracovnom trhu však spočívajú v jeho nevyužívaní. Do súčasnosti nebol v Slovenskej republike zaznamenaný prípad, kedy by sa niekto domáhal vyhlásenia právneho úkonu za neplatný analogicky k popísanej situácii, kde sa na základe právneho úkonu realizuje závislá práca a právny vzťah disponuje všetkými atribútmi pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom (pridelovanie práce a pod.), ale fyzická osoba je formálne v pozícii samostatne zárobkovo činné osoby.

6.2 Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Obmedziť a predchádzať zneužívaniu pracovnoprávneho inštitútu dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v praxi zo strany zamestnávateľov v snahe o zvýšenie pracovnoprávnej ochrany zamestnancov pri výkone naznačenej prekérnej práce nie je v porovnaní s fenoménom nútených živností také jednoduché. Najmä pri zohľadnení skutočnosti, že v prípade výkonu závislej práce na základe dohôd nie je možné konštatovať porušenie pracovnoprávnych predpisov ako v prípade nepravých živnostníkov, ale len obchádzanie klasického pracovného pomeru s cieľom znížiť náklady spoločností. Zámerné využívanie či skôr zneužívanie nevhodnej právnej úpravy môžeme síce vnímať z pohľadu práv a sociálnych nárokov zamestnancov ako krajne nevhodné a neetické, explicitne však nejde o porušenie ustanovení pracovného práva. Napriek zjavnému problematickému rešpektovaniu ľudských práv a základných slobôd v kontexte podmienok výkonu závislej práce i celkovej oslabenej pracovnoprávnej ochrane prichádzajú v prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v zásade do úvahy dve možnosti:

¹¹⁶ Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 30. marca 2011, sp. zn. 3 Cdo 144/2010.

1. zrušenie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a ich nahradenie prostredníctvom iného právneho inštitútu, ktorý by vychádzal z koncepcie príležitostnej práce,
2. ponechanie právneho inštitútu dohôd za predpokladu podstatného rozšírenia pracovnoprávnej ochrany zamestnancov.

V súlade s predchádzajúcim výkladom, ktorý jednoznačne poukázal na mnohé nedostatky súčasnej pracovnoprávnej úpravy pri zohľadnení požiadaviek práva Európskej únie i Medzinárodnej organizácie práce, sa ako najvhodnejšie javí vypustenie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru z pracovnoprávnej úpravy Slovenskej republiky. Načrtnutá nezlučiteľnosť s jednotlivými smernicami Európskej únie i dohovormi MOP ani neposkytuje slovenskému zákonodarcovi na výber z nejakých iných možností. Zachovanie súčasného modelu do budúcna len prehĺbi existujúce problémy najmä s ohľadom na vnútornú integrálnu rozpornosť právneho inštitútu dohôd, ktorý nezodpovedá podmienkam výkonu príležitostnej práce ani jej obmedzeniam v súlade s Doložkou 2 bod 2 k Rámcovej dohode k smernici č. 97/81/ES. S ohľadom na potreby trhu práce by ale do budúcna mala pracovnoprávna úprava Slovenskej republiky obsahovať určitý pracovnoprávny inštitút, ktorý by v praxi nahradil a plnil úlohy zrušených dohôd, pričom by vychádzal z koncepcie príležitostnej práce. Logickým sa preto v uvedenej súvislosti javí predovšetkým zavedenie chýbajúcej koncepcie príležitostnej práce do slovenského právneho poriadku podobne ako v ostatných zahraničných právnych úpravách. Pri vymedzení jej vlastnej definície by sa následne mohol zákonodarca rozhodnúť, akú mieru flexibility by poskytol zamestnávateľom pri jej využívaní v praxi. Do úvahy prichádza na jednej strane výkon príležitostnej práce výlučne na základe uzatvorenia klasickej pracovnej zmluvy a len v rámci pracovného pomeru, pričom sa predpokladá určité vylúčenie sociálnych nárokov zamestnancov napr. v oblasti rozvrhovania pracovného času, zjednodušeného skončenia takéhoto pracovného pomeru alebo v oblasti sociálneho zabezpečenia. V uvedenom prípade by išlo de facto o pracovný pomer na kratší pracovný čas so súčasným využitím výnimky v zmysle spomínanej Rámcovej dohody k smernici č. 97/81/ES. Typickým príkladom v predmetnej súvislosti je napr. právna úprava Talianska, ktorá umožňuje výkon príležitostnej práce v maximálnom rozsahu 30 dní pri presne vymedzenom charaktere realizovaných činností (menšie práce, organizácia kultúrnych alebo charitatívnych podujatí a pod.) a so stanoveným rozsahom najvyššieho možného zárobku na 5 000 Eur. Podobne v Rakúsku existuje osobitná forma pracovného pomeru na kratší pracovný čas s rozsahom pracovného času do 11 hodín týždenne, pričom zamestnanci

sú len úrazovo poistení. Na druhej strane by bolo možné koncepciu príležitostnej práce založiť mimo rámca pracovného pomeru v podobe osobitného pracovnoprávneho alebo občianskoprávneho vzťahu, ktorý by nepodliehal existujúcej pracovnoprávnej regulácii, ale vytváral by vlastnú striktnú právnu úpravu s podstatnými obmedzeniami k predchádzaniu jeho zneužívania (napr. v podobe časového obmedzenia) – tzv. maďarská alebo poľská cesta. V Slovinsku sa príležitostná práca realizuje mimo rámca pracovného práva a primárne je určená pre študentov. Fyzické osoby nie sú považované za zamestnancov a výkon práce nesmie presiahnuť 90 kalendárnych dní v roku.¹¹⁷

Z pohľadu pracovnoprávnej ochrany zamestnancov pokladáme za vhodnejšiu prvú možnosť. Zákonník práce Slovenskej republiky by následne bol po odpovedajúcom transpozičnom procese Doložky 2 k smernici č. 97/812/ES doplnený o novú modifikáciu pracovného pomeru na kratší pracovný čas, v rámci ktorého by sa zamestnancom vykonávajúcim príležitostnú prácu nepriznávali niektoré sociálne nároky v porovnaní s klasickými zamestnancami v riadnom pracovnom pomere. Pochopiteľne by sa predpokladalo i doplnenie § 40 Zákonníka práce o vymedzenie tzv. príležitostnej práce, ktorá by bola definovaná ako „*práca dočasného alebo zanedbateľného charakteru,*“ ktorej využitie sa predpokladá len na zabezpečenie činností napr. mimo hlavného predmetu podnikateľskej činnosti zamestnávateľa alebo prác náhodilých, neobvyklých, ktoré nemôže zamestnávateľ realizovať v rámci vnútorných organizačných (výrobných) procesov. Variabilita zavedenia koncepcie príležitostnej práce je následne veľká, či už napr. v podobe jej subsumszie pod obmedzenia uzatvárania pracovného pomeru na dobu určitú, resp. jej obmedzenia v podobe prípustného množstva odpracovaných dní v rámci kalendárneho roku, maximálnej výšky mzdy (odmeny) zamestnanca a pod.. Podobne v prípade vylúčenia niektorých ustanovení Zákonníka práce v podobe napr. nižšieho rozsahu dovolenky, podnikovej sociálnej politiky, odvodových povinností, zjednodušenej možnosti skončenia pracovného pomeru a poskytovaných nárokov pri jeho skončení. Podstatnou výhodou pre zamestnancov je ako často sa uplatňujúca ochrana pred jednostranným skončením pracovného pomeru zo strany

¹¹⁷ Príležitostná práca je v Poľsku vykonávaná na základe občianskoprávných zmluvných vzťahoch, čo spôsobuje neuplatnenie klasickej pracovnoprávnej ochrany. Maďarská podoba príležitostnej práce rovnako nespadá pod výnimku zo smernice č. 97/81/ES. Pracovnoprávny vzťah príležitostného zamestnanca sa nepokladá za pracovnoprávny vzťah založený pracovnou zmluvou, pretože vykazuje určité špecifiká. Príležitostný zamestnanec môže pracovať 120 pre jedného zamestnávateľa alebo 200 hodín pre dvoch alebo viacerých zamestnávateľov počas jedného kalendárneho roka. Zákon stanovuje, že príležitostný zamestnanec má iný právny status a teda nemôže byť považovaný za zamestnanca na kratší pracovný čas. Bližšie - Implementation Report: Directive 97/81/EC of 17 December 1997 concerning the framework agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. EU Member States: Czech Republic, Estonia, Cyprus, Latvia, Lithuania, Hungary, Malta, Poland, Slovenia and Slovakia.

zamestnávateľa napr. s ohľadom na ženy na materskej, rodičovskej dovolenke alebo s deťmi, tak i predpoklad uplatnenia zásady skončenia pracovného pomeru z dôvodov obsiahnutých v pracovnoprávných predpisov (závisí od maximálnej dĺžky umožňujúcej výkon príležitostnej práce - čím kratšie obdobie, tým jednoduchšia možnosť skončenia pracovného pomeru). Nezanedbateľný fakt predstavuje povinnosť členského štátu preukázať objektívne dôvody vedúce k vylúčeniu niektorých zamestnancov vykonávajúcich príležitostnú prácu z klasického právneho režimu pracovného pomeru na kratší pracovný čas i jeho explicitný záväzok v podobe pravidelnej kontroly objektívnych dôvodov a ich stálej platnosti. Obmedzenie svojvôle národného zákonodarcu s odkazom na pravidelnú diskrimináciu takýchto zamestnancov (podobne ako v prípade zamestnancov pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) je následne významným podporným faktorom pri dodržiavaní základných ľudských práv a slobôd pri výkone závislej práce a ochrane práva zamestnancov na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky.

Keďže slovenský zákonodarca nenašiel ani v pripravovanom návrhu novely Zákonníka práce s účinnosťou od 1. 1. 2013 dostatok odvahy na systematické začlenenie príležitostnej práce do pracovnoprávnej úpravy Slovenskej republiky, aj po jej prijatí zostane zachovaný existujúci problematický koncept dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Naďalej sa tak budeme stretávať s pokračujúcou diskrimináciou zamestnancov – dohodárov z pohľadu priznávania určitých právnych nárokov (napr. práva na dovolenku) bez odôvodniteľného a oprávneného právneho základu.

Pripravovaná novela Zákonníka práce mení uvedenú právnu úpravu a navrhuje, aby na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahovali aj ustanovenia jeho prvej časti, tretej časti okrem ustanovení § 96, § 96a, § 97, § 99 a § 100 až 117, ustanovenia § 119 ods. 1, § 144a ods. 1 až 5 a šiestej časti Zákonníka práce. Z uvedeného je zrejmé, že z dôvodu rešpektovania zásady rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty sa navrhuje, aby sa na práce vykonávané na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vzťahovalo aj ustanovenie o minimálnej mzde (§ 119 ods. 1 Zákonníka práce). Súčasne sa navrhuje v tomto zmysle novelizovať aj zákon o minimálnej mzde tak, aby sa vzťahoval aj na týchto zamestnancov.

Zákonodarca sa rozhodol postupovať pri zmene právnej úpravy tak, že navrhuje, aby fyzické osoby vykonávajúce zárobkovú činnosť na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru boli od 01.01.2013 sociálne a zdravotne poistené. To len potvrdzuje stav, že tieto formy pracovnoprávných vzťahov nie sú využívané výnimočne. Za tým účelom sa navrhuje, aby tieto osoby mali v poistení postavenie zamestnancov bez ohľadu

na to, či sú poistencami aj z iného titulu. Fyzická alebo právnická osoba zamestnávajúca tieto fyzické osoby bude mať v poistení postavenie zamestnávateľa – platiteľa poistného. Osoby vykonávajúce zárobkovú činnosť na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru budú mať rovnaké práva a povinnosti v sociálnom poistení ako ostatní zamestnanci, t. j. budú povinní platiť poistné a budú mať nárok na príslušné dávky sociálneho poistenia. Študenti pracujúci na základe dohody o brigádnickej práci študentov a poberatelia dôchodku budú iba povinne dôchodkovo poistení. Uvedené sa netýka žiaka strednej školy do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom dovŕšil 18 rokov veku, v právnom vzťahu na základe dohody o brigádnickej práci študentov, ak mesačný príjem u jedného zamestnávateľa nepresiahne sumu 66 eur. Navrhuje sa rovnako zaviesť aj platenie poistného na verejné zdravotné poistenie z príjmov plynúcich na základe dohody o vykonaní práce a na základe dohody o pracovnej činnosti s výnimkou poberateľov invalidného dôchodku a poberateľov starobného dôchodku a s výnimkou príjmov plynúcich na základe dohody o brigádnickej práci študentov.

Napriek pripravovanej právnej úprave, ktorá bola prijímaná so snahou minimalizovať využívanie inštitútu dohôd na zastieranie reálnych pracovných pomerov, je potrebné si uvedomiť aj negatívne dopady zavedenia odvodovej povinnosti z dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na jednej strane je pozitívne, že pre zamestnávateľov prestáva byť zamestnávanie „dohodárov“ ekonomicky výhodné a zamestnancom, ktorí pracovali na základe tohto typu zmluvného vzťahu, sa umožňuje sociálne a zdravotné poistenie a z neho plynúce dávky, hoci „cenou“, ktorú za to zaplatia je takmer 1/3 ich odmeny, ktorú z dohôd dostávajú. Na strane druhej je potrebné uvedomiť si skutočnosť, že odvodová záťaž a tým spojená neúmerná administratíva predstavuje podstatný rast personálnych nákladov zamestnávateľov. V praxi sa to môže prejaviť tým, že zamestnávatelia si v súčasnej ekonomickej realite budú musieť zvýšené náklady kompenzovať znižovaním počtu zamestnancov. Predpokladá sa, že začiatkom roka 2013 sa citeľne zníži počet dohôd. Zamestnávatelia ich už nebudú uzatvárať a prácu rozdelia medzi ostatných zamestnancov, čo v praxi môže znamenať nárast nadčasovej práce alebo rozsahu pracovných povinností zamestnanca. Uvedený stav môže znamenať, v lepšom prípade, transformáciu „dohodárov“ na pracovný pomer, ale s najväčším predpokladom za nižšiu mzdu (samozrejme s prihliadnutím na ustanovenia zákona o minimálnej mzde). Vo výsledku sa môže zavedenie odvodovej povinnosti prejsť spomalením tempa rastu nových pracovných miest. Súčasne sa ale objavuje dôvodný predpoklad, že tento krok môže mať za následok ešte výraznejšie zvyšovanie počtu obchodných a občianskoprávných zmluvných vzťahov, ktorými sa bude

zastierať výkon závislej činnosti a to aj tej, ktorá bola doposiaľ vykonávaná na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Nový právny stav bude predstavovať akýsi zmiešaný model, kde sa síce dohodárom priznávajú určité pracovnoprávne nároky napr. v podobe rozvrhovania pracovného času či prestávok v práci, súčasne sa však ponecháva absolútna ľubovôľa zamestnávateľa pri skončení pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodami, bez poskytovania finančných kompenzácií pri jeho skončení. Absolútne sa neriešia otázky súvisiace s ich všeobecným charakterom, bez existencie primeraných objektívnych dôvodov odôvodňujúcich pokračujúce nerovnaké zaobchádzanie v porovnaní s klasickými zamestnancami, prípadne trvanie takýchto dôvodov s odkazom na spomínané obmedzenia pri smernici č. 97/81/ES. Podobne by sme mohli viesť relatívne širokú diskusiu ohľadom sociálnych nárokov, ktoré slovenský zákonodarca dohodárom v novom právnom rámci priznal. Trvajúce obmedzenie v kontexte uplatňovania práva na dovolenku môžeme pokladať za neakceptovateľné, najmä z pohľadu výkonu práce dohodármi, ktorý sa neodlišuje od klasických zamestnancov nielen svojím charakterom, ale ani rozsahom (v praxi i naďalej zneužívaným).

Zákonodarca úplne rezignoval aj na pravidelne vytýkané chýbajúce vymedzenie „výnimočného“ uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, pretože jeho praktický výklad zo strany zamestnávateľov i rozsah využitia zjavne nezodpovedá konceptu príležitostnej práce. Hoci sa teda pojem výnimočne bude i naďalej vykladať v zmysle náhodilej potreby zabezpečenia určitých prác, skutočnosť bude i naďalej odlišná. Celkový dojem pripravovaných zmien preto dáva tušiť zjavne iný dôvod uskutočňovania zmien v oblasti právnej úpravy dohôd. Seriózna diskusia aj s ohľadom na nezlučiteľnosť dohôd s právom EÚ a MOP by totiž musela viesť k priznaniu širšieho rozsahu sociálnych nárokov, nielen k riešeniu najpretraktovanejšieho problému s neexistenciou žiadnych limitov maximálne prípustného rozsahu pracovného času. Úmysel nových zmien tak smeroval predovšetkým k umelému zníženiu zneužívania pracovnoprávneho inštitútu dohôd prostredníctvom oslabenia jeho atraktivity pre zamestnávateľov, než v zásadnom kroku k vyššej pracovnoprávnej ochrane zamestnancov a súladnosti s medzinárodnými záväzkami Slovenskej republiky (napr. Dohovor MOP č. 52 o platenej ročnej dovolenke). Sekundárnym motívom aj s ohľadom na zavedenie odvodov z výkonu závislej práce na základe dohôd bol pochopiteľne významný príspevok ku konsolidácii verejných financií a deficitného dôchodkového systému.

6.3 Zlepšenie efektivity kontrolnej činnosti

Požiadavka dodržiavania pravidiel správania sa úzko súvisí s ich vedomým či nevedomým porušovaním povinnosťnými subjektmi. Keďže slušnosť a morálka sa nedajú vynútiť prostredníctvom právnych predpisov, vznikla potreba existencie orgánu kontroly, ktorý nielen skonštatuje porušenia, ale aj navrhne efektívne riešenia na odstránenie protiprávneho stavu a v prípade ich nerešpektovania uloží dostatočne motivujúci postih.

Kontrola dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane vyvodzovania zodpovednosti za ich porušovanie je vykonávaná *inšpektorátmi práce*.¹¹⁸ Inšpekciu práce je možné kvalifikovať ako jednu z foriem aktívnej spoluúčasti štátu na tvorbe štátnej politiky práce, ktorá svojim regulačným, kontrolným, poradenským a represívnym pôsobením presadzuje aktuálne potreby ochrany zamestnancov pri práci. Strategickým cieľom inšpekcie práce je zabezpečenie rovnováhy medzi obchodnými a ekonomickými záujmami na jednej strane a pracovnej schopnosti a zdravia zamestnancov na strane druhej.¹¹⁹ V každom prípade je inšpekcia práce vykonávaná v zmysle zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o inšpekcii práce), pričom vykonáva:

a) dozor nad dodržiavaním

- 1) pracovnoprávnych predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, pracovné a mzdové podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domáckych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovŕšili 15 rokov veku,
- 2) právnych a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zaistenie bezpečnosti technických zariadení vrátane predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia,
- 3) právnych predpisov, ktoré upravujú zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania,
- 4) záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv,
- 5) zákona o doplnkovom dôchodkovom poistení v rozsahu povinností zamestnávateľa uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu, platiť a odvádzať príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie za zamestnanca, ktorý vykonáva práce zaradené orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, ako aj za zamestnanca, ktorý vykonáva práce tanečného umelca alebo hudobného umelca, ktorý vykonáva profesiu hráča na dychový nástroj.

¹¹⁸ Na Slovensku je osem inšpektorátov práce so sídlami v krajských mestách (Bratislava, Trnava, Nitra, Trenčín, Žilina, Banská Bystrica, Košice a Prešov). Sídlo Národného inšpektorátu práce je v Košiciach.

¹¹⁹ Príloha č. 3 - Cieľ a úlohy inšpektorátu práce, s. 1 – 2. Dostupné na internete: <http://www.nip.sk>.

b) vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie uvedených predpisov a záväzkov,

c) poskytovanie bezplatného poradenstva v oblasti ochrany práce zamestnávateľom, ale samotným zamestnancom, či fyzickým osobám, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi. Poradenstvo sa zameriava na poskytnutie elementárnych odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnnejšie dodržiavať ustanovené právne predpisy.

V praxi sa inšpekcia práce realizuje predovšetkým ako kontrola pracovnoprávných a mzdových predpisov, t. j. kontrola obsahu pracovných zmlúv, príp. obdobných pracovných vzťahov, fyzické skontrolovanie zamestnancov na pracovisku so zameraním na odhaľovanie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, kontrola dochádzky, poskytovania minimálnych mzdových nárokov zamestnancov, kontrola evidencie a preplácanie nadčasov, nočnej práce, sviatkov, práce v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí, zabezpečovania stravovania a pod. Výkon kontroly nad výkonom závislej práce vykonávanej aj v iných zmluvných vzťahoch ako pracovnoprávných je z medializovaných vyjadrení inšpektorátov práce obtiažne realizovať. Dôvodom je predovšetkým nejednoznačná úprava ustanovenia § 1 ods. 1 a 3 Zákonníka práce, ktorá pri realizácii kontroly u zamestnávateľov nepomáha. Ak aj inšpekcia práce pri výkone kontroly na pracovisku nájde osoby vykonávajúce prácu na základe iných zmluvných vzťahov akými sú pracovné pomery, alebo dohody o prácach mimo pracovného pomeru, na ich kontrolu nemá v zmysle svojich kompetencií oprávnenie. Výkon kontroly môže v takomto prípade realizovať živnostenský, resp. daňový úrad. Pri výkone kontroly prác na základe dohôd, sa inšpekcia práce často krát stretáva s nesprávnym používaním tohto inštitútu. Ich využívanie nemá charakter výnimočnosti a nie sú využívané na zákonom určený účel.¹²⁰ Ak u zamestnávateľa pôsobia odbory, inšpekcia práce sa zameriava aj na dodržiavanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy.

V správe o stave ochrany práce činnosti Národného inšpektorátu práce a inšpektorátov práce za rok 2011 sa v rámci časti o spolupráci¹²¹ uvádza, že v prípade, ak v kontrolovanom subjekte pôsobí odborová organizácia, na prejednávaní zistených nedostatkov (prejednávanie protokolu)¹²² sa zúčastní aj zástupca zamestnancov a môže sa k týmto nedostatkom aj vyjadriť a uplatniť svoje požiadavky. Samotná správa však dodáva, že sa to týka predovšetkým oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Praktické skúsenosti poukazujú na prípady, kedy neboli zástupcovia zamestnancov na prejednávaní protokolu a záznamu

¹²⁰ Správa o stave ochrany práce činnosti Národného inšpektorátu práce a inšpektorátov práce za rok 2011, s. 9. Dostupné na internete: <http://www.nip.sk/?t=46&s=133&ins=nip>.

¹²¹ Časť 10.2 na vnútroštátnej úrovni – spolupráce odborovými organizáciami. Dostupné na internete: <http://www.nip.sk/?t=46&s=133&ins=nip>.

¹²² Ustanovenie § 14 zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce

z vykonanej inšpekcie práce zameranej na dodržiavanie pracovnoprávných predpisov prizvaní, dokonca boli z takéto prejednávania vylúčení, a to i napriek tomu, že podnet na výkon inšpekcie práce, podávali práve oni.

Inšpekcia práce disponuje aj kompetenciami z oblasti kontroly bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pri výkone inšpekcie sa zameriava hlavne na kontrolu plnenia povinností zamestnávateľa, ktoré mu vyplývajú zo zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Zamestnávateľ má okrem zabezpečovania školenia zamestnancov z oblasti BOZP, posudzovania rizík u všetkých zamestnancov, určenia bezpečných pracovných postupov, analýzu nebezpečenstiev, aj povinnosť poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov a poskytovanie umývacích a čistiacich prostriedkov, posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu, menovanie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, ustanovenie bezpečnostnotechnickej služby, komisie BOZP, evidovanie a hlásenie pracovných úrazov, bezprostrednej hrozby závažnej priemyselnej havárie, choroby z povolania, ale aj ohrozenie chorobou z povolania, ohrozenie chorobou z povolania, oprávnenia na činnosť, osvedčenia, preukazy, bezpečnosť stavieb. Zamestnávateľ má povinnosť vytvárať pre svojich zamestnancov také opatrenia, ktoré znižujú, príp. odstraňujú vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a ohrozujú bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Uvedené povinnosti vznikajú zamestnávateľovi voči zamestnancom a to bez ohľadu na to, či u neho pracujú na základe pracovných zmlúv alebo dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru.¹²³ Predmetné povinnosti nemá voči osobám, s ktorými spolupracuje na základe iných zmluvných vzťahov (na základe ustanovení Občianskeho či Obchodného zákonníka), rovnako nezodpovedá voči týmto osobám zodpovednosť za ich prípadné pracovné úrazy, či choroby z povolania. Na účel výkonu inšpekcie v práci v oblasti BOZP sa tieto subjekty považujú za samostatné subjekty.

Výkon inšpekcie práce sa realizuje okrem iného¹²⁴ aj na základe podnetov fyzických osôb – zamestnancov. V zmysle ustanovení § 150 Zákonníka práce majú zamestnanci, resp. zástupcovia zamestnancov v zdravotníckom zariadení, ktorí sú poškodení porušením pracovnoprávných povinností, podať podnet na príslušnom inšpektoráte práce.

Súčasný stav ochrany práce na Slovensku je len odrazom súčasnej ekonomickej situácie v čase krízy. Pokles výroby v niektorých odvetviach prináša menej finančných prostriedkov, ktoré zamestnávatelia môžu a sú ochotní investovať do ochrany práce.

¹²³ Podľa § 223 Zákonníka práce sa na zamestnancov pracujúcich na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru vzťahujú ustanovenia šiestej časti Zákonníka práce.

¹²⁴ Inšpekcia práce sa realizuje nielen na základe podnetov od zamestnancov, ale previerky (plánované, následné, z podnetu inšpektorov), kolaudácie a preverovanie podnetov (podaní).

Navrhované riešenia na zlepšenie kontrolnej činnosti smerujú v prvom rade ku efektívnejšej kontrole výkonu závislej práce v nadväznosti na zavedenie jednoznačnejšej legislatívnej úpravy ustanovenia § 1 ods. 2 Zákonníka práce. Aj keď Národný inšpektorát práce, resp. príslušné inšpektoráty práce prijali v roku 2011 najviac podaní v oblasti nevyplatenia miezd, nedodržania termínov jej splatnosti, dĺžky pracovného času, či vzniku pracovného pomeru, v navrhovaných opatreniach na zlepšenie činnosti samotný orgán kontroly vidí priestor na zlepšenie jeho činnosti aj v iných oblastiach. Môžeme sa pochopiteľne stotožniť i s návrhom na vybudovanie centrálnej registrácie iných právnych vzťahov uzatvorených na základe osobitných predpisov (Občiansky a Obchodný zákonník), napr. pomerne častých príkazných zmlúv, či zmlúv o dielo, ktoré zakladajú pravidelný aj nepravidelný príjem fyzických osôb.¹²⁵ Práve tieto zmluvné vzťahy sa využívajú aj na legalizáciu činnosti osôb, ktoré sú nelegálne zamestnávané v čase inšpekcie práce. V prípade, ak sa realizuje na pracovisku inšpekcia práce na výkon dozoru nad dodržiavaním zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a nachádza sa tam osoba bez pracovnej zmluvy alebo dohody o práci mimo pracovného pomeru, jej prítomnosť sa dá legalizovať práve uvedeným spôsobom. Kontrolovaný subjekt následne po skončení fyzickej kontroly na pracovisku uzatvorí s kontrolovaným „zamestnancom“ odo dňa začatia výkonu inšpekcie práce iný právny vzťah, napr. príkaznú zmluvu na základe Obchodného zákonníka. Týmto sa pomerne jednoducho, ale najmä účelovo, vyhne porušeniu zákazu nelegálneho zamestnávania a sankciám z toho vyplývajúcich. Keďže aj z definície závislej práce podľa § 1 ods. 3 Zákonníka práce vyplýva, že závislou prácou nie je iná zárobková činnosť založená na zmluvnom občianskoprávnom alebo zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov, tým sa aj daný subjekt – zamestnanec vyhne ďalšej, resp. následnej kontrole inšpektorátu práce.

Zmenou pracovnoprávnej legislatívy s účinnosťou od júla 2011¹²⁶ sa za nelegálne zamestnávanie považujú len prípady, ak nebola fyzická osoba prihlásená do registra poistencov Sociálnej poisťovne do začiatku výkonu kontroly a nie ako v minulosti, prípady kedy sa nelegálne zamestnávanie považovali aj situácie, keď v čase výkonu už fyzická osoba prihlásená síce bola, ale bola prihlásená neskoro. V každom prípade vytvorenie centrálneho

¹²⁵ Správa o stave ochrany práce činnosti Národného inšpektorátu práce a inšpektorátov práce za rok 2011, s. 18. Dostupné na internete: <http://www.nip.sk/?t=46&s=133&ins=nip>.

¹²⁶ Zákon 223/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

registra právnych vzťahov založených na základe Občianskeho či Obchodného zákonníka by výrazne prispelo nielen k odhaľovaniu prípadov nelegálneho zamestnávania, ale aj poukazovalo na zmluvné vzťahy, kde výkon danej činnosti je s prihliadnutím na všetky okolnosti možný len v pracovnoprávnom vzťahu a nie vo vzťahu obchodnom či občianskoprávnom.

Navrhovaným riešením zlepšenie efektivity kontrolnej činnosti z pohľadu inšpekcie práce je samotný výkon inšpekcie práce najmä v nočných hodinách, popoludní, cez víkendy, t. j. v období, kedy môže dosiahnuť moment prekvapenia (napríklad v prípade taxislužieb, kde je pomerne častý výkon práce na základe iných právnych vzťahov, ako pracovnoprávnych, alebo v nočných podnikoch). Očakávaná inšpekcia práce, najmä ak sa aj ňou vyhráža nespokojný zamestnanec a je dôvodný predpoklad, že svoj podnet na inšpekciu práce podá, nie vždy v plnom rozsahu odhalí všetky reálne porušenia pracovnoprávnych predpisov.

Ďalšia možnosť spočíva v skvalitnení kontroly dodržiavania pracovnoprávnych vzťahov (aj kontrola využitia dohôd o prácach mimo pracovného pomeru, či výkonu závislej práce) je výkon kontroly priamo, fyzicky na prevádzkach. Časť kontrol sa uskutočňuje priamo na prevádzkach zamestnávateľa, ale predovšetkým v prípadoch odhaľovania nelegálnej práce či nelegálneho zamestnávania. Prevažná väčšina kontrol zameraná na dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov sa však vykonáva len zo zamestnávateľom predložených písomných dokumentov a podkladov. Empirická skúsenosť poukazuje na skutočnosť, že písomné dokumenty sú mnohokrát vyhotovené v súlade s pracovnoprávnymi predpismi, ale neodzrkadľujú realitu a podmienky, za akých k výkonu práce aj skutočne dochádza. Práve pri fyzickom vzhliadnutí reálneho výkonu práce, jeho podmienok a okolností s nimi spojených by mohol výkon inšpekcie práce nadobudnúť reálne kontúry a poznatky, ktoré by mohli vyvrátiť, navonok súladné pracovné zmluvy, či iné interné dokumenty platné u zamestnávateľa.

Výraznému zlepšeniu výkonu inšpekcie práce by napomohla priamo zmena zákona o inšpekcii práce, kde by do ustanovenia § 14 bola zakotvená obligatórna účasť zástupcu zamestnancov pri prerokovaní protokolu a záznamu o výsledkoch inšpekcie práce, za predpokladu, že v mene poškodených zamestnancov podnet na výkon inšpekcie práce podal. Práve jeho účasť a prípadné vysvetlenia k zisteným, resp. nepreukázaným nedostatkom by mohlo výrazným spôsobom napomôcť zrealizovať zistený stav a to najmä v tých prípadoch porušení pracovnoprávnych predpisov, ktoré sú pomerne ťažko kontrolovateľné, t. j. aj výkon závislej práce na základe iných ako pracovnoprávnych vzťahov. Zástupca zamestnancov je práve subjekt, ktorý má z titulu svojej pozície penzum reálnych vedomostí a poznatkov o miere dodržiavania pracovnoprávnych predpisov u zamestnávateľa, u ktorého pôsobí.

Ďalší nemenej dôležitý aspekt, ktorý nenúti zamestnávateľov k dobrovoľnému rešpektovaniu pracovnoprávnych predpisov, resp. nezneužívaniu pracovnoprávnych inštitútov na iné ako určené účely, je nevýrazná sankcia za porušenie pracovnoprávnych predpisov. Inšpektoráty práce síce počas roka 2011¹²⁷ udelili viac finančných sankcií za porušenia ako rok predtým, ale v porovnaní s väčším počtom zrealizovaných inšpekcií práce o vyše 45%, k nárastu uložených finančných sankcií neprišlo. Inšpektoráty práce v prevažnej väčšine kontrol skonštatujú porušenie príslušných právnych predpisov, ale neuložia kontrolovanému subjektu finančný postih, iba navrhnú technické, organizačné a iné opatrenia potrebné na zlepšenie zisteného stavu, príp. nariadia odstránenie zistených nedostatkov ihneď alebo v lehotách nimi určenými¹²⁸. Následne odkážu zamestnancov na riešenie v niekoľko rokov trvajúcim občianskom súdnom konaní. Nie pre všetkých zamestnávateľov je neuloženie sankcie dostatočným ponaučením plniacim preventívny účel, ktoré sa do budúca odzrkadľuje práve ich dobrovoľným rešpektovaním právnych predpisov. Môžeme brať za overený fakt, že uložená sankcia inšpektorátom práce sa prejaví v nevyplatení pohyblivých zložiek mzdy samotných zamestnancov, ktorí to v konečnom dôsledku zaplatia z vlastných nízkych miezd. Aj s ohľadom na uvedené by sa mali sankcie za opakované porušovania právnych predpisov sprísniť, nemusí ísť však primárne len o finančné postihy. Prax poukázala, že výrazne motivačným je postih vo forme obmedzenia čerpania fondov, štátnych dotácií, možnosti uchádzať sa o štátne zákazky pre tých zamestnávateľov, u ktorých bolo zistené za posledných päť rokov nelegálne zamestnávanie.

6.4 Riešenie sporov vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov

Vymáhateľnosť práva a posilnenie právnych istôt zamestnancov a zamestnávateľov je v súčasnom období jednou z najdôležitejších úloh, ktorú je nevyhnutné vyriešiť. Inštitucionálne usporiadanie pracovného súdnictva alebo špecializovaných senátov, by vyriešilo mnohé problémy s vymáhaním práva najmä v pracovnoprávnych veciach. Mnoho prípadov v Slovenskej republike sa nikdy nedostane pred súd vzhľadom na nedostatok znalostí zamestnancov o svojich právach a informácií, ako sa domôcť svojich práv; nedostatok finančných prostriedkov zo strany zamestnanca (trovy konania pre advokáta, cestovné – súd

¹²⁷ V roku 2011 bolo vydaných celkom 2 367 právoplatných rozhodnutí o uložení pokuty (čo je o 1 668 viac ako v minulom roku) v celkovej sume 1 735 995 EUR (o 996 785 EUR viac ako v roku 2010) a to z celkového počtu 78 916 zrealizovaných inšpekcií práce, zdroj: Správa o stave ochrany práce činnosti Národného inšpektorátu práce a inšpektorátov práce za rok 2011, s. 10.

¹²⁸ Ustanovenie § 12 ods. 1 písm. a) a b) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce.

sa nachádza v inom meste, finančné prostriedky na trovy konania v prípade neúspechu); konanie o neplatnosť skončenia pracovného pomeru je síce oslobodené od súdnych poplatkov, oslobodenie sa však netýka konanie v prípade nerovnakého zaobchádzania). Nie je ojedinelým prípadom, keď súdny proces trvá niekoľko rokov. V prípade, že je zamestnanec v spore úspešný, nie je zákonne doriešené ani jeho dôchodkové a iné poistenie za dobu trvania súdneho sporu (zamestnanec má nárok na náhradu mzdy len za maximálne 9 mesiacov bez ohľadu na dĺžku trvania súdneho sporu).¹²⁹

Pod pracovným súdnictvom pritom rozumieme súdy, ktoré sa špecializujú na riešenie pracovných sporov na rozdiel od všeobecných civilných súdov. Tieto súdy predstavujú jeden z prostriedkov napomáhajúci zmenšiť rozdiel medzi právami garantovanými zamestnancom zákonom a kolektívnymi zmluvami a ich uplatňovaním v praxi. Navrhované konštituovanie pracovného súdnictva nie je samoúčelné, ale významne by napomohlo zlepšeniu vytýkaných nedostatkov v rámci nekultúry sveta práce, či už v podobe vyššej ochrany jednotlivých sociálnych nárokov zamestnancov, predovšetkým však pri predchádzaní vzniku núteným živnostiam pri odhalení výkonu závislej práce na základe občianskoprávných alebo obchodnoprávných zmluvných vzťahov a následnom ukladaní sankcii (posilnenie prevencie).

Existuje niekoľko charakteristických osobitostí, ktoré odlišujú pracovné spory od civilných sporov a podporujú potrebu samostatných pracovných súdov. Pracovné spory v porovnaní s ostatnými spormi riešenými v občianskoprávnom súdnom konaní vykazujú niektoré zvláštnosti. Ich predmetom sú väčšinou veci spojené so samotným bezprostredným existenčným zabezpečením zamestnanca ako účastníka konania a jeho rodiny, súčasne sú však dôležité aj pre zamestnávateľa ako druhú stranu v spore. V mnohých prípadoch je zamestnávateľ povinný zamestnanca naďalej zamestnávať a teda musia spolupracovať a prichádzať do vzájomného kontaktu aj po vyriešení sporu. Úlohu sudcu môžeme rovnako chápať aj ako jeden z prostriedkov podpory sociálnej spravodlivosti. Pracovné spory môžeme vnímať v širšom ako i v užšom zmysle slova. Pod pracovný spor v širšom zmysle zaraďujeme individuálne, ako aj kolektívne pracovné spory.

V pracovnoprávných sporoch s ohľadom napr. na problematiku nerovnakého zaobchádzania v zamestnaní, neoprávneného prepustenia, nevyplatené mzdy a pod. sú konania neprimerane dlhé s neistým výsledkom, čo má vplyv aj činnosť inšpektorátov práce. Musíme rovnako poukázať na skutočnosť, že už pri vzniku inšpekcie práce bolo požadované

¹²⁹ V pripravovanej novele Zákonníka práce s účinnosťou od 1. 1. 2013 sa navrhuje, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

súčasnú zriadenie pracovných súdov alebo pracovnoprávných špecializovaných senátov. So zavedením navrhovaného pracovnoprávneho súdnictva by sme sa prikláňali i k posilneniu možnosti mimosúdneho riešenie pracovnoprávných sporov.

Právo domáhať sa súdnej ochrany na nezávislom a nestrannom súde je zakotvené priamo v Ústave SR. Povinnosť zabezpečiť plynulý a efektívny výkon súdnictva, a tým aj realizáciu ústavného práva na prerokovanie vecí bez zbytočných prieťahov, je jednou zo základných povinností štátu. Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o pracovnom pomere č. 198 z roku 2006 v bode 14 uvádza, že riešenie sporov týkajúcich sa existencie a podmienok pracovného pomeru by malo byť vecou pre pracovné sudy alebo iné sudy, alebo rozhodcovské orgány, ku ktorým majú zamestnanci a zamestnávateľi účinný prístup v súlade s vnútroštátnym právom a praxou. Podľa článku 6 bod 3 Revidovanej Európskej sociálnej charty, na zabezpečenie účinného výkonu práva kolektívne vyjednávať, sa zmluvné strany zaväzujú podporovať vytvorenie a využívanie primeraného systému zmierovacieho konania a dobrovoľného rozhodcovského konania na riešenie pracovných sporov.

Osobitná povaha individuálnych pracovných sporov viedla už koncom minulého storočia v priemyselne vyspelejších krajinách západnej a strednej Európy k vyčleneniu osobitného pracovného súdnictva zo všeobecného súdnictva. V Československej republike bol v roku 1931 vydaný zákon o pracovných súdoch.¹³⁰ Systém pracovných súdov alebo oddelení pre pracovné spory bol založený na princípe prísediacich vybraných zo zástupcov zamestnávateľov aj zamestnancov. Predmetný zákon bol v roku 1948 zrušený a pracovné spory rozhodovali všeobecné sudy, kde v senátoch zasadali sudcovia z ľudu. Neskôr pracovné spory riešili rozhodcovské komisie. Rozhodcovské konanie bolo v roku 1991 opätovne zrušené a pracovné spory prináležali do kompetencie okresných súdov a o opravných prostriedkoch rozhodovali krajské sudy. V zmysle organizácie justičného systému prejednával pracovnoprávne spory senát.¹³¹ V súčasnosti sa i naďalej uplatňuje analogický model. Všetky pracovné spory rozhodujú okresné sudy, o opravných prostriedkoch rozhodujú krajské sudy.

Podľa § 14 Zákonníka práce spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú sudy. V konaní pred okresným súdom koná a rozhoduje aj pracovnoprávne spory samosudca. V individuálnych pracovnoprávných sporoch by mal konať a rozhodovať senát. Ustanovenie § 14 Zákonníka práce považujeme za kogentné ustanovenie, ktoré do istej miery významne zasahuje aj do oblasti prípadného

¹³⁰ Zákon č. 131/1931 Zb. o súdnictve v sporoch z pomeru pracovného, služobného a učebného

¹³¹ Ministerstvo spravodlivosti SR, Analýza možnosti inštitucionálneho usporiadania pracovného súdnictva, 1995.

alternatívneho riešenie pracovnoprávných sporov prostredníctvom rôznych foriem arbitrážneho konania. V súčasnosti na Slovensku existujú riešenia individuálnych pracovných sporov prostredníctvom súdneho a mediačného konania a kolektívnych pracovných sporov v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní (sprostredkovateľom, rozhodcom, štrajkom, výlukou). Teoreticky by do budúcnosti prichádzalo do úvahy i riešenie prostredníctvom zákona o rozhodcovskom konaní. Súd môže odporučiť účastníkom, aby sa pokúsili o zmier mediáciou podľa zákona o mediácii¹³². Hoci možno vnímať zásadné výhody mimosúdneho riešenia sporov v podobe rýchlosti samotného konania, nižších nákladov pri riešení sporu, či možnosti výberu rozhodcu (sprostredkovateľa), v oblasti pracovného práva vystávajú viaceré zásadné prekážky výrazne obmedzujúce mimosúdny spôsob arbitrability pracovnoprávných sporov. Spomenuté prekážky možno v zásade rozlíšiť do dvoch skupín – na právne a neprávne pri rešpektovaní vzájomných osobitostí medzi individuálnymi a kolektívnymi pracovnoprávnymi vzťahmi.

Individuálne pracovné spory sú spory medzi zamestnávateľom na jednej strane a zamestnancom na druhej strane, ktoré sa týkajú existencie pracovnoprávneho vzťahu alebo niektorého individuálneho nároku vyplývajúceho z tohto vzťahu. V individuálnych pracovných sporoch ide o aplikáciu platných pracovnoprávných noriem a kolektívnych zmlúv na konkrétny pracovnoprávny vzťah. Pracovné spory sú teda spory medzi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu o nároky vyplývajúce z tohto vzťahu, teda aj spory z pracovnoprávných vzťahov na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. V zmysle ustanovenia § 13 Zákonníka práce zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním stanovených podmienok, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Za stanovené podmienky sa považuje, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi, nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov, nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania. Pripravovaná novela Zákonníka práce s účinnosťou od 1. 1. 2013 rozširuje

¹³² Zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii a o doplnení niektorých zákonov v platnom znení

ustanovenie § 13 o nový odsek, podľa ktorého zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené bez vážnych dôvodov, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

V kontexte individuálnych pracovnoprávných vzťahov môžeme za základný právny problém označiť primárne existenciu § 14 Zákonníka práce, prevažujúci charakter kogentnosti ustanovení Zákonníka práce, resp. nesúlad medzi ustanoveniami zákona 244/2002 Z. z. o rozhodcovskom konaní a zákona č. 420/2004 Z. z. o mediácii v nadväznosti na Zákonník práce. Zákon o rozhodcovskom konaní v rámci § 1 pri vymedzení úpravy a rozsahu pôsobnosti vylučuje pracovnoprávne spory z rozhodcovského konania, keď taxatívne uvádza, že sa vzťahuje len na majetkové spory vzniknuté z tuzemských obchodnoprávných a občianskoprávných vzťahov. Pracovnoprávne spory tak nemôžu byť rozhodnuté prostredníctvom zákona o rozhodcovskom konaní. Odlišná situácia, v rozpore práve s § 1 zákona o rozhodcovskom konaní, je upravená v zákone o mediácii, ktorý v § 1 ods. 2 explicitne predpokladá, že sa zákon o mediácii vzťahuje aj na spory vzniknuté z pracovnoprávných vzťahov. Dva právne predpisy odlišne upravujú jednu situáciu, pričom treba upozorniť aj na skutočnosť, že zákona o mediácii predpokladá arbitrabilitu akýchkoľvek sporov vzniknutých z pracovnoprávných vzťahov, pretože bližšie necharakterizuje ich povahu v zmysle napr. len majetkových sporov. Takýto právny stav vytvorený osobitnými právnymi predpismi v nadväznosti na ustanovenia Zákonníka práce je minimálne problematický. Zákonník práce totiž v rámci individuálnych pracovnoprávných sporov taxatívne vymedzuje spôsob rozhodovania sporov medzi zamestnancom a zamestnávateľom, keď ich primárne zveruje do kompetencie všeobecných súdov s odkazom na zákon č. 99/1963 Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov. Charakter § 14 Zákonníka práce nie je dispozitívny a neumožňuje subjektom pracovného pomeru voľbu medzi mimosúdnym riešením sporu a súdnym riešením sporu, pretože oprávnenie prejednávať a rozhodovať spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prináleží len súdom. Rovnako je potrebné poukázať na neuváženosť zákonodarcu, keď v rámci zákona o mediácii bližšie nevymedzuje charakter sporu, ktorý sa môže riešiť prostredníctvom mediačného konania, čo môže v praxi spôsobovať viaceré aplikačné problémy. Pracovnoprávna ochrana tvoriaca základ existencie pracovného práva sa prejavuje práve prostredníctvom vysokého podielu kogentných ustanovení, ktoré tvoria základný pracovnoprávny štandard, od ktorého sa nie je možné odchýliť. Aj v kontexte uvedeného výkladu sú následne obmedzené prípadné mimosúdne riešenia pracovnoprávných sporov i samotný prípustný predmet sporu, ktorý prichádza do úvahy len pre prípad majetkového

sporu a nie napr. prípadného diskriminačného zaobchádzania, či v niektorých prípadoch podnikovej sociálnej politiky zamestnávateľa. Posilnenie mimosúdneho riešenia pracovnoprávných sporov v oblasti individuálnych pracovnoprávných vzťahov by bolo možné za predpokladu vypustenia § 14 z vlastného textu Zákonníka práce a podrobnej špecifikácií, ktoré spory môžu byť predmetom takéhoto mimosúdneho konania. So súčasným znením právnej úpravy obsiahnutej v zákone o mediácii preto musíme vysloviť zásadný nesúhlas, pretože jeho prípadná praktická aplikácia by mohla byť v rozpore so samotným účelom pracovného práva (analogicky bola právna úprava riešená napr. i v Českej republike, kde novelou Zákonníka práce č. 262/2006 Sb. bolo ustanovenie o súdnom riešení pracovnoprávných sporov vypustené). Prikláňali by sme sa preto k zavedeniu osobitnej právnej úpravy pre prípadnú arbitrabilitu pracovnoprávných sporov najmä vo forme rozhodcovského konania ako istého záväzného riešenia sporov s ohľadom na vyššie uvedený výklad, pričom by sa do značnej miery vylúčilo použitie všeobecných pravidiel arbitráže tak, ako sú dnes obsiahnuté v spomínaných právnych predpisoch. Používali by sa len všeobecné ustanovenia napr. k základným princípom rozhodcovského konania a pod..

V záujme ochrany zamestnanca by sme preferovali rigoróznejšiu právnu úpravu samotného konania i jeho formalizovanému výsledku. Zamestnanec, ktorého spor by bol predmetom arbitráže, by nemusel byť dostatočne odborne zdatný, aby dokázal pochopiť význam i samotný priebeh konania, čím by sa zamestnávateľ mohol dostávať pravidelne do výhody a výsledok konania by mohol byť v rozpore so záujmami zamestnanca. Formálna existencia vôle zamestnanca by následne kryla celkovú nerovnováhu v právnom vzťahu (podobný jav je dnes prítomný aj v iných typoch právnych vzťahov rozhodovaných prostredníctvom mimosúdneho riešenia sporov). Do úvahy by prichádzala napr. poučovacia povinnosť zamestnávateľa ako je to v iných krajinách, zvýšené odborné požiadavky na osobu mediátora (rozhodcu, faciliátora), či lepšia právna možnosť zvrátenia výsledku samotného konania.

Arbitrabilita kolektívnych pracovnoprávných sporov predstavuje na rozdiel od individuálnych pracovnoprávných vzťahov ešte o niečo zložitejšiu problematiku. Hoci zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní explicitne predpokladá mimosúdne riešenie kolektívneho sporu, predmetná právna úprava vytvára viaceré nezodpovedané otázky. Podľa § 10 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení kolektívne spory sú spory o uzavretie kolektívnej zmluvy a spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom. Pojem kolektívneho sporu v praxi možno chápať o niečo širšie, než ho vymedzuje ustanovenie § 10 citovaného zákona.

Stranami kolektívnych sporov sú strany kolektívnej zmluvy.¹³³ Do právneho poriadku SR boli zavedené prostriedky umožňujúce dosiahnuť zmier alebo objektívne rozhodnutie nezávislých inštitúcií. Podľa Listiny základných práv a slobôd sa môže každý domáhať stanoveným postupom svojho práva pred nezávislým a nestranným súdom a v stanovených prípadoch aj u iného orgánu.¹³⁴ Zákon o kolektívnom vyjednávaní špecifikuje tieto nezávislé orgány ako sprostredkovateľa a rozhodcu. Na riešenie kolektívneho sporu sa môžu zmluvné strany dohodnúť na osobe sprostredkovateľa, ak sa nedohodnú, určí ho na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán MPSVaR zo zoznamu sprostredkovateľov vedeného na ministerstve. Ak bolo konanie pred sprostredkovateľom neúspešné, zmluvné strany môžu po dohode požiadať rozhodcu o rozhodnutie v spore alebo využiť štrajk alebo výluky. MPSVaR vyberá sprostredkovateľov a rozhodcov na základe žiadosti občana Slovenskej republiky, alebo na návrh štátnych orgánov, vedeckých inštitúcií, vysokých škôl, zástupcov zamestnávateľov a zástupcov odborových orgánov.¹³⁵ Spory o obsah kolektívnych zmlúv sú snahou o úpravu lepších pracovných podmienok ako stanovuje zákon v rámci malého pracovného zákonodarstva t. j. v rámci kolektívneho pracovného práva. Pri riešení týchto sporov vstupuje krajský súd do konania len v prípade, ak rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy je v rozpore s právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami, v prípade nezákonného štrajku alebo nezákonnosti výluky¹³⁶.

S nejasným právnym výkladom sa teda môžeme stretnúť už pri samotnom vymedzení pojmu kolektívne spory. Zákon o kolektívnom vyjednávaní v § 10 subsumuje pod pojem kolektívne spory len tie, ktoré vznikli v súvislosti s uzatvorením kolektívnej zmluvy, príp. pri plnení záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom. Zákon tak opomína akékoľvek iné možnosti nedohody (sporu) medzi zástupcom zamestnancov a zamestnávateľom, ktoré nie sú predmetom kolektívnej zmluvy alebo jej prípadných dodatkov. Môže ísť napr. o otázky nerovnomerného rozvrhovania pracovného času či hromadného čerpania dovolenky zamestnancami. Tieto situácie nemusia byť považované v zmysle platného právneho stavu za kolektívne spory a následne neprichádza do úvahy ani uplatnenie právneho režimu ich riešenia v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní.

¹³³ ILLAŠOVÁ, M.: Riešenie kolektívnych sporov o uzavretie a plnenie kolektívnych zmlúv sprostredkovateľom a rozhodcom.

¹³⁴ Čl. 36 Listiny základných práv a slobôd uvedenej v ústavnom zákone č. 23/1991 Zb..

¹¹⁸ § 10a z. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení

¹¹⁹ § 14, 21, 29 z. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení

Zákon o kolektívnom vyjednávaní bližšie vymedzuje len spôsob riešenia kolektívnych sporov obsiahnutých v § 10, pričom pre ostatné prípady by tak prichádzalo do úvahy maximálne použitie zákona o mediácii, ktorý svojím obsahovým vymedzením umožňuje riešenia akýchkoľvek sporov vzniknutých z pracovnoprávnych vzťahov. Zákon o mediácii môže len napomôcť riešeniu sporu, záväznosť dohody bude daná len vôľou strán rešpektovať výsledok konania. Právnym problémom využitia mediácie (mediátora) pri riešení takýchto sporov je tak predpoklad zákona, že oba subjekty majú vôľu sa dohodnúť na riešení sporu a následne aj rešpektovať dosiahnuté výsledky dohody. Pokiaľ však jeden zo subjektov nebude rešpektovať takúto dohodu, je za súčasného právneho stavu otázna vymáhateľnosť nárokov z uzatvoreného dojednaní. Keďže bola dohoda uzatvorená mimo zákona o kolektívnom vyjednávaní, nie je možné v konkrétnom prípade využiť štrajk ako nátlakový prostriedok. To platí aj v prípade, ak bola signatárom dohody napr. zamestnanecká rada alebo v prípade nadnárodného charakteru pracovnoprávnych vzťahov európska zamestnanecká rada, ktoré nedisponujú právnou subjektivitou a nemohli by sa ani v súdnom konaní domáhať plnenia záväzku zo strany zamestnávateľa.

Všeobecne môžeme konštatovať, že v prípade individuálnych pracovnoprávnych vzťahov v súčasnosti neexistuje iná možnosť konečného a záväzného riešenia sporov ako využitie § 14 Zákonníka práce, t. j. prostredníctvom súdu. Bez ohľadu na skutočnosť, či zamestnanec a zamestnávateľ využili v procese dohadovania mediátora alebo nie, postupovali podľa zákona o mediácii alebo nie, riešenie ich sporu musí byť v každom prípade rozhodnuté v súdnom konaní (mediátor neposkytuje záväzné rozhodnutie). Do úvahy pochopiteľne v záujme právnej relevancie prichádza v procese dohadovania uzatvorenie dohody o sporných nárokov podľa § 32 Zákonníka práce bez alebo za prítomnosti mediátora. V oblasti kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov by využitie mediátora v procese riešenia bolo zložitejšie. V prípadoch kolektívnej zmluvy alebo plnenia nárokov kolektívnej zmluvy uvádza zákon taxatívny spôsob i proces riešenia v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní, pre ostatné prípady existuje v súčasnosti právne vákuum. Akékoľvek snahy o zmenu zákona o rozhodcovskom konaní v zmysle postavenia rozhodnutia rozhodcovského súdu na roveň súdneho rozhodnutia (ako je to prítomné v niektorých krajinách EÚ) by si vyžadovalo prijatie precíznej právnej úpravy v zmysle vyššie naznačených problémových okruhov v súlade so zachovaním pracovnoprávnej ochrany zamestnancov. Nevhodná právna úpravy by mohla spôsobiť zámerné obchádzanie zákona o kolektívnom vyjednávaní i pracovnoprávnou ochranu zamestnanca, pokiaľ by, ako je to v praxi už dnes zvykom, rozhodcovský súd určil jeden zo

subjektov (v konkrétnom prípade dominantnejší zamestnávateľ), objektivnosť jeho rozhodovania by bola otázná.

Načrtnuté problémové okruhy arbitrability pracovnoprávných sporov nás opätovne vedú k úvahám o pracovných súdoch. Na Slovensku je veľký počet malých všeobecných súdov, v ktorých nemôže existovať špecializácia sudcov. Sudcovia sú nútení zaoberať sa rôznorodými prípadmi a je potrebná pomerne dlhá doba ich prípravy. Pod špecializáciou sa nemyslí len preferencia veľkých všeobecných súdov, ale aj presúvanie časti agend na špecializované súdy. Za hlavné pozitívum špecializovanej justície sa pritom považuje vyššia miera efektívnosti rozhodnutí. Čím užší je rozsah odvetví, za ktoré je sudca zodpovedný, tým je väčší predpoklad efektivity jeho práce. Uniformita rozhodovania je ďalší argument zástancov špecializovanej justície. Uniformné rozhodnutia zvyšujú vo verejnosti dôveru. Koncentrovanie určitých prípadov a káuz pod jedného sudcu má dopad aj na expertnú úroveň sudcu. Pravdepodobnosť, že si nešpecializovaný sudca vypracuje expertné znalosti v akejkoľvek oblasti práva, je veľmi nízka. Problémom práce všeobecných sudcov je skutočnosť, že sa musia pri každom novom prípade nanovo zapodievať technicky náročnými otázkami, ktoré pri špecializovaných sudcov jednoducho odpadávajú¹³⁷.

Napríklad v Rakúsku existuje výlučná jurisdikcia pre všetky prípady zamestnávania, penzií a sociálneho zabezpečenia vo forme špecializovaných pracovných a sociálnych súdov. Belgické pracovné súdy majú na starosti spory týkajúce sa zamestnancov a zamestnávateľov. Približne štvrtina sudcov nemeckého justičného systému slúži v systéme špecializovaných súdov, v správnej, daňovej, pracovnej alebo sociálnej oblasti. Podobným spôsobom je špecializovaný justičný systém po celej Európe.

V súčasnosti sa na Slovensku nepredpokladá vyčlenenie pracovnoprávných súdov zo systému existujúceho všeobecného súdnictva, napriek tomu, že tieto systémy sa uplatňujú v ostatných členských krajinách Európske únie. Systém pracovných súdov je v krajinách Európskej únie veľmi diferencovaný, súdy majú vlastný systémom organizácie práce. Pracovné súdy sú buď súčasťou civilných súdov (napr. Belgicko, Taliansko, Portugalsko alebo Španielsko) alebo sú samostatné špecializované súdy (napr. Dánsko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko alebo Spojené kráľovstvo). Špecifická situácia je v Holandsku, ktoré nemá ani jednu z uvedených foriem riešenia pracovných sporov. Každý súd v Holandsku tvoria štyri oddelenia: okresné, občianske, trestné a správne. Pracovné spory vrátane sporov týkajúcich sa platu a zrušenia pracovných zmlúv patria medzi záležitosti, ktorými sa zaoberá

¹³⁷ Analýza systému súdnictva a jeho výkonnosti v období do roku 2010, Martin Valentovič, Radovan Kavický, júl 2011.

okresné oddelenie. Sudcovia okresného oddelenia sa nazývajú okresní sudcovia. Okresní sudcovia zasadajú a rozhodujú ako samosudcovia.¹³⁸

V Belgicku je 21 pracovných súdov a 5 odvolacích pracovných súdov špecializovaných na pracovné právo. Vo Francúzsku, ak zamestnanec nesúhlasí so skončením pracovného pomeru pri domnienke neodôvodnosti a protiprávnosti jeho zániku, môže sa obrátiť na pracovný súd, ktorý rieši spory medzi zamestnancami alebo učňami a zamestnávateľmi týkajúce sa dodržiavania pracovných alebo učňovských zmlúv. Francúzsko má tiež súd sociálneho zabezpečenia, ktorý sa skladá z 2 prísediach, zastupujúcich zamestnancov a zamestnávateľov a z predsedu, sudcu prvostupňového súdu. Slovinsko má 3 pracovné súdy a 1 sociálny súd. Vyšší pracovný a sociálny súd je súd, ktorý sa zaoberá individuálnymi a kolektívnymi pracovnými a sociálnymi spormi v druhom stupni, rozhoduje o odvolaniach proti rozhodnutiam pracovných a sociálnych súdov. Najvyšší súd Slovenskej republiky preskúmava rozsudky v pracovných a sociálnych veciach.¹³⁹ V Maďarsku výkon spravodlivosti v pracovnoprávných vzťahoch zabezpečujú pracovné súdy. Pracovné súdy sú tribunály, ktoré sa zaoberajú osobitnými prípadmi, pričom v každej z 19 žúp a hlavnom meste (Budapešti) je jeden takýto súd. V súčasnosti v Cyperskej republike existujú tri súdy pre pracovnoprávne spory. Malta má pracovnoprávny tribunál, ktorý rieši prípady vo veciach neplatnej výpovede a diskriminačného alebo iného nezákonného postupu na pracovisku. V najväčších rakúskych mestách sú špecializované súdy, medzi ktoré patrí aj špecializácia na veci pracovnoprávne a spory v oblasti sociálneho zabezpečenia. Pracovný súd vo Švédsku sa zaoberá pracovnými spormi a je obvykle prvým a jediným stupňom, ktorý je príslušný v pracovných sporoch.

Väčšina krajín má prísediach v pracovných senátoch. Prísediaci pochádzajú z pracoviska, reprezentujú odbory a organizácie zamestnávateľov a prinášajú vedomosti a skúsenosti z pracovného trhu. Strany sporu následne viac dôverujú súdu a rozhodnutia sú vnímané ako spravodlivejšie. V mnohých krajinách sú prísediaci reprezentovaní odbormi a zamestnávateľskými organizáciami, ale môžeme sa v praxi stretnúť s rôznymi modelmi. Napríklad v Maďarsku mnohí prísediaci sú dôchodcovia menovaní miestnou samosprávou, v Spojenom kráľovstve sú prísediaci hľadaní výberom, v Luxembursku sú vyberaní podľa konkrétneho prípadu z bielych alebo modrých golierov (zamestnancov). V prvej inštancii tripartitný systém zložený z profesionálnych sudcov a prísediach z odborov a

¹²⁰ Dostupné na internete: http://ec.europa.eu/civiljustice/org_justice/org_justice_net_sk.htm

¹³⁹ Dostupné na internete: http://ec.europa.eu/civiljustice/org_justice/

zamestnávateľských organizácií sa využíva v Rakúsku, Belgicku, Dánsku, Fínsku, Nemecku, Luxembursku, Slovinsku a Švédsku. V Grécku, Taliansku, Holandsku, Portugalsku a Španielsku sú menovaní len profesionálni sudcovia. Vo Francúzsku zamestnanci a zamestnávatelia majú právo voliť prísediacich (sudcovia sú volenými zástupcami obidvoch strán, rovnou časťou hlasov zamestnancov a zamestnávateľov). V iných krajinách sú prísediaci nominovaní administratívnym orgánom a navrhovaní odbormi a zamestnávateľskými organizáciami. V Slovinsku sú menovaní národným zhromaždením. Počet sudcov a prísediacich je v jednotlivých krajinách rozdielny, niekde sú v prvej inštancii traja (alebo piati či siedmi), zložený z profesionálneho sudcu a dvoch prísediacich, vo Francúzsku sú štyria prísediaci, v Slovinsku sa počet sudcov mení od troch v individuálnych sporoch do piatich v kolektívnych sporoch. V pracovnoprávných a sociálnoprávných sporoch tvorí súd prvého stupňa pri rozhodovaní porota a dvaja prísediaci sudcovia, z ktorých jeden musí byť zvolený zo zoznamu kandidátov zamestnancov alebo poistencov a druhý zo zoznamu zamestnávateľov alebo inštitúcií. Pracovný súd v Belgicku zahŕňa viacero senátov, ktoré sa skladajú zo sudcu z povolania a dvoch prísediacich sudcov. Prísediaci sudcovia zastupujú zamestnancov, zamestnávateľov alebo samostatne činné osoby, ktorí sú menovaní na návrh organizácií zamestnancov, zamestnávateľov alebo samostatne zárobkovo činných osôb. V prípade nesúhlasu s rozhodnutím pracovného súdu strany môžu podať odvolanie na odvolací pracovný súd.

V Maďarsku sa súd skladá z jedného sudcu z povolania a dvoch prísediacich sudcov, ktorí majú pri konaní rovnaké práva a povinnosti ako sudca z povolania. Súd pre pracovnoprávne spory na Cypre pozostáva zo sudcu a dvoch prísediacich menovaných na odporúčanie zväzu zamestnávateľov a zväzu zamestnancov, ktorí majú poradnú úlohu. Vo Fínsku pracovnému súdu predsedá sudca, ktorému pomáha 14 členov súdu na čiastočný úväzok, ktorí zastupujú zamestnávateľov a zamestnancov. Rozhodnutie súdu je konečné a je možné ho uplatniť okamžite ako rozsudok, proti ktorému nie je prípustné odvolanie.

Kompetencie pracovných súdov sú v jednotlivých krajinách Európskej únie rozdielne. Len individuálne pracovné spory rieši pracovný súd v Belgicku, Francúzsku, Taliansku, Luxembursku a v Spojenom kráľovstve. V Dánsku a Fínsku pod jurisdikciu pracovných súdov spadajú len kolektívne pracovné spory. Obidva druhy sporov riešia pracovné sudy v Rakúsku, Nemecku, Grécku, Portugalsku, Slovinsku, Španielsku a Švédsku. V Nemecku pracovné sudy rozhodujú najmä o individuálnych pracovných sporoch ale zaoberajú sa aj

spormi medzi stranami, ktoré sa týkajú kolektívnych zmlúv.¹⁴⁰ V Slovinsku pracovný súd je príslušný v individuálnych pracovných sporoch a má právomoc v kolektívnych pracovných sporoch medzi stranami kolektívnej zmluvy alebo medzi stranami kolektívnej zmluvy a treťou stranou a sociálne sudy majú právomoc v sociálnoprávnych sporoch. V Belgicku je pracovný súd príslušný v občianskoprávných záležitostiach ako sociálne zabezpečenie (dôchodky, nezamestnanosť), spory v pracovných vzťahoch (pracovné zmluvy, právna úprava zamestnania) a pracovné úrazy. Teda pracovné sudy v Belgicku, Taliansku, Slovinsku a Španielsku riešia rovnako spory týkajúce sa sociálnych záležitostí. Súd pre pracovnoprávne spory na Cypre má výlučnú pôsobnosť na prejednávanie všetkých pracovnoprávných sporov, občianskoprávných nárokov na základe zákona o ochrane materstva, vecí týkajúcich sa nerovnakého zaobchádzania a sexuálneho obťažovania na pracovisku a sporov medzi penzijnými fondmi.

Dôležité sú špecifické pravidlá súdneho procesu pri riešení pracovných sporov. Výhodou pracovných súdov spočíva v rýchlosti, efektívnosti a menšej formálnosti riešenia sporu ako pri normálnom procesnom postupe. Niektoré krajiny majú pravidlá pre uzatvorenie dohody k vyriešeniu sporu, ktoré sa primárne uprednostňujú. Niektoré krajiny majú ustanovenia pre rýchle konanie pre prípady, keď by sporové strany stratili ich práva, ak by museli čakať na bežný súdny proces (Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Taliansko, Luxembursko a Holandsko).¹⁴¹

Navrhované riešenie si podobne ako v prípade nútených živností alebo inšpekcií práce bude vyžadovať realizáciu viacerých krokov. Primárne zavedenie legálnej definície tzv. pracovnoprávneho sporu. Pod pojmom pracovnoprávneho procesu by sme rozumeli osobitný druh procesu s osobitnými orgánmi, ktorých úlohou je riešiť pracovné spory. Podstatou pracovného procesu by bolo umožnenie realizácie hmotného pracovného práva v jeho konfliktných situáciách v osobitných podmienkach. Pracovnoprávny proces by bol relatívne samostatným druhom právneho procesu, s osobitnou procesnou funkciou a s osobitným významom pre zabezpečenie realizácie pracovnoprávných noriem. Diferenciačným znakom by bol podstatne odlišný stupeň formálnosti konania, z toho vyplývajúca rýchlosť konania, kreácia a zloženie súdu. Na riešenie neudržateľnej situácie v rámci všeobecného súdnictva by bolo potrebné vytvoriť špecializované senáty, prijať legislatívne a organizačné opatrenia, ktoré toto konanie urýchlia a skvalitnia, napr. novelou Občianskeho súdneho poriadku v nasledujúcom znení: „*V konaní pred okresným súdom koná a rozhoduje v pracovných*

¹⁴⁰ Dostupné na internete: https://e-justice.europa.eu/content_specialised_court

¹⁴¹ DUVEL, W. – GRADEV, I. – GRADEV, G. – CLAUWAERT, S.: *Labour dispute settlement*. ETUI, 2004

veciach senát, zložený zo sudcu a dvoch prísediacich, jeden prísediaci je navrhovaný do funkcie zástupcami zamestnávateľov, jeden z prísediacich zastupujúci záujmy zamestnancov, je navrhovaný odborovými organizáciami“. Na uplatnenie a realizovanie tejto cesty je nevyhnutné pripraviť aj dostatočné odborné kapacity. Zákon o sídlach a obvodoch súdov Slovenskej republiky pozná niekoľko súdov so špecializovanou agendou, napríklad konkurzné a vyrovnávacie súdy, súd s agendou ochrany práv z hospodárskej súťaže, zmenkové a šekové súdy a pod.. Takže zavedenie ďalšej formy špecializovaného justičného orgánu by nenarúšalo prezentovaný unifikovaný model súdnej organizácie v Slovenskej republike.

Na riešenie tejto otázky by bolo potrebné pochopiteľne zriadiť komisiu, v ktorej by mali zastúpenie Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR a Ministerstvo spravodlivosti SR, odborové a zamestnávateľské organizácie.

Záver

Kvalita a charakter vzájomných vzťahov medzi subjektmi trhu práce sú odrazom ekonomickej i morálnej úrovne spoločnosti. V okamihu, keď sa právne predpisy stávajú doslova trhacím kalendárom pre rôzne záujmové skupiny, rešpekt a úcta k dodržiavaniu základných ľudských práv a slobôd sú minimálne, nemožno ani v oblasti pracovnoprávných vzťahov očakávať odlišný stav. (Ne)kultúra sveta práce bohužiaľ nie je teoreticko-vedný problém, je to skutočná situácia normálnych zamestnancov pri snahe o zaistenie primeranej životnej úrovne pre seba a svojich najbližších prostredníctvom vlastnej pracovnej sily. Napriek predpokladanému teoretickému rovnovážnemu stavu medzi zamestnávateľom a zamestnancov pri vytváraní zmluvného vzťahu, praktická ekonomická prevaha zamestnávateľa sa prejavuje v kvalite dohodnutých pracovných podmienok, za ktorých bude zamestnanec vykonávať závislú prácu. Hoci môžeme načrtnuté nastavenie pracovnoprávných vzťahov do istej miery chápať, keďže zamestnávateľ skutočne nesie podnikateľské riziko a v určitom ohľade zodpovedá za svojich zamestnancov i za zaistenie ich práce a obživy do budúcnosť. Podstatná je vždy však primeraná miera naznačenej prevahy a okamih uvedomenia si zo strany zamestnávateľa, že musí vnímať svojho zamestnanca ako partnera, nie ako pracovný nástroj. Obaja majú záujem na ekonomickom úspechu spoločnosti napriek rozdielnym dôvodom. Existencia sociálneho zmieru, budovanie lojality zamestnancov voči zamestnávateľom nie sú frázy, ale model konkurenčných výhod napomáhajúci mnohým spoločnostiam na hospodárskom trhu.

Špecifickosť podmienok trhu práce v Slovenskej republike ovplyvnenej vysokou mierou nezamestnanosti a nemožnosťou voľby pracovnej pozície alebo pracovných podmienok zamestnancom spôsobili, že mnohí zamestnávatelia zabudli na základné imperatívy pracovného práva a sústreďujú sa na krátkodobú maximalizáciu zisku bez ohľadu na následky pre zamestnancov. Takýto stav je neudržateľný a v príkrom rozpore nielen s európskymi legislatívnymi štandardmi, ale i mnohými zahraničnými právnymi úpravami. Sociálny dialóg, zlepšovanie komunikácie medzi zamestnancami a zamestnávateľom, či participácia zamestnancov na riadení spoločností sa stáva integrálnou súčasťou spoločenskej zodpovednosti podnikov, ktorá dokáže zabezpečiť trvalo udržateľný rast podniku, ale i prostredia (miestnej komunity), v ktorom pôsobí. Bez dodržania aktuálneho trendu v podobe humanizácie pracovného prostredia je spoločnosť odsúdená na zánik aj v takom deformovanom prostredí hospodárskeho a pracovného trhu, aký existuje v Slovenskej republike.

Popísané nedostatky pracovnoprávnej úpravy v Slovenskej republike, zobrazenie ich praktickej aplikácie i načrtnuté návrhy de lege ferenda primárne koncipované ako praktické východiská pri najbližšej novelizácii príslušných pracovnoprávných predpisov dávajú dobrý základ využiteľnosti predkladaného monografického diela ako prostriedku k odstraňovaniu načrtnutých prejavov nekultúry sveta práce.

Kultúra sveta práce a jej zlepšovanie sa nesmie obmedziť len na predchádzanie núteným živnostiam alebo úprave pracovných podmienok pri výkone príležitostnej práce, hoci považujeme spracovanú problematiku za najvypuklejšiu. Dosiahnutie spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok musí byť v záujme zamestnancov i zamestnávateľa. Problematika rozvrhovania pracovného času a prestávok v práci, možnosť uplatnenia práva na štrajk alebo otázky súvisiace so skončením pracovného pomeru predstavujú ďalšie oblasti, na ktoré je potrebné sa sústrediť so zreteľom na ďalšie negatívne aspekty výkonu práce. Úsilie o zlepšovanie pracovných podmienok zamestnancov preto nekončí, najmä s odkazom na dosiahnutie žiaducej harmonizácie pracovného a súkromného života.

Zoznam použitej literatúry

ARNOLD, J.: *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press, 2007, 629 s., ISBN 978 – 80 – 251 – 1518 – 3.

BARANCOVÁ, H. a kol.: *Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb*. Bratislava: Sprint dva, ISBN 978 – 80 – 89393 – 61 – 9.

BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Sprint dva, 2007, 1 032 s., ISBN 80 – 8908 – 594 – 1.

BARANCOVÁ, H. – SCHRÖNK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2009, ISBN 978 – 80 – 89393 – 11 – 4.

BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Praha: C.H.Beck, 2010, ISBN 978 – 80 – 7400 – 172 – 7.

BARTOVÁ, Z.: Prihlasovanie a popieranie pohľadávok v konkurznom konaní podľa nových pravidiel – novela zákona o konkurze a reštrukturalizácii účinná od 1. 1. 2012. In: *Poradca podnikateľa* č. 2/2012.

DOLOBÁČ, M.: Zásada zmluvnej slobody v pracovnom práve. In: *Principy a zásady v právu – teorie a praxe*. Praha: Leges, 2010, s. 221 – 225, ISBN 978 – 80 – 8721 – 259 – 2.

HENSSELER, M. – BRAUN, A.: *Arbeitsrecht in Europa*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmid, 2011, 2000 s., ISBN 978 – 3 – 504 – 42681 – 1.

HULÍN I. et al.: *Patofyziológia*. Bratislava: SAP, 2009, ISBN 978 – 80 – 8095 – 043 – 9.

CHORVÁTHOVÁ, J.: Platobná neschopnosť zamestnávateľa a jej dôsledky voči zamestnancom. In: *Personálny a mzdový poradca podnikateľa* č. 1/2007, ISSN 1335-1583.

KAKAŠČÍKOVÁ, J.: Rodina zamestnanca podľa ustanovení Zákonníka práce. In: *Právní Rozpravy 2011*. Hradec Králové: Magnanimitas, 2011, s. 86 – 92, ISBN 978 – 80 – 9048 – 770 – 3.

KRAJČO, J. - PREISINGER, M. - SUČANSKÁ, D.: *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Iura edition, 2002, 798 s., ISBN 978 – 80 - 89 04 – 727 – 7.

KŘIVOKLAVÝ, J.: *Jak zvládat stres*. Praha: Grada, 1994, 29 s. ISBN 80 – 7169- 121 – 6.

NOVOTNÁ, J. – MATULOVÁ, M.: Komentár k zákonu o konkurze a reštrukturalizácii. In: *Poradca* č. 2/2006, ISSN 1335-1583

OLŠOVSKÁ, A.: Atypické pracovnoprávne vzťahy v práve Európskej únie. In: *Pracovné právo v zjednotenej Európe*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, s. 157 – 188, ISBN 80 – 88931 – 33 – 9.

STRÁNSKÝ, J.: *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – flexibilita za každou cenu?* In: Pracovní právo 2010 – Flexibilní formy zaměstnávání, zborník z medzinárodnej konferencie v Třešti konanej dňa 6. – 8. 10. 2010. Brno: Masarykova univerzita v Brne, Právnická fakulta, 2010, ISBN 978 – 80 – 210 – 5358 – 8.

ŠTEFKO, M.: *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C. H. Beck, 2009, ISBN 978 – 80 – 7400 – 110 – 9.

ŠTIKAR, J.: *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003, 81 s. ISBN 80 – 024 – 604 – 48 – 5.

ŠUBRT, B.: *Odbory, zamestnávateľia a právo*. Karviná: Paris, 1995, ISBN 80 – 7169 – 614 – 5

TOMAN, J.: Závislá práca – pracovný pomer alebo živnosť? In: *Personálny a mzdový poradca podnikateľa* č. 9 – 10/2012, ISSN 1335 – 1508.

TOMAN, J.: *Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. In: *Príjmy a mzdy* č. 21 - 22/2009, ISSN 1335 – 5791.

Právne predpisy a ostatné dokumenty

Správa z 95. zasadnutia Medzinárodnej konferencie práce, jún 2006. Príloha k Odporúčaniu č. 198 MOP o pracovnom pomere, 2006.

Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 198 o pracovnom pomere z roku 2006.

Návrh novely zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov predložený na Hospodársku a sociálnu radu vlády SR dňa 2. 7. 2012.

Smernica č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a zárobkovej činnosti.

Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o zlučiteľnosti dohôd s právom EÚ uverejnené pod číslom 14093/2012-I/10 – 27967/2012 zo dňa 10. 7. 2012.

VALENTOVIČ, M. – KAVICKÝ, R.: Analýza systému súdnictva a jeho výkonnosti v období do roku 2010, júl 2011.

DUVEL, W. – GRADEV, I. – GRADEV, G. – CLAUWAERT, S.: *Labour dispute settlement*. ETUI, 2004

Ministerstvo spravodlivosti SR, Analýza možnosti inštitucionálneho usporiadania pracovného súdnictva, 1995.

Rámcová dohoda bola prijatá na základe realizácie sociálneho dialógu medzi európskymi sociálnymi partnermi (ETUC, CEEP, UAPME, UNICE-BUSINESSEUROPE) dňa 8. októbra 2004.

Medzinárodná štatistická klasifikácia chorôb a príbuzných zdravotných problémov, Svetová zdravotnícka organizácia (WHO), ICD-10-WHO Verzia 2011. Dostupné na internete: <<http://www.dimdi.de/static/de/klassi/diagnosen/icd10/htmlgm2011/block-f40-f48.htm>> (31. 7. 2011).

Europäische Kommission: Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit. Belgium: Generaldirektion Beschäftigung, Soziale und Chancengleichheit, 2007, ISBN 978-92-79-06476-0.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení nehorších predpisov

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom počení v znení nehorších predpisov

Zákon č. 633/2007 Z. z. o minimálnej mzde.

Zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou

Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 435/2001 Z. z. o patentoch, dodatkových ochranných osvedčeniach

Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník

Zákon č. 618/2003 Z. z. o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právom

Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov

Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov

Zákon č. 131/1931 Zb. o súdnictve v sporoch z pomeru pracovného, služobného a učebného

Zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii a o doplnení niektorých zákonov v platnom znení

KULTÚRA SVETA PRÁCE

Závislá práca a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Autori: Marek Švec a kol.

Recenzenti: doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.; doc. Ing. Anna Zaušková, PhD.;
JUDr. Andrej Poruban, PhD.; Ing. Jana Koprlová, PhD.

Vedecká monografia vznikla ako výstup v rámci projektu Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR s názvom „Kultúra sveta práce“.

Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR

Bratislava, 2012

ISBN 978 – 80 – 89149 – 23 - 0