



PRÁVNE NÁSTROJE ODMEŇOVANIA V 21. STOROČÍ

MAREK ŠVEC
MARTIN BULLA (EDS.)



BRATISLAVA
2017

Editori:

JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.

Autori:

JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.; JUDr. Jozef Greguš; doc. JUDr. Miriam Laclavíková, PhD.;
PhDr. Adam Madleňák, PhD.; doc. JUDr. Andrea Olšovská, PhD.; JUDr. Monika Seilerová,
PhD.; JUDr. Simona Schuszteková, PhD., LL.M.; JUDr. et Mgr. Zuzana Strapatá, LL.M.;
Ing. Anna Štefančíková, PhD.; JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.; Mgr. Viktor Varga;
Mgr. Lucia Váryová; JUDr. Jana Žul'ová, PhD.

Recenzenti:

prof. Ing. Anna Zaušková, PhD.; doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.; JUDr. Peter Varga, PhD.

Zborník vedeckých príspevkov vznikol ako výstup medzinárodného projektu Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike pod názvom „*Kultúra sveta práce/Kultur der Arbeitswelt*“.

Právne výklady a stanoviská obsiahnuté v textoch zborníku sú subjektívnymi názormi autorov, nemožno ich stotožňovať s postojmi Friedrich Ebert Stiftung, e.V.

Toto dielo ani žiadnu jeho časť nemožno reprodukovať bez súhlasu Friedrich Ebert Stiftung, e.V.

Za odbornú a obsahovú stránku príspevkov zodpovedajú autori.

© Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2017

ISBN 978-80-89149-53-7 (e-dokument online – PDF)

Obsah

Predhovor	5
O projekte „Kultúra sveta práce“	6-8
Započítanie vzájomných pohľadávok v pracovnom práve <i>Marcel DOLOBÁČ</i>	9
Sociálna a motivačná funkcia mzdy, odmeňovanie ako nástroj motivácie zamestnancov <i>Andrea OLŠOVSKÁ – Miriam LACLAVÍKOVÁ</i>	17
Zmluvné zrážky zo mzdy zamestnanca <i>Jana ŽULOVÁ</i>	26
Zmluvné nastavenie zložiek mzdy a ich nárokovateľnosť <i>Monika SEILEROVÁ</i>	36
Výplata mzdy v cudzej mene <i>Jozef GREGUŠ</i>	55
Mzda ako osobný údaj <i>Viktor VARGA</i>	68
Pojem dosiahnutej mzdy <i>Marek ŠVEC – Simona SCHUSZTEKOVÁ</i>	78
Vplyv digitálnej revolúcie na odmeňovanie zamestnancov <i>Zuzana STRAPATÁ</i>	85

**Manažment ľudských zdrojov v kontexte zvyšovania motivácie a produktivity
v podnikoch** 92

Adam MADLEŇÁK – Anna ŠTEFANČÍKOVÁ

Odmeňovanie zamestnancov a kolektívna zmluva 108

Lucia VÁRYOVÁ

Predhovor

Odmeňovanie zamestnancov sa stáva v ostatnom období jednou z najdiskutovanejších tém z oblasti pracovného práva, a to nielen v odbornej, ale i laickej verejnosti. Spolu s výrazne zlepšujúcou sa ekonomickou situáciou podnikov po prekonaní hospodárskej krízy a rastom tržieb i ziskovosti investovaného kapitálu sa zamestnávatelia potýkajú s požiadavkami zamestnancov na razantné zvýšenie miezd v krátkodobom horizonte. Nanešťastie je však verejná diskusia v predmetnej oblasti vedená pomerne povrchno a obmedzuje sa len na volanie po zvýšení miezd a mzdových zvýhodnení zamestnancov za výkon práce alebo po ustanovení obligatórnej náležitosti vo zverejňovaných pracovných inzerátoch v podobe výšky mzdy zamestnanca, ktorú ponúka zamestnávateľ na obsadzovanom pracovnom mieste.

Problematika odmeňovania zamestnancov aj s ohľadom na pomerne striedmu právnu úpravu v Zákonníku práce však predstavuje komplikovanú oblasť pracovného práva, v ktorej sa prelínajú ako prvky individuálneho, tak i kolektívneho pracovného práva. Vzhľadom na pôvodnú právnu úpravu odmeňovania zamestnancov charakterizovanú katalógmi pracovných činností vo väzbe na stanovenú mzdu zamestnanca, je právna úprava v súčasnom znení Zákonníka práce nepomerne liberálnejšia, vychádzajúca zo súkromnoprávneho charakteru pracovnej zmluvy, kde by mala byť mzda zamestnanca predmetom dojednaní medzi ním a zamestnávateľom. Obdobne aj väčšina ďalších benefitov alebo finančných motivujúcich faktorov by mali byť predmetom kolektívneho vyjednávania alebo individuálneho dojednaní, čo možno dokumentovať aj pri zohľadnení § 120 Zákonníka práce v súvislosti s uplatnením tzv. minimálnych mzdových nárokov.

Bez ohľadu na uvádzaný súkromnoprávny charakter mzdy však aj minimálna právna regulácia obsiahnutá v Zákonníku práce prináša viaceré sporné momenty pri jej aplikácii v praxi, čo spôsobuje pravidelne napätie vo vzťahu zamestnanec – zamestnávateľ. Predmetom záujmu autorov vedeckých príspevkov zaradených do zborníka bude práve preto načrtnutie popisovaných sporných otázok z oblasti právnej úpravy odmeňovania zamestnancov s predpokladaným vyjadrením návrhu ich riešenia, rovnako ako zasadenie kontextu odmeňovania zamestnancov napr. do prostredia manažmentu ľudských zdrojov.

editori

O projekte „Kultúra sveta práce“

Projekt „Kultúra sveta práce“ vznikol ako odpoveď na rôzne podnety a negatívne informácie z prostredia trhu práce, ktoré sa dotýkali preukázateľného porušenia pracovnoprávnej ochrany zamestnancov v dôsledku nevhodnej alebo chýbajúcej právnej úpravy. Zameranie projektu a jeho výstupy tak boli od počiatku vnímané ako možnosť poukázať na existujúce legislatívne nedostatky a v rámci vzájomnej teoretickoprávnej diskusie so silnou interakciou aplikačnej praxe hľadať riešenia problémov predovšetkým v oblasti návrhov *de lege ferenda*. Počas svojej existencie projekt prešiel nielen významnými zmenami týkajúcimi sa obsadenia samotnej expertnej skupiny, ale najmä zacielenia na jednotlivé problémy aplikačnej praxe. Od prípravy konferencií k ad hoc témam, ktoré predstavovali najpálčivejšie prekážky pracovnoprávnej ochrany zamestnancov (problematika nútených živností a dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru), sa projekt postupne začal uberať smerom koncepčného vnímania jednotlivých pracovnoprávných inštitútov so silnou podporou v oblasti formálnych výstupov projektu v podobe zborníkových prác a monografických diel najvýznamnejších odborníkov z pracovného práva. Zmena orientácie projektu bola výrazne ovplyvnená akútnym nedostatkom relevantnej modernej pracovnoprávnej literatúry, ktorá by na strane jednej bola spôsobilá zvýšiť právne povedomie zamestnancov s cieľom ochrany svojich základných práv, na druhej strane bola finančne dostupná pre zamestnancov a ich zástupcov.

Friedrich-Ebert-Stiftung sa na Slovensku už od roku 1993 okrem svojho hlavného politicko- spoločenského projektu venuje ako jedna z mála mimovládnych inštitúcií aj podpore odborového hnutia, s čím sa spájajú mnohé projekty zamerané práve na ochranu práv zamestnancov a analyzovanie zásadných a aktuálnych problémov trhu práce. Počas svojej činnosti Friedrich-Ebert-Stiftung spolupracovala s mnohými partnermi zo štátnej správy, mimovládneho prostredia, prípadne s expertami na trh práce a mnohými zahraničnými odborníkmi. Po dlhoročných skúsenostiach však vzišla potreba vytvoriť skupinu ľudí zaoberajúcimi sa a žijúcimi pracovným právom a problémami s nim spojenými a venovať sa dôstojným pracovným podmienkam, uspokojivému ohodnoteniu, prepájaniu rodinného a pracovného života – vnášať do pracovných podmienok *Kultúru*.

Za „otca“ projektu „Kultúry sveta práce“ možno pokladať **Vladimíra Špánika**, ktorý v roku 2012 oslovil Michala Páleníka z Inštitútu zamestnanosti a Mareka Šveca vtedy

interného doktoranda na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave o prvé nastavenie projektového zámeru. Postupom času v roku 2012 projekt prevzala vedúca Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR **JUDr. Zuzana Strapatá**, ktorá projekt aj za neskoršieho prístúpenia ďalších členov expertnej skupiny pretvorila do dnešnej, veľmi úspešnej, podoby. Potreba a pocit užšej spolupráce medzi jednotlivými členmi expertnej skupiny vyvrcholil v založenie Labour Law Association ako organizácie združujúcej odborníkov z oblasti pracovného práva bez ohľadu na ich príslušnosť k zástupcom zamestnancov, zamestnávateľom alebo k štátnej správe s cieľom objektívneho posudzovania nielen obsahovej náplne projektu vo väzbe na aktuálne problémy trhu práce, ale najmä s ohľadom na hľadanie všeobecne právne akceptovateľného riešenia. Labour Law Association je jediná odborná organizácia v Slovenskej republike s medzinárodnou afiliáciou v jednej z najvýznamnejších svetových organizácií z oblasti pracovného práva, a to v **International Labour and Employment Relations Association (ILERA)** pri Medzinárodnej organizácii práce a s prebiehajúcim prístupovým procesom do najprestížnejšej svetovej organizácie v oblasti pracovného práva pri Medzinárodnej organizácii práce – **International Society for Labour and Social Security Law (ISLSSL)**.

Členmi riadiaceho kolektívu a expertnej skupiny sa tak postupne stali **JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.** ako koordinátor expertnej skupiny a projektu, **JUDr. Simona Schuszteková, PhD., LL.M.** z Advokátskej kancelárie AK Henrich Dušek, **JUDr. Zdenka Dvoranová** z Energeticko-chemického odborového zväzu, **PhDr. Alena Schinglerová** z Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, **doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.** z Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave, **JUDr. Mária Svoreňová** z Konfederácie odborových zväzov SR či **Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.** z Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave.

Projekt „Kultúry sveta práce“ si počas svojej existencie získal taký ohlas, že si ho od roku 2013 vzal pod svoju záštitu štátny tajomník Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR p. Mgr. **Branislav Ondruš**.

Zaujímavé oblasti projektu boli v rámci trvania projektu spracované vo viac ako 15 konferenciách za účasti stoviek odborníkov z domáceho i zahraničného odborného prostredia, či predstaviteľov štátnej správy, akademickej obce a zástupcov subjektov z tretieho sektora. V rámci projektu bolo vydaných 6 monografických diel a viac ako 10 zborníkových prác

zahŕňajúcich problematiku individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, s dôrazom na témy ako predchádzanie prekérnym (atypickým) formám zamestnávania, pracovného času, bezpečnosti a ochrany života a zdravia zamestnancov, pracovného súdnictva, výkonu práce formou agentúrneho zamestnávania alebo prostredníctvom vysielania na pracovné cesty či kompetencií a ochrany práv zástupcov zamestnancov.

Bez ohľadu na akékoľvek prezentované úspechy a ďalšie informácie je potrebné v prvom rade poďakovať Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR a pani **JUDr. et Mgr. Zuzane Strapatej, LL.M.**, ktorá samotný projekt a expertnú skupinu podporuje a osobitne oceniť aj jej veľkú odvalu, pretože v súčasnej liberálnej hospodárskej súťaži nie sú záujmy zamestnancov na prvom mieste a možnosť dovolania sa obvyčajnej spravodlivosti zamestnancami je často ťažké, ak nie nemožné. Osobitne je nevyhnutné poďakovať i všetkým členom expertnej skupiny a členom Labour Law Association za ich podporu a pomoc pri usporadúvaní konferencií, publikačných výstupov či len šírení dobrého mena a povedomia o projekte. Bezprostredná vďaka patrí aj **JUDr. et Mgr. Jozefovi Tomanovi, PhD.** riaditeľovi odboru pracovných vzťahov z Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorý sa za uplynulý čas stal už dvorným autorom a spolupracovníkom expertnej skupiny.

Veľká vďaka patrí aj všetkým našim partnerom, s ktorými sme počas existencie projektu spolupracovali, a to Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Inštitútu pre výskum práce a rodiny SR a jeho riaditeľke p. PhDr. Silvii Porubánovej, Konfederácii odborových zväzov SR, Inštitútu zamestnanosti, Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave, Právnickej fakulte Univerzity P.J. Šafárika v Košiciach, Fakulte masmediálnej komunikácie Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave.

Na záver možno len vyjadriť skromné želanie, aby projekt „Kultúry sveta práce“ nezostal vo svojich aktivitách osamotený a aby sa myšlienka sociálnodemokratickej orientácie pracovného práva so silným akcentom na pracovnoprávnu ochranu zamestnancov presadzovala v legislatívnej i praktickej rovine.

JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

koordinátor projektu

Kultúra sveta práce

Započítanie vzájomných pohľadávok v pracovnom práve

Marcel DOLOBÁČ¹

Úvod²

Započítanie vzájomne sa kryjúcich pohľadávok (záväzkov) je bežne využívaným inštitútom v súkromnom zmluvnom práve. Jeho podstata spočíva predovšetkým v zjednodušení právnych vzťahov, keď buď na základe iba jednostranného právneho úkonu alebo i na základe dohody zmluvných strán dochádza k zániku dvoch vzájomne sa prelínajúcich pohľadávok (záväzkov) bez toho, aby muselo dôjsť aj k reálnemu vzájomnému plneniu. Možno súhlasiť s názorom, že započítanie je tak samo o sebe hodnotovo neutrálne, ba dokonca v zmysle uvedeného hospodárskeho účelu pozitívny právny inštitút³.

Jednostranné započítanie si osvojila prax aj v oblasti pracovnoprávnych vzťahoch. Prvý okruh prípadov je už na prvý pohľad kritický. Zamestnávateľia nie ojedinele pristupujú ku kráteniu odmien či voliteľnej časti mzdy (v niektorých prípadoch zásahy smerujú aj voči zmluvne dojednanej mzde) ako forme sankcie pre porušenie pracovnej disciplíny. Takéto peňažné sankcie zamestnávateľia realizujú jednostranným započítaním voči mzde. Bez toho, aby sme takýto postup podrobili bližšiemu skúmaniu, vo všeobecnosti možno vysloviť, že príkro naráža na inherentnú zásadu pracovného práva zákazu peňažných sankcií za porušenie pracovnej disciplíny⁴. V aplikačnej praxi však dochádza k jednostrannému započítaniu pohľadávok (záväzkov) z pracovnoprávnych vzťahov aj v menej ostentatívne neprípustných prípadoch. Pri vyslovení neplatnosti skončenia pracovného pomeru (z organizačných dôvodov) a priznaní náhrady mzdy v súdnom konaní zamestnávateľia s úplnou samozrejmosťou pristupujú k jednostrannému zápočtu časti náhrady mzdy so skôr vyplateným odstupným, ktoré na základe neplatného skončenia pracovného pomeru považujú za bezdôvodné obohatenie. Takýto postup sa pritom nejaví ako nespravodlivý.

¹ JUDr. Marcel Dolobáč, PhD., Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach

² Vedecký článok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0526/17s názvom „Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva“.

³ Bližšie NOVOTNÝ, M. Jednostranné započítanie v pracovnoprávnych vzťahoch. In: *Justičná revue*, č. 3/2011, 425-435.

⁴ Zákaz peňažných sankcií za porušenie pracovnej disciplíny platí generálne, na druhej strane však za dni pracovnej zmeny, počas ktorých mal zamestnanec neospravedlnené absencie, mu mzda neprináleží (nehovoriac o ďalších Zákonníkom práce predpokladaných sankciách). V tomto prípade ale nejde o peňažnú sankciu, lež o uplatnenie zákonnej úpravy, v zmysle ktorej zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi mzdu za vykonanú prácu.

Ambíciou tohto príspevku je preskúmať možnosti takéhoto postupu, teda aplikácie inštitútu započítania v pracovnoprávných vzťahoch, najmä v korelácii s možnosťou subsidiárneho a analogického použitia Občianskeho zákonníka.

I. Subsidiarita Občianskeho zákonníka

Vzájomnú subsidiaritu pracovného práva k občianskemu právu ukotvuje ustanovenie § 1 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Zákonník práce“): *„ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 (individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy) všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.“*

Z označeného zákonného ukotvenia subsidiarity vyvstáva pre prax nie zanedbateľná otázka, či pri vymedzení subsidiárneho použitia „všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka“ mal zákonodarca na mysli výlučne použitie len 1. časti zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Občiansky zákonník“) alebo súčasne aj 8. časti 1. hlavy Občianskeho zákonníka upravujúcej všeobecné ustanovenia záväzkového práva (§ 488 až 587 Občianskeho zákonníka). V praxi sa táto otázka dotýka okrem iného aj započítania, ktoré je upravené v Občianskom zákonníku v rámci všeobecných ustanovení záväzkového práva (§ 580 a nasl. OZ) ako jeden zo spôsobov zániku záväzku.

Pre správne pochopenie subsidiarity Občianskeho zákonníka je nutné nazrieť na znenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce aj optikou predchádzajúcej právnej úpravy a jej následných legislatívnych zmien. Zákonník práce vo svojom znení účinnom do 1. januára 2009 upravoval podporné použite Občianskeho zákonníka nasledovne: *„Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník.“*⁵

V súvislosti s následnou legislatívnou zmenou spočívajúcou v doplnení slovného spojenia „všeobecné ustanovenia“ zákonodarca deklaroval svoj zámer obmedziť subsidiárnu pôsobnosť *osobitnej časti občianskeho kódexu*, a to nielen k všeobecnej (prvej) časti ustanovení Zákonníka práce, ale zároveň eliminovať túto pôsobnosť k osobitnej časti

⁵ Ustanovenie § 1 ods. 2 Zákonník práce účinného do 1. januára 2009. Predmetné ustanovenie bolo zmenené zákonom č. 460/2008 Z. z. ktorým sa menia a dopĺňajú zákony v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v súvislosti so zavedením meny euro v Slovenskej republike. V § 1 ods. 4 Zákonníka práce sa slovo „vzťahuje“ nahrádza slovom „vzťahujú“ a slová „Občiansky zákonník“ sa nahrádzajú slovami „všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka“.

Zákonníka práce.⁶ Napokon, v súlade s vysloveným záverom, zákonodarca z dôvodu odstránenia výkladových pochybností pristúpil k precizovaniu právnej úpravy. Subsidiarita Občianskeho zákonníka sa v období od 1. januára 2009 do 1. septembra 2011 v dikcii zákona upravila nasledovne: „*Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.*“ Ostatná korekcia právnej úpravy subsidiárneho použitia Občianskeho zákonníka do súčasne platného a účinného znenia nastala novelizáciou Zákonníka práce s účinnosťou k 1. septembru 2011.⁷ Vo vzťahu k tejto, nateraz poslednej novelizácii, osobitná časť dôvodovej správy zdôrazňovala, že prijatím tejto novely nedošlo k zmene chápania vzťahu Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka. Odstránili sa tým len aplikačné problémy, či spojenie „*tieto právne vzťahy*“ vykladať vo väzbe na prvú časť vety (právnych vzťahov v prvej časti) alebo vo väzbe na odsek 1 (individuálne pracovnoprávne vzťahy alebo kolektívne pracovnoprávne vzťahy).

V intenciách postupných legislatívnych úprav a vychádzajúc z dôvodových správ sa napriek zdanlivej pojmovej nejednoznačnosti vo všeobecnosti prijal záver, že *subsidiarita sa vzťahuje len na 1. časť Občianskeho zákonníka, nie však na časť upravujúcu záväzky.*⁸

Je žiaduce dodať, že takýto záver je prijímaný všeobecne, nie však bezvýhradne. Viaceré názory (priamo alebo náznakom) vnímajú subsidiaritu základného kódexu širšie, a teda aj vo vzťahu k všeobecným ustanoveniam prvej hlavy ôsmej časti Občianskeho zákonníka. Pritom argumentujú aj tým, že vylúčením subsidiárneho použitia by ad absurdum nebolo v pracovnom práve možné pripustiť zánik záväzku splnením, bolo by vylúčené čiastočné splnenie, plnenie v splátkach, či omeškanie dlžníka. Všetky tieto otázky totiž

⁶ Porovnaj aj BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár.* 4. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 116.

⁷ Zákon č. 257/2011 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. V § 1 ods. 4 Zákonníka práce sa vypúšťa slovo „*tieto*“ a za slová „*právne vzťahy*“ sa vkladajú slová „*podľa odseku 1*“.

⁸ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce, Komentár.* 4. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 115 alebo TKÁČ, V. - MATEJKA, O. - FRIEDMANNOVÁ, D. - MASÁR, B. *Zákonník práce. Komentár.* Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, s. 44. Avšak, opačný názor vyslovil napríklad rozsudok Krajského súdu v Bratislave, sp. zn. 8Co/375/2017 z 9. septembra 2014, ktorý uvádza že „*V tomto prípade sa totiž uplatňuje širší výklad "Všeobecných ustanovení" Občianskeho zákonníka, na ktorých subsidiárne použitie odkazuje § 1 ods.4 Zákonníka práce; uvedené ustanovenie totiž výslovne neodkazuje výlučne na Všeobecné ustanovenia Prvej časti Občianskeho zákonníka, a preto je potrebné za všeobecné ustanovenia v zmysle dikcie § 1 ods.4 Zákonníka práce, považovať nielen "Všeobecné ustanovenia" Občianskeho zákonníka uvedené v jeho Prvej časti (§ 1-122), ale aj "Všeobecné ustanovenia" uvedené v jeho Ôsmej časti - označenej ako Záväzkové právo (§ 488-587), keďže pracovnoprávne vzťahy treba; rovnako ako občianskoprávne vzťahy; považovať za záväzkové vzťahy, v ktorých účastníci vystupujú ako nositelia subjektívnych práva povinností stanovených normami pracovného práva.*“

Zákonník práce neupravuje a ich úprava sa nachádza vo všeobecných ustanoveniach záväzkovej časti Občianskeho zákonníka⁹.

Pochopiteľne, nemožnosť zániku záväzku splnením v pracovnom práve len na základe nedostatočne obsiahlej subsidiarity Občianskeho zákonníka vyznieva absurdne. Na druhej strane, táto skutočnosť sama o sebe neumožňuje výkladom rozširovať subsidiaritu nad rámec zákonnej úpravy (aj s prihliadnutím na úmysel zákonodarcu, ktorý prezentoval v dôvodových správach pri zužovaní pôvodne širokej subsidiarity celého Občianskeho zákonníka). Absentujúcu subsidiaritu možno v odôvodnených prípadoch preklenúť analógiou.

II. Započítanie v pracovnoprávných vzťahoch na základe analógie

Vychádzajúc z vyššie uvedených relevantných úvah, započítanie ako spôsob zániku záväzku (ktorý je ukotvený v 8. časti 1. hlavy Občianskeho zákonníka upravujúcej všeobecné ustanovenia záväzkového práva) nemožno subsidiárne použiť na pracovnoprávne vzťahy. Pokiaľ teda nemožno právne zdôvodniť subsidiárne použitie započítania v pracovnoprávných vzťahoch, zamyslíme sa nad možnosťou použitia analógie zákona.

Základnými predpokladmi analógie sú neplánová medzera v zákone a existencia právnej normy upravujúcej podobnú situáciu. Metódou analógie zákona by sa teda teoreticky mohli aplikovať i tie ustanovenia, ktoré zákonodarca na prvý pohľad vylúčil zo subsidiárneho použitia Občianskeho zákonníka. Kde však stanoviť hranice, kedy je analógia zákona pre záväzkové vzťahy prípustná a kedy už ide o nedovolenú aplikáciu? Intuitívne možno vytýčiť základné mantinely dovoleného, resp. zakázaného použitia analógie zákona. Zjednodušene povedané, analógia inštitútov Občianskeho zákonníka bude dovolená tam, kde orgány aplikácie práva *nebudú mať inú možnosť*, teda v prípadoch keď pracovnoprávna úprava je natoľko nedostatočná, že bez použitia osobitnej časti Občianskeho zákonníka alebo bez použitia iných občianskoprávných predpisov budú jej ustanovenia obsolentné.

Metódu analógie je teda možné uplatniť iba ako krajný prostriedok po zvážení účelu právnej normy, následkov jej aplikácie v korelácii s povahou právnych vzťahov, do ktorých sa ma analógiou zasahovať. Pričom následkom analógie nesmie vzniknúť nevyváženosť či disharmónia právneho vzťahu, v pracovnom práve aj s ohľadom na jeho ochrannú funkciu.

Nechcená medzera v zákone

⁹ Bližšie NOVOTNÝ, M. Jednostranné započítanie v pracovnoprávných vzťahoch. In: *Justičná revue*, č. 3, 2011, s. 425-435.

Ak sa zamýšľame nad možnosťou použitia inštitútu započítania v pracovnom práve na základe analógie zákona, v prvom rade musíme skúmať, či vylúčenie subsidiarity je náhodné, nechcené, mimo zaužívanú prax a rozumné usporiadanie vzťahov.

Úmysel zákonodarcu pojať, respektíve vylúčiť započítanie z regulácie pracovnoprávných vzťahov možno dedukovať nepriamo skrz historický náhľad, konkrétne zo znenia Zákonníka práce z roku 1965, účinného do 31. marca 2002. Pôvodný Zákonník práce upravoval zánik práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov samostatne a komplexne vo svojej štvrtej hlave (piatej časti – spoločné ustanovenia). Výpočet spôsobov zániku práv a povinností bol v Zákonníku práce uvedený taxatívne a zahŕňal uspokojenie nároku (§ 252 až § 257 Zákonníka práce účinného do 31.3.2002), uplynutie doby, na ktorú boli obmedzené (§ 258 Zákonníka práce účinného do 31.3.2002), dohodu o sporných nárokoch (§ 259 Zákonníka práce účinného do 31.3.2002) a smrť zamestnanca (§ 260 Zákonníka práce účinného do 31.3.2002). Podľa v tom čase platnej úpravy (rovnako ako i v súčasnosti) k zániku záväzku došlo aj neuplatnením práva v stanovenej lehote – preklúziou.

Hneď v prvom slede tak badať to, že započítanie ako zánik záväzku nebolo v pracovnom práve upravené a ani uplatňované ani v minulosti pri relatívne komplexnej úprave Zákonníka práce. Potvrďuje to i judikatúra, podľa Najvyššieho súdu Slovenskej republiky komplexná úprava zániku práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov v štvrtej hlavy, piatej časti Zákonníka práce účinného do 31.3.2002 „*znamená ... že iným, v Zákonníku práce neuvedeným spôsobom, práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov nezanikajú, a to ani vtedy, keby zamestnanec a zamestnávateľ prejavili v tomto smere súhlasnú vôľu. Pretože zákonník práce iné než uvedené spôsoby zániku práv a povinností nepozná, a pretože právnym dôsledkom započítania je zánik pohľadávky, predstavujú pohľadávky z pracovnoprávných vzťahov také pohľadávky, ktoré nemožno započítať a ani proti nim nie je možné započítanie jednostranným úkonom namietat'.* ... Je pritom nerozhodné a právne irelevantné, či sa jedná o nárok povinného na započítanie z pracovnoprávneho alebo občianskoprávneho vzťahu vzhľadom k tomu, že nárok oprávneného z pracovnoprávných vzťahov nemôže započítaním zaniknúť.“¹⁰ Citované odôvodnenie si za svoje vzala aj novšia rozhodovacia činnosť, ktorá vychádzajúc z uvedených úvah aj po prijatí nového Zákonníka práce konštatuje, že „*pretože Zákonník práce nepozná inštitút započítania (kompenzácie), ako*

¹⁰ Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 2 Cdo 103/2008 29.9.2009.

*je upravený v § 580 O. z., z toho vyplýva jediný záver, že zamestnávateľ svoje pohľadávky voči zamestnancovi musí uplatniť samostatnou žalobou a nie započítacou námietkou.*¹¹

Z tohto pohľadu o inštitúte započítania nemožno hovoriť ako o nechcenej medzere v zákone.

Možnosť nahradenia inštitútu započítania

V druhom rade je potrebné sledovať, či inštitút započítania nemožno nahradiť iným, obdobným inštitútom pracovného práva.

V zmysle úpravy § 580 a nasl. Občianskeho zákonníka započítanie je možné jednostranným úkonom alebo dohodou, pričom na jednostranné započítanie sú kladené prísnejšie podmienky, ktoré spočívajú jednak v požiadavke splatnosti započítavanej pohľadávky a súčasne v neexistencii zákazu započítania pre pohľadávky určitého druhu. Pri dohode účastníkov tieto prekážky započítania neplatia. K inštitútu započítania majú z pohľadu pracovného práva najbližšie zrážky zo mzdy.

Pokiaľ ide o započítanie vzájomnou dohodou, účel takejto dohody potenciálne plní dohoda o sporných nárokoch podľa § 32 Zákonníka práce, eventuálne dohoda o zrážkach zo mzdy v intenciách § 131 ods. 3 Zákonníka práce. Napokon, ani nebaďať názory, že by absencia dohody o vzájomnou započítaní bola vážnou prekážkou realizácie pracovnoprávných vzťahoch.

Ak sa zameriame na jednostranné započítanie, tak v tomto smere je nutné povedať, že v Zákonníku práce nenájdeme inštitút, ktorý by plnohodnotne nahradil rozsah a právne možnosti započítania tak, ako ho upravuje Občiansky zákonník. No na druhej strane, Zákonník práce pri zrážkach zo mzdy podľa ustanovenia § 131 Zákonníka práce vymedzuje relatívne široký rad peňažných nárokov zamestnávateľa, ktoré môže uspokojiť zrážkou zo mzdy¹², čo vo svojej podstate zodpovedá jednostrannému započítaniu.

V pracovnom práve teda nachádzame obdobné právne inštitúty, ktoré plnia zámer a zmysel započítania. Z pohľadu zamestnávateľa sa však takto vymedzený diapazón nárokov môže zdať úzky, pričom hlasy zaznievajú najmä k nemožnosti započítania náhrady škody spôsobenej zamestnancom.

¹¹ Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici, sp. zn. 14Co 316/2012 z 26. 2. 2013.

¹² Máme na mysli predovšetkým nevyúčtované preddavky cestovných náhrad, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo jej časť, na ktorú zamestnanec stratil nárok alebo mu nárok nevznikol, náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol, alebo sumu odstupného alebo jeho časť, ktorú je zamestnanec povinný vrátiť podľa § 76 ods. 4 Zákonníka práce.

Následky analógie a vyváženosť práv

Pri použití analógie zákona, konkrétne vo vzťahu k inštitútu započítania, je popri otázkach (ne)chcenej medzery v zákone a možnosti nahradenia občianskoprávného inštitútu obdobným inštitútom pracovného práva nutné skúmať aj tú skutočnosť, aké následky prinesie analógia občianskoprávného inštitútu na pracovnoprávne vzťahy a či bude pri jeho aplikácii zohľadnená ich špecifickosť. Jednou zo základných funkcií pracovného práva je aj jej ochranná funkcia. Možno polemizovať nad niekedy až paternalistickou rukou Zákonníka práce, na druhej strane nemožno spochybňovať nevyhnutnosť zvýšenej právnej ochrany zamestnanca ako ekonomicky slabšej strany. Tá sa prejavuje aj v obmedzení možnosti vykonávať zrážky zo mzdy.

Práve nemožnosť zápočtu náhrady škody so mzdou, ktorej sa zamestnávateľa dovoľávajú, nie je medzerou a ani nedostatkom Zákonníka práce. Uplatnenie náhrady škody je skutkovo náročné a možnosť jej započítania by postavilo zamestnanca do mimoriadne nevýhodnej pozície. Pokým pri uplatnení náhrady škody spôsobnej zamestnancom musí byť doteraz aktívny zamestnávateľ, po pripustení možnosti jednostranného započítania by sa povinnosť aktívneho konania (vymáhania nárokov) preniesla na zamestnanca. Fakticky by to znamenalo pričítať množstvo sporných nárokov z titulu náhrady škody na vrub zamestnancov, keďže je nesporný predpoklad, že by nepristúpili k súdnemu vymáhaniu svojej započítanej, nevyplatennej mzdy v každom jednom prípade. A to rozhodne nezodpovedá základným zásadám a duchu pracovnoprávných noriem.

Záver

Záverom sa môžeme opätovne vrátiť k početne vyskytujúcej sa názoru z pohľadu právnej praxe, ktorej sa vylúčenie možnosti použitia započítania v pracovnoprávných vzťahoch javí za „*prinajmenšom nepraktické*“. Nevhodnosť z jej pohľadu spočíva v tom, že pri ponímaní započítania ako formy bezhotovostného vyrovnania, ktoré sa nevykonáva skutočným plnením, ale odpočítaním vzájomných pohľadávok veriteľa a dlžníka rovnakého druhu, ktoré sa vzájomne kryjú, je neefektívne, aby si strany vzájomne plnili, resp. podávali samostatné žaloby a návrhy na vykonanie exekúcie, čo zbytočne zvyšuje náklady spojené s vymožením pohľadávky a zaťažuje strany najmä z časového hľadiska.¹³

Bez ohľadu na neutrálnosť uvedených slov a aj ich vnútornú logiku, treba dodať, že uvedené argumenty svedčia v prospech zamestnávateľa. V pracovnoprávných vzťahoch nejde

¹³ Pozri bližšie ČENTÍK, T. *Započítanie v pracovnom práve*. Dostupné na internete: www.ulpianus.sk/z-judikatury/zapocitanie-v-pracovnom-prave.

o štandardné peňažné výmeny či peňažné operácie, ale zamestnanec poskytuje svoju pracovnú silu výmenou za mzdu, ktorá je v zásade jeho hlavným zdrojom zabezpečenia životných potrieb. Zamestnávateľ je oprávnený požadovať riadny výkon práce, ale zároveň platí, že voči zamestnancovi môže uplatňovať peňažné nároky len výnimočne - v prípade bezdôvodného obohatenia a náhrady škody.

Najčastejšie prípady bezdôvodného obohatenia zamestnanca sú pokryté zrážkami zo mzdy, ostáva teda náhrada škody. Vyjadrujeme presvedčenie, že nemožnosť jednostranného započítania náhrady škody spôsobenej zamestnancom so mzdou (opačné započítanie je z logiky veci vylúčené, resp. obmedzené na výnimočné prípady, zamestnanec nemá voči zamestnávateľovi peňažné záväzky na započítanie) nie je samo o sebe dostatočným dôvodom pre široký analogický výklad možnosti použitia tohto inštitútu a ani dôvodom na zmenu právnej úpravy.

Zoznam použitej literatúry:

1. BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce, Komentár*. 4. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2015, 1 240 s.
2. ČENTÍK, T. *Započítanie v pracovnom práve*. Dostupné na internete: www.ulpianus.sk/z-judikatury/zapocitanie-v-pracovnom-prave.
3. NOVOTNÝ, M. Jednostranné započítanie v pracovnoprávných vzťahoch. In: *Justičná revue*, č. 3, 2011, s. 425-435.
4. TKÁČ, V. - MATEJKA, O. - FRIEDMANNOVÁ, D. - MASÁR, B. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, 1 030 s.

Sociálna a motivačná funkcia mzdy, odmeňovanie ako nástroj motivácie zamestnancov

Andrea OLŠOVSKÁ – Miriam LACLAVÍKOVÁ¹⁴

I. Sociálna funkcia mzdy¹⁵

Ochranná funkcia pracovného práva sa v oblasti odmeňovania prejavuje najmä stanovením minimálnych štandardov. Možno uviesť, že najsilnejší prvok sociálnej funkcie pracovného práva a ochrany ľudskej dôstojnosti zamestnanca by mal byť ukotvený v právnom inštitúte odmeňovania. S otázkou odmeňovania súvisí aj problematika dôstojnej práce, za ktorú sa v širšom ponímaní považuje nielen práca s primeranou odmenou, ale aj práca s funkciou sociálnej ochrany rodiny, práca so zdravými a bezpečnými pracovnými podmienkami, v rámci ktorej je dodržiavaná zásada rovnakého zaobchádzania a práca, ktorá umožní aj proces seberealizácie zamestnanca. Dôstojná práca tak vychádza nielen z vnímania práce ako prostriedku získavania obživy, ale aj možnosti rastu zamestnanca a s tým súvisiaceho rozvoja spoločnosti.¹⁶

Hoci mzdové podmienky ako podstatná náležitosť pracovnej zmluvy musia byť predmetom dohody (či už priamo v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve), zmluvná voľnosť zmluvných strán nie je neobmedzená, ale limitovaná zákonnými požiadavkami minimálnej úrovne odmeňovania. Samozrejme nad úroveň minimálnych podmienok je zmluvná sloboda strán neobmedzená, avšak je potrebné pri dohadovaní mzdových podmienok dodržiavať zásadu rovného/rovnakého zaobchádzania.

Článok 36 písm. a) Ústavy SR¹⁷ garantuje, že zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky a zákon im zabezpečuje najmä právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň. Následne čl. 3 základných zásad Zákonníka práce¹⁸ zaručuje právo zamestnancov právo na mzdu za

¹⁴ doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD. – doc. JUDr. Miriam Laclavíková, PhD., Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave

¹⁵ Vedecký článok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja (APVV-14-0061) „Rozširovanie sociálnej funkcie slovenského súkromného práva pri uplatňovaní zásad európskeho práva” (zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Monika Jurčová, PhD.)

¹⁶ Decent work. Dostupné na internete: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>.

¹⁷ č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

¹⁸ Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (stav k 13.5.2017).

vykonanú prácu a stanovuje povinnosť zamestnávateľom poskytovať zamestnancom mzdu. Konkrétnejšie oblasť odmeňovania upravuje štvrtá časť Zákonníka práce. Dôležitosť práva na odmenu za prácu deklaruje aj to, že jeho ukotvenie nájdeme vo významných dokumentoch.¹⁹ Podľa § 43 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce sa za podstatnú obsahovú náležitosť pracovnej zmluvy, ktorú zamestnávateľ musí dohodnúť so zamestnancom, považujú mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Ak by boli mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve, v pracovnej zmluve stačí uviesť príslušné ustanovenie kolektívnej zmluvy.

Pojem „mzdové podmienky“ Zákonník práce presne nevymedzuje. Možno konštatovať, že pojem „mzdové podmienky“ je širší ako pojem „mzda“. Pod pojmom mzdové podmienky možno rozumieť ako mzdu zamestnanca, tak i rôzne mzdové zvýhodnenia, náhrady mzdy, benefity zamestnancov a pod. Podľa § 119 ods. 3 Zákonníka práce v mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu. Vzhľadom na to, že v pracovnej zmluve je potrebné dohodnúť mzdové podmienky, okrem mzdy si musí zamestnávateľ dohodnúť so zamestnancom aj podmienky odmeňovania práce nadčas, práce vo sviatok, pracovnej pohotovosti, nočnej práce a pod. Keďže mzdové podmienky by mali byť dohodnuté medzi zamestnancom a zamestnávateľom, aj ostatné mzdové podmienky by mali tvoriť súčasť pracovnej zmluvy, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Ak účastníci pracovného pomeru chcú postupovať podľa Zákonníka práce v pracovnej zmluve, je potrebné uviesť konkrétne ustanovenia, v ktorých sú upravené ostatné mzdové podmienky. Ak by dohoda v pracovnej zmluve o ostatných mzdových nárokoch chýbala, postup odmeňovania by sa spravoval kogentnými ustanoveniami Zákonníka práce.

Často sa objavuje otázka, či zákonné nastavenie minimálnych pracovných podmienok v oblasti odmeňovania je adekvátne a zabezpečuje zamestnancom primeranú životnú úroveň (a čo si pod primeranou životnou úrovňou treba predstaviť a čo vnímať pod primeranosťou). Nemožno spochybniť fakt, že nastavenie úrovne odmeňovania výrazne ovplyvňuje život

¹⁹ MACKOVÁ, Z. *Právo na odmenu za vykonanú prácu a ľudskú dôstojnosť*. Dostupné na internete: http://www.pp.sk/1547/Pravo-na-odmenu-za-vykonanu-pracu-a-ludsku-dostojnost_50425.aspx.

zamestnanca a jeho blízkych a ak vezmeme do úvahy, že väčšina ľudí si živobytie zaobstaráva prostredníctvom výkonu závislej práce, je otázka odmeňovania priam kľúčová.

Mzda má štyri základné funkcie (ktoré pôsobia súčasne a vzájomne), a to sociálnu (alimentačnú), regulačnú, kompenzačnú a stimulačnú (motivačnú). Sociálna úloha mzdy spočíva v tom, že má slúžiť na zabezpečenie základných životných potrieb zamestnanca (ovplyvňuje jeho životnú úroveň, ako aj životnú úroveň jeho rodiny). Aby mzda mohla plniť sociálnu, alimentáciu úlohu, túto úlohu zabezpečuje viacero inštitútov, ako je napr. garantovanie minimálnej mzdy, zabezpečenie náhrady mzdy v niektorých prípadoch, kedy zamestnanec nemôže pracovať.²⁰ Regulačná funkcia mzdy by mala závisieť vývoj na trhu práce (predstavuje trhovú hodnotu práce; ovplyvňuje rozhodovanie fyzických osôb, či sa zamestnajú a tiež aj zamestnávateľov), kompenzačná funkcia mzdy slúži na kompenzáciu času, ktorý zamestnanec venuje práci, pracuje za sťažených pracovných podmienok (napr. práca v noci, práca vo sviatok) a stimulačná funkcia mzdy by mala pôsobiť tak na kvalitnejší a vyšší výkon zamestnancov, ako aj na prosperitu zamestnávateľa.²¹ Motivačná funkcia mzdy pôsobí na správanie sa zamestnanca aj zamestnávateľa, pretože jej význam spočíva v spojení určitej formy mzdy s pracovným výkonom zamestnanca.²² Správny spôsob nastavenia mzdových plnení by tak mal motivovať zamestnancov k lepším pracovným výsledkom.

Sociálny rozmer mzdy by bolo možné vnímať tak z pohľadu jej funkcie ako prostriedku zabezpečenia živobytia zamestnanca, ako aj z pohľadu celkového poňatia pracovného práva ako odvetvia súkromného práva, ktoré chráni slabšiu stranu účastníka pracovného pomeru.

Ochranná funkcia sa v oblasti odmeňovania prejavuje, ako bolo uvedené, v nastavení zákonných miním, najmä prostredníctvom inštitútu minimálnej mzdy. Aj v súčasnosti sa diskutuje o dôvodnosti zakotvenia inštitútu minimálnej mzdy.²³ Podľa § 119 ods. 1 Zákonníka práce mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným právnym predpisom. Minimálna mzda tak predstavuje najnižšiu prípustnú odmenu za prácu. Výšku minimálnej mzdy každoročne k 1. januáru ustanovuje nariadenie vlády Slovenskej republiky. Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve,

²⁰ KAHLE, B. Funkce mzdy. In: BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo. 4. vydání*. Praha: C.H.Beck 2010, s. 282.

²¹ BARANCOVÁ, H. Funkcie mzdy. In: BARANCOVÁ, H. - SCHRÖNK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint2 s.r.o., 2016, s. 323 - 324.

²² KAHLE, B. Funkce mzdy. In: BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo. 4. vydání*. Praha: C.H.Beck 2010, s. 281.

²³ MACKOVÁ, Z. *Inštitút zaručenej (minimálnej mzdy) – prežitok alebo nevyhnutnosť 3. tisícročia?* Dostupné na internete: https://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/mackova.html.

je povinný poskytnúť zamestnancovi mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta (§ 120 Zákonníka práce). Zamestnávateľ je povinný priradiť každému pracovnému miestu stupeň náročnosti práce. Sadzba minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň náročnosti práce je násobkom minimálnej mzdy a koeficienta minimálnej mzdy.

Aplikačná prax často nerozlišuje medzi pojmami „*minimálna mzda*“ a „*minimálny mzdový nárok*“. Účastníci pracovného pomeru sa síce v pracovnej zmluve dohodnú na výške mzdy, ktorá zodpovedá výške minimálnej mzdy, nezohľadňuje ale stupeň náročnosti práce, preto je dohodnutá mzda zamestnanca nižšia ako zákonný minimálny mzdový nárok. Dochádza tak k porušovaniu pracovnoprávných predpisov v oblasti odmeňovania.

II. Motivácia zamestnancov

V pracovnom procese je veľmi dôležité to, ako zamestnanci pracujú a čo ich vedie k tomu, ako pristupujú k výkonu ich práce. Konanie, nekonanie človeka je ovplyvnené mnohými okolnosťami. Rozlišuje sa mimovôľové a vôľové správanie, vo vzťahu k výkonu práce je správanie sa človeka v pracovnom procese ovplyvnené najmä vôľou zamestnanca, jeho chcením, ktoré býva výsledkom pôsobenia viacerých motívov.²⁴

Motivácia zamestnanca sa odráža vo výkonnosti človeka a možno vo všeobecnosti konštatovať, že zamestnanci s priaznivejšou motiváciou pracujú kvalitnejšie, podávajú lepší výkon, než tí, ktorí žiadnu motiváciu nemajú.²⁵ Samozrejme dôležité pre zvládnutie pracovnej úlohy je to, že zamestnanec musí pracovné úlohy zvládnuť a musí ich aj chcieť zvládnuť. Motiváciu vytvárajú tzv. zdroje motivácie, medzi základné patria „*potreby, návyky, záujmy, ideály a hodnoty*“.²⁶

Vo vzťahu k motivácii zamestnancov boli vykonané rôzne výskumy, štúdie. Motivácia zamestnancov v práci napr. závisí aj od toho, či zamestnanec pracuje v období vysokej nezamestnanosti, kedy prevládajú motívy ekonomického charakteru, ako je stabilita zamestnania, možnosť zárobku. V období zamestnanosti sú už dôležité motívy týkajúce sa pracovného prostredia (vzťahy medzi zamestnancami, medzi zamestnancami a vedením).²⁷

²⁴ Motivácia zamestnancov, s. 118. Dostupné na internete: http://fsi.uniza.sk/kkm/old/publikacie/ma/ma_11.pdf.

²⁵ KUBANI, V. *Psychológia práce. Motivácia k práci a pracovné postoje*, s. 38. Dostupné na internete: http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani6/pdf_doc/3.pdf.

²⁶ KUBANI, V. *Psychológia práce. Motivácia k práci a pracovné postoje*, s. 39. Dostupné na internete: http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani6/pdf_doc/3.pdf.

²⁷ PROGLOVÁ, H. Analýza motivačnej štruktúry a motivačných preferencií zamestnancov v podniku. In: *Manažment v teórii a praxi*, roč. 3, č. 1-2/2007, s. 17. Dostupné na internete: <http://casopisy.euke.sk/mtp/clanky/1-2-2007/2.priglova.pdf>.

Ďalšia štúdia poukazuje na to, že výraznou motiváciou je to, „*keď nás práca baví, vidíme v nej zmysel a máme pocit, že to, čo robíme, si kolegovia vážia a oceňujú to*“.²⁸

Základné zdroje individuálnej pracovnej motivácie (u zamestnancov sa tieto rôznia) podľa odbornej literatúry možno deliť na:

- vnútorná motivácia – motivácia založená na zaujímavosti práce, možnostiach uplatniť vlastné schopnosti, dosiahnuť nejaký výsledok, prekonať prekážky,
- vonkajšia motivácia – motivácia vzťahujúca sa na získanie finančnej odmeny,
- motivácia založená na povesti, reputácii,
- motivácia týkajúca sa spoločenského statusu, poslania práce.²⁹

Nepochybne medzi dôležitý motivačný faktor patrí finančné ohodnotenie práce. Sila tohto motivačného faktora závisí od toho, či zamestnanec pracuje na pozícii, ktoré je odmeňovaná v jeho ponímaní adekvátne (zabezpečuje dostatočne jeho potreby), a preto okrem výšky mzdy, odmeny zamestnanca motivujú aj iné faktory alebo zamestnanec pracuje na pozícii, ktoré je odmeňovaná na minimálnej úrovni, nezabezpečuje ani jeho základné potreby a v takomto postavení je mzdová/finančná stránka pracovného pomeru najsilnejším motivačným faktorom.

Úspech zamestnávateľa závisí od spokojnosti a efektívnosti zamestnancov a oblasť odmeňovania je tou oblasťou, ktorá je spôsobilá motivovať zamestnancov k lepším a kvalitnejším výkonom. Je dôležité, aby zamestnávatelia vedeli riadne ohodnotiť (aj finančne) lepších a výkonnejších zamestnancov. V prípade, ak u zamestnávateľa je nastavené jednotné, plošné odmeňovanie, efektívnejší zamestnanci „*nie sú motivovaní podávať maximálny výkon a podpriemerní pracovníci nemajú dôvod sa doťahovať na firemný štandard*“.³⁰ Ako nespravodlivé vnímajú zamestnanci situácie, kedy sú za rôzny výkon odmeňovaní rovnako.³¹

²⁸ HORÁK, O. *Prejav vďaka na pracovisku sa vypláca, motivuje k lepším výkonom*. Dostupné na internete: <https://dennikn.sk/225091/prejav-vdaky-sa-pracovisku-vyplaca-motivuje-lepsim-vykonom/> alebo *When performance-related pay backfires*. Dostupné na internete: <http://www.lse.ac.uk/website-archive/newsAndMedia/news/archives/2009/06/performancepay.aspx>.

²⁹ URBAN, J. *Jak úspěšně motivovat*. Dostupné na internete: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3781v5121-jak-uspesne-motivovat/>.

³⁰ *Keď v odmeňovaní rozhoduje výkon*. Dostupné na internete: <https://www.etrend.sk/podnikanie/efektivne-odmeny-pre-zamestnancov.html>.

³¹ URBAN, J. *Jak úspěšně motivovat*. Dostupné na internete: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3781v5121-jak-uspesne-motivovat/>.

Z pohľadu pracovného práva sa venuje pozornosť najmä tomu, ako je normami nastavená úroveň odmeňovania, či národné právne úpravy dodržiavajú medzinárodné záväzky v oblasti odmeňovania, a preto zamyslenie sa nad tým, či odmeňovanie - chápané len v tom finančnom vyjadrení - je jediným motivačným nástrojom pôsobiacim na výkon, efektívnosť, kvalitu práce zamestnanca. Odborníci zaoberajúci sa správaním sa zamestnancov a ich motiváciou majú za to, že finančná odmena je síce dôležitá pre motiváciu, získavanie a aj udržanie zamestnancov (ich spokojnosť a stabilitu), motivácia však nie je len otázkou odmeňovania. Odborná literatúra vychádza aj z praxe, ktorá potvrdzuje, že vysoká úroveň odmeňovania nie je zárukou (trvalo) zvýšeného pracovného výkonu. Motivácia (najmä u kvalifikovanejších zamestnancov) sa odvíja aj od skutočnosti, ako s nimi zaobchádza zamestnancami, aká je dôvera, partnerský vzťah medzi zamestnancami a zamestnávateľom. Za faktory dlhodobej motivácie sa považuje aj zaujímavosť práce, hodnotenie práce, možnosť postupu, spôsob práce (podľa očakávaní zamestnanca to môže byť tak práca v kolektíve, ako aj samostatná práca). Finančné ohodnotenie vo forme odmeny, benefitov je často vnímané ako kompenzácia za pracovné úsilie (a často ho vnímajú zamestnanci ako samozrejmosť, problém nastáva vtedy, ak sa tieto výhody prestanú poskytovať). Ak odmeny súvisia s úspechom zamestnávateľa, zamestnanci majú pocit, že sa podieľajú na tomto úspechu. Sústreďenie sa však len na oblasť odmeňovania môže negatívne ovplyvniť pracovné výsledky, a to najmä v situáciách, kedy sa na pracovisku neriešia konflikty, nekomunikuje sa so zamestnancami, frustrácia zamestnancov, zlé riadenie zamestnancov a pod.³²

Podľa odborníkov finančná stránka ohodnotenia zamestnancov je síce dôležitá (vychádzajúc z Maslowovej pyramídy ľudských potrieb sú peniaze potrebné na uspokojenie základných potrieb – strava, bývanie a pod.), ale nie je „*všeliekom*“ spokojného zamestnanca.³³

Pre motiváciu zamestnancov je tak dôležitá pochvala, povýšenie, nastavenie jasných pravidiel odmeňovania, pozitívna motivácia (odmena, nie trest, ako napr. zníženie odmeny, preradenie na nižšiu pozíciu), individuálny prístup (každý zamestnanec žije v inom prostredí,

³² URBAN, J. *Jak úspěšně motivovat*. Dostupné na internete: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3781v5121-jak-uspesne-motivovat/>.

³³ *Jak motivovat zaměstnance*. Dostupné na internete: <http://www.filosofie-uspechu.cz/jak-motivovat-zamestnance/>.

za rôznych okolností, a je preto potrebné prihliadať aj na tieto podmienky a uvedomiť si, že každého zamestnanca motivuje iný faktor).³⁴

K celkom zaujímavému zisteniu, ktoré je aplikovateľné aj vo vzťahu k výkonu práce v kolektíve, dospeli ekonómovia v rámci sledovania reakcií členov kolektívu v „*hre na verejné blaho*“ (čo sa stane, ak v skupine niekto nespolupracuje). Skúmania sa zúčastnili aj vysokoškolskí študenti v Českej republike. V rámci hry anonymní hráči (nevidia sa, nepoznajú sa) dostali rovnakú sumu peňazí a z tejto sumy mali vložiť peniaze do spoločného fondu. Takto sa hrá niekoľko kôl (každý dostane v každom kole rovnaký vklad, o ktorom následne rozhoduje). Suma peňazí sa v každom kole vo fonde strojnásobí a rozdelí rovnako medzi všetkých účastníkov. Zistilo sa, že v rámci hráčov sú dve výrazné skupiny: „*altruisti*“ (dal všetko a v skutočnosti stratil, lebo doplácaval na tých, čo nedali nič), ktorí dali celú časť svojich pridelených peňazí; „*paraziti*“, ktorí nedali nič zo svojich peňazí (peniaze nevložili, ale zisk očakávali) a priemer. Po niekoľkých kolách sa stalo tak, že postupne prestali dávať všetci (kooperácia neexistovala, ak niekto nepracuje a dostáva, objaví sa situácia u toho, kto dáva a nič nedostáva, že prestane po určitom čase dávať aj on). Hľadal sa spôsob, aby kooperácia fungovala, a keďže máme tendenciu trestať, uvažovanie išlo v tomto smere. Ak sa zistili kto neprispieva, zobrala sa mu časť peňazí. Obnovila sa určitá kooperácia (bol potrestaný ten, kto neprispieval). Paradoxne dochádzalo následne k trestaniu tých, čo dali najviac – a to tak zo strany „*parazitov*“, ako ja priemeru. Uvedené možno uplatniť aj v pracovnom kolektíve, kedy tí zamestnanci, čo nemajú snahu pracovať riadne, trestajú tých, ktorí sú pracovití – aby sa znížil ich pracovný štandard a priemerní a „*paraziti*“ tak nebudú vyčnievať vo vzťahu k vysokému a kvalitnému pracovnému nasadeniu. Preto je potrebné dávať pozor, aby nedochádzalo k takýmto situáciám, ktoré budú negatívne vplývať na zamestnancov, ktorých výkony sú kvalitné, efektívne. Ak sa „*chránili*“ altruisti, tak sa dosiahla kooperácia (obmedzila sa moc „*parazitov*“).³⁵

Záver

Vzhľadom na skutočnosť, že najmä tí zamestnanci, ktorí vykonávajú pomocné, alebo robotnícke práce, či poskytujú služby, ktoré sú odmeňované minimálnou mzdou, nemajú možnosť (ich postavenie ako zmluvného partnera je v pozícii slabšej strany, ktorá často nemá

³⁴ URBAN, J. *Jak úspěšně motivovat*. Dostupné na: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3781v5121-jak-uspesne-motivovat/>.

³⁵ HOUDEK, P. *Jak se lidé odměňují a jak si škodí (prednáška)*. Dostupné na internete: https://www.youtube.com/watch?v=QwTW_JL3yJM&t=408s.

možnosť výberu zamestnania, napr. z dôvodu dosiahnutého stupňa vzdelania, ktoré je často len na úrovni povinnej školskej dochádzky, alebo z dôvodu vysokej miery nezamestnanosti v danom regióne, či z dôvodu hľadať si iné miesto z dôvodu, že súčasné pracovné miesto vyhovuje z časového hľadiska starostlivosti o malé deti, nemožnosti rekvalifikácie pre nedostatok finančných prostriedkov) dohodnutia si vyšších mzdových podmienok, z dôvodu zachovania sociálnej a ochrannej funkcie pracovného práva máme za to, že je potrebné zachovanie ukotvenia zákonného inštitútu minimálnej mzdy, ako aj minimálnych mzdových nárokov. A to najmä z dôvodu zachovania sociálnej a ochrannej funkcie pracovného práva.

Niektorí zamestnávateľia majú často problém (najmä ak ide o práce, o ktoré nie je záujem zo strany zamestnancov, alebo sú v regióne, kde je relatívne vysoká zamestnanosť a nie je dostupná pracovná sila) získať zamestnancov, prípadne výkon a kvalitu práce zamestnancov by potrebovali zlepšiť, a práve oblasť odmeňovania sa javí ako silný motivačný prostriedok získania a udržania si schopných zamestnancov.

Zaujímavým zistením však je, že zvýšenie výkonnosti, kvality pracovného výkonu okrem peňažného plnenia motivuje nielen peňažné ohodnotenie, ale aj nepeňažné plnenia. Z výskumu napr. vyplynulo, že efektivita práce zamestnancov sa zvýšila a následne dlhší čas zostala zachovaná, ak zamestnanci okrem mzdy, odmeny dostali nepeňažné plnenie: termohrnček, čo vnímali ako skutočnosť, že dostali od zamestnanca niečo navyše. Ďalším silným motivačným faktorom je postoj zamestnávateľa k zamestnancom. Ak zamestnanec dodržiava dohody, sľuby, ktoré dal zamestnancom, efektivita práca stúpa, prípadne je zachovaná (zaujímavé sú výsledky výskumu, kedy zamestnávateľ – automobilka v USA nedodržiava sľuby dané v oblasti odmeňovania, zamestnanci vykazovali vyššiu chybovosť, na čo následne doplatili ľudia, ktorí si kúpili danú značku auta a bolo viac nehôd; ďalší prípad súvisí s vyjednávaním mzdových podmienok policajtov v USA, ak zamestnancom nebolo poskytnuté žiadne zvýšenie, došlo k menšej objasnenosti trestných činov, výška trestov bola nižšia, vzrástla kriminalita).³⁶

Motivačným nástrojom pre zamestnancov tak nemusí byť len zvýšenie mzdy, poskytnutie odmeny (finančná stránka je dôležitejšia najmä pri získavaní zamestnancov), ale aj pochvala, príjemné pracovné prostredie, kariérny postup (tieto nástroje sú ako dôležité vnímané najmä súčasnými zamestnancami).

³⁶ HOUDEK, P. *Jak se lidé odměňují a jak si škodí (prednáška)*. Dostupné na internete: https://www.youtube.com/watch?v=QwTW_JL3yJM&t=408s.

Zoznam použitej literatúry:

1. BARANCOVÁ, H. Funkcie mzdy. In: BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint2 s.r.o. 2016, 590 s.
2. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, 1 240 s.
3. HORÁK, O. *Prejav vďaky na pracovisku sa vypláca, motivuje k lepším výkonom*. Dostupné na internete: <https://dennikn.sk/225091/prejav-vdaky-sa-pracovisku-vyplaca-motivuje-lepsim-vykonom/>.
4. KUBANI, V. *Psychológia práce*. Dostupné na internete: http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani6/pdf_doc/3.pdf
5. MACKOVÁ, Z. *Právo na odmenu za vykonanú prácu a ľudskú dôstojnosť*. Dostupné na internete: http://www.pp.sk/1547/Pravo-na-odmenu-za-vykonanu-pracu-a-ludsku-dostojnost_50425.aspx.
6. URBAN, J.: *Jak úspěšně motivovat*. Dostupné na internete: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3781v5121-jak-uspesne-motivovat/>.
7. PROGLOVÁ, H. Analýza motivačnej štruktúry a motivačných preferencií zamestnancov v podniku. In: *Manažmnet v teórii a praxi*, roč. 3, č. 1-2/2007, s. 17. Dostupné na internete: <http://casopisy.euke.sk/mtp/clanky/1-2-2007/2.priglova.pdf>

Zmluvné zrážky zo mzdy zamestnanca

Jana ŽULOVA³⁷

Úvod³⁸

Právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby umožnila dôstojnú životnú úroveň, je dielčim právom zamestnancov na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, garantovaným v článku 36 Ústavy Slovenskej republiky (ústavný zákon č. 460/1992 Zb., ďalej len „*Ústava SR*“). Tomuto právu zodpovedá povinnosť zamestnávateľa vyplatiť zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu, plat, odmenu v dohodnutej, resp. stanovenej výške. Zamestnávateľ má oprávnenie disponovať čiastkou určenou k výplate zamestnanca len zo zákonom stanovených dôvodov a len zákonom obmedzenej miere. Odobrať časť mzdy zamestnanca mu umožňuje inštitút zrážok zo mzdy. Bez ohľadu na vôľu zamestnanca **je** zamestnávateľ **povinný** pravidelne zrážať zo mzdy zamestnanca najmä odvody poisťného na sociálne poistenie, zdravotné poistenie, a zrážky súvisiace s odvodom dane z príjmov (tzv. prednostné zrážky uvedené v § 131 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, ďalej len Zákonník práce). Rovnako bez ohľadu na vôľu zamestnanca **môže** zamestnávateľ jednostranne zrážať ďalšie zrážky taxatívne uvedené v § 131 ods. 2 Zákonníka práce (ide napr. o preddavok na mzdu, ktorý je zamestnanec povinný vrátiť preto, že neboli splnené podmienky na priznanie tejto mzdy, sumy postihnuté výkonom rozhodnutia, nevyúčtované preddavky cestovných náhrad a pod.) a zamestnanec musí ich zrážanie strpieť. A napokon sú to zrážky, ktoré smie zamestnávateľ zrážať zo mzdy zamestnanca len za predpokladu, že zamestnanec so zrážkami vyjadril **súhlas** buď v dohode o zrážkach zo mzdy (podľa § 20 ods. 2 Zákonníka práce), alebo v dohode o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov (podľa § 551 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov, ďalej len „*Občiansky zákonník*“). V poslednom uvedenom prípade má realizácia zrážok zo mzdy zmluvný charakter, čo občas účastníkov zvädza k dojednaniám a konaniam, ktoré nie sú súladné s právnymi predpismi.

³⁷ JUDr. Jana Žulová, PhD., Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach.

³⁸ Vedecký článok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0526/17s názvom „*Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva*“.

I. Predpoklady platnosti dohody o zrážkach zo mzdy a jej inkorporácia do pracovnej zmluvy

Dohoda o zrážkach zo mzdy je pomenovaným zmluvným typom pracovného práva a v porovnaní s ostatnými dvoma možnosťami zabezpečenia záväzkov v pracovnoprávných vzťahoch,³⁹ aj najviac využívaným zabezpečovacím prostriedkom v praxi. Rámcovo je upravená v ustanovení § 20 Zákonníka práce a nadväzujúcim ustanovení § 131 Zákonníka práce upravujúcim typy zrážok zo mzdy, spôsoby a poradie ich zrážania. Spôsobilosť uzatvoriť dohodu o zrážkach zo mzdy nie je v pracovnom práve obmedzená a zrážkami možno postihnúť aj mzdu mladistvého zamestnanca.

Jej predpokladom platnosti je písomná forma pod sankciou neplatnosti.⁴⁰ V praxi sa nezriedka stáva, že pri založení pracovného pomeru podpisovaná pracovná zmluva obsahuje klauzulu o súhlase zamestnanca s vykonávaním zrážok zo mzdy pre prípad, že počas trvania pracovného pomeru spôsobí zamestnávateľovi finančné, majetkové škody, prípadne iné straty na majetku. Klauzula umožňuje podľa vedomia zamestnávateľa vykonať „v prípade potreby“ zrážky zo mzdy bez ďalšieho súhlasu zamestnanca. Takýto „*bianko*“ súhlas zo zrážkami z titulu v budúcnosti spôsobenej škody je absolútne neplatný. Dohodu o zrážkach zo mzdy možno využiť len na zaistenie nároku, ktorý už vznikol⁴¹ a zabezpečenie práv vznikne iba za predpokladu, že existuje hlavný záväzok zamestnanca voči zamestnávateľovi, čo je vyjadrením tzv. existenčnej akcesority. Keďže zamestnanec ešte žiadnu škodu nespôsobil, neexistuje ani konkrétne právo zamestnávateľa na náhradu škody, ktoré si takouto „*preventívnou*“ dohodou o zrážkach zo mzdy zabezpečuje. Automatická zrážka zo mzdy potom čo zamestnanec spôsobí škodu (hoc aj úmyselne) je neprípustná a zamestnávateľ takým postupom obchádza ustanovenie § 191 Zákonníka práce. Pripravuje zamestnanca o možnosť dohodnúť sa na spôsobe úhrady škody a vylučuje aj prioritnú možnosť odstránenia škody uvedením do predchádzajúceho stavu (podľa § 186 ods. 1 Zákonníka práce). Dohodu o zrážkach zo mzdy, ktorá bude zabezpečovať náhradu škody spôsobenej zamestnancom, preto možno uzatvoriť až po vyčíslení a uznaní škody. „*Preventívna*“ dohoda o zrážkach zo mzdy na zabezpečenie náhrady škody je neplatná a z tohto titulu je prípadná realizácia zrážok zo mzdy zamestnanca nezákonná.

³⁹ Ustanovenie § 20 Zákonníka práce umožňuje okrem dohody o zrážkach zo mzdy využiť ručenie a zriadenie záložného práva na nehnuteľnosť.

⁴⁰ A to aj vtedy, keď primárny zabezpečovací záväzok bol dohodnutý ústne, konkludentne, či vyplýva zamestnávateľovi priamo z právneho predpisu.

⁴¹ Pozri napríklad rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5 Sžo/57/2013 z 26. marca 2015.

Ďalším príkladom, keď je dohoda o zrážkach zo mzdy integrálnou súčasťou pracovnej zmluvy už pri založení pracovného pomeru, je súhlas zamestnanca s realizáciou zrážok z titulu povinnosti vrátiť zamestnávateľovi vzniknutý „preplatok“ na stravovacích poukážkach.⁴² Ak zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie poskytovaním stravovacích poukážok preddavkovo, t. j. vopred na celý nasledujúci kalendárny mesiac, možno sa domnievať, že dohodou o zrážkach zo mzdy si zabezpečuje už vzniknutú pohľadávku v sume prevyšujúcej minimálny zákonný príspevok na stravovanie zamestnanca. Tento „preplatok“ na stravovacej poukážke sa stáva zročným každým dňom, za ktorý bol zamestnancovi poskytnutý stravný lístok. Ak mu v určitý deň nárok na poskytnutie stravovacej poukážky nevznikol, zročnou sa stáva celková suma poskytnutej stravovacej poukážky. Dohodou o zrážkach zo mzdy uzavretej v tomto prípade sa síce zabezpečuje pohľadávka, ktorá ešte nie je splatná, čo však nie je na prekážku. Je prevažujúcim názorom,⁴³ že dohodu o zrážkach zo mzdy je možné platne uzavrieť aj v čase keď splatnosť pohľadávky ešte nenastala, ale s realizáciou zrážok je možné začať až potom, ako nastane splatnosť pohľadávky, ktorá je predmetom dohody o zrážkach zo mzdy.

Napriek uvedenému si nemyslíme, že je správne z integrovania dohody o zrážkach zo mzdy do pracovnej zmluvy robiť dovolené pravidlo, pretože takéto konanie zamestnávateľa je spôsobilé spôsobiť hrubú nerovnováhu v právach a povinnostiach v neprospech zamestnanca, čo je v rozpore s ochrannou funkciou pracovného práva. Zamestnanec je už v čase vzniku pracovnoprávneho vzťahu nútený uzatvoriť dohodu o zrážkach zo mzdy, a s ohľadom na okolnosti, za ktorých dochádza ku kontraktácii, spravidla nemá ani možnosť uzatvoriť pracovnú zmluvu bez takého ustanovenia a už vôbec nie je schopný verifikovať primeranosť takto zvoleného postupu zamestnávateľa. Prelamuje sa subsidiárny charakter zabezpečovacieho inštitútu, ktorý vyjadruje oprávnenie veriteľa dožadovať sa uspokojenia pohľadávky výkonom dohodnutých zrážok zo mzdy až potom, čo dlžník dobrovoľne neplní

⁴² Hodnota poskytnutej stravovacej poukážky totiž prevyšuje sumu minimálneho zákonného príspevku na stravovanie zamestnancov. Porovnaj ust. § 152 ods. 4 v spojitosti s ust. § 152 ods.3 Zákonníka práce: *Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.*

⁴³ K tomu pozri: BARANCOVÁ, H. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve Slovenskej republiky, In: *Zabezpečenie pohľadávok a ich uspokojenie. VII. Lubyho právnické dni*. Bratislava – Trnava: Wolters Kluwer (IURA EDITION), 592 s., resp. BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 839.

svoj záväzok.⁴⁴ Dohoda o zrážkach zo mzdy ako súčasť pracovnej zmluvy vopred eliminuje možnosť akéhokoľvek dobrovoľného plnenia, keďže zamestnávateľ takýmto postupom aktivuje súčasne zabezpečovaciu i uhradzovaciu funkciu dohody o zrážkach zo mzdy. S pracovnou zmluvou je zamestnancovi „vnútený“ aj ďalší úkon, ktorý v danom okamihu nie vo sfére jeho záujmu. Pozícia zamestnávateľa je neprimerane uľahčená, keď v dôsledku neskúsenosti zamestnanca môže zabezpečovať aj pohľadávky alebo ich časti v rozpore s právnymi predpismi. Východiskom pracovnoprávnej ochrany je postulát, v zmysle ktorého sa zamestnanec ocitá vo fakticky nerovnom postavení so zamestnávateľom a cestou práva by sa mala táto faktická nerovnosť vyrovnáť. Napríklad explicitným obmedzením autonómie vôle zamestnávateľa zahŕňať dohody o zrážkach do mzdy do pracovných zmlúv, aby sa postavenie zamestnanca nezhoršovalo.

II. Predmet dohody o zrážkach zo mzdy

Predmetom dohody o zrážkach zo mzdy je právo zamestnanca na mzdu. Ustanovením § 132 Zákonníka práce sa v porovnaní s ustanovením § 118 ods. 2 Zákonníka práce upravuje podstatne širšie ponímanie pojmu „mzda“ použitého v súvislosti s vykonávaním zrážok. Mzdou sa na účely výkonu zrážok rozumejú všetky **zložky príjmu**, aj keď nemajú charakter mzdy, ale sú súčasťou vyplácaných plnení. Prakticky to znamená, že zrážky je možné vykonávať z plnení ako sú náhrady mzdy, odstupné, odchodné, plnenia stabilizačnej a vernostnej povahy, t. j. zo všetkých príjmov poskytovaných zamestnávateľom zamestnancovi z ich pracovnoprávneho vzťahu. Názov tohto druhu zabezpečovacieho prostriedku tak môže byť pre percipienta zmätočný. Bez znalosti ustanovenia § 132 Zákonníka práce názov zvädza k prvoplánovému vnímaniu možnosti zamestnávateľa realizovať zrážky zo mzdy nezahrňujúc do toho plnenia náhradu mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady a podobne (v zmysle negatívneho vymedzenia mzdy podľa ustanovenia § 118 ods. 2 Zákonníka práce⁴⁵). Mzda je právnickým termínom⁴⁶ a jej odlišný rozsah významu

⁴⁴ K subsidiárnej povahe dohody o zrážkach zo mzdy a iných príjmov sa vyjadruje: GRABAN, A. Dohoda o zrážkach zo mzdy a iných príjmov. In: *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov: zborník vedeckých prác*. Košice: UPJŠ, 2010, s. 138-150. Podľa G. Klátikovej zas podpornú (subsidiárnu) povahu konštatujeme pri inštitútoch, kde zabezpečenie poskytuje iná osoba ako dlžník, čo nie je prípad dohody o zrážkach zo mzdy. KLÁTIKOVÁ, G. Zabezpečenie záväzkov v obchodnom práve prostredníctvom bankovej záruky. In: *Visegrad Journal on Human Rights*. Issue 1, 2014, s. 85.

⁴⁵ Ust. § 118 ods. 2 Zákonníka práce: „Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. **Za mzdu sa nepovažuje** najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a

na účely dohody o zrážkach zo mzdy môže podľa jazykovedcov spôsobiť komunikačné ťažkosti. V jazykovednej teórii ide o jav označovaný ako polysémia právnických termínov, ktorá ak sa vyskytuje v rámci jedného odboru, stáva sa problémom a prelamuje jednu z podstatných vlastností právnického termínu, a to jeho stálosť/ustálenosť.⁴⁷ Ak slovenský zákonodarcia s účinnosťou od 1. septembra 2011⁴⁸ rozšíril vecný rozsah plnení, z ktorých možno vykonávať zrážky, na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, zodpovedať by tomu mala pravdepodobne zmena názvu dohody o zrážkach zo mzdy na dohodu o zrážkach z príjmov, vrátane zmeny príslušných zákonných ustanovení, v ktorých je toto slovné spojenie v danom význame použité. Na margo zachovania zaužívaného a tradičného právnického pojmoslovnia, čo je tiež prejavom stálosti/ustálenosti, uvažujeme o pojme „zrážky zo mzdy“ a zavedení jeho legislatívnej skratky „pre zrážky z príjmov“.⁴⁹

Dohodou o zrážkach zo mzdy možno zabezpečiť len peňažné pohľadávky zamestnávateľa, ktoré má voči zamestnancovi z pracovnoprávných vzťahov, t. j. z pracovného pomeru aj z právnych vzťahov založených dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.⁵⁰ Pracovnoprávna teória⁵¹ zastáva názor, že dohoda o zrážkach zo mzdy môže byť uzatvorená počas trvania pracovnoprávneho vzťahu, i po jeho skončení, za predpokladu, že slúži k zaisteniu a uhradeniu pracovnoprávnej pohľadávky (bývalého) zamestnávateľa. Zamestnávateľ je potom oprávnený predložiť dohodu o zrážkach zo mzdy novému zamestnávateľovi. Je zrejmé, že dohoda o zrážkach zo mzdy uzatvorená podľa § 20 ods. 2 Zákonníka práce slúži vždy len na zabezpečenie a uspokojenie nárokov zamestnávateľa, a preto by bolo v rozpore s pracovnoprávnou zásadou „*numerus clausus*“

ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.“

⁴⁶ Právnickým termínom sa rozumie právny pojem, ktorý je vymedzený v konkrétnych legislatívnych normách definovaním. Mzda je v pozitívne aj negatívne vymedzená v ustanovení § 118 ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce.

⁴⁷ K tomu IMRICHOVÁ, M., TUROČEKOVÁ, M. *Lingvistická analýza právnych textov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015, s. 52-56.

⁴⁸ Znenie ust. § 132 Zákonníka práce účinné do 31. augusta 2011: „Ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako aj na náhradu mzdy a náhradu za čas pracovnej pohotovosti, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.“

⁴⁹ Hypotézu problémového porozumenia termínu mzdy ako polysémického právnického termínu overujeme v dotazníkovom prieskume u respondentov bez právnického vzdelania, ktorého výsledky budeme sumarizovať v rámci riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0526/17 s názvom „Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva.“

⁵⁰ Ust. § 20 ods. 2 Zákonníka práce výslovne hovorí o zabezpečení práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (nielen z pracovného pomeru) a súčasne ust. § 223 ods. 2 Zákonníka práce explicitne rozširuje vecnú pôsobnosť § 131 o zrážkach zo mzdy aj na odmeny z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

⁵¹ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 839.

uzavretie takej dohody na zabezpečenie záväzku zamestnanca voči tretej osobe. Z tohto hľadiska by mohla byť dohoda o zrážkach zo mzdy uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom na zabezpečenie pohľadávky tretej osoby voči zamestnancovi posúdená ako inomínatna, a ako taká v pracovnoprávných vzťahoch neprípustná.⁵² Zabezpečovaciu a uhradzovaciu funkciu je v týchto prípadoch spôsobilá plniť dohoda o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov podľa ust. § 551 Občianskeho zákonníka.

III. Dohoda o zrážkach zo mzdy a iných príjmov a povinnosť zamestnávateľa realizovať zrážky

Systematicko-právne väzby medzi dohodou o zrážkach zo mzdy podľa Zákonníka práce a dohodou o zrážkach zo mzdy a iných príjmov podľa Občianskeho zákonníka ovládajú dve základné pravidlá:

- na zabezpečenie výhradne pracovnoprávných nárokov zamestnávateľa, ktoré majú peňažnú povahu sa aplikujú výlučne ustanovenia § 20 a § 131 Zákonníka práce, ktoré ako *lex specialis* majú prednosť pred ustanovením § 551 Občianskeho zákonníka;
- subsidiárne použitie ustanovenia § 551 Občianskeho zákonníka, ak by Zákonník práce určité otázky zabezpečenia pohľadávky zamestnávateľa zrážkami zo mzdy neriešil, je vylúčené, pretože je systematickou súčasťou ôsmej časti Občianskeho zákonníka,⁵³ ale v záujme rozumného a funkčného usporiadania vzťahov sa nevylučuje použitie analógie.

Podľa Zákonníka práce je zamestnávateľ účastníkom dohody a vo svoj prospech strháva zrážky. Podľa Občianskeho zákonníka zamestnávateľ nie je účastníkom dohody, zrážky ako platca mzdy strháva v prospech veriteľa (3. osoby), ktorý nie je totožný s osobou zamestnávateľa. Funkčnú väzbu dohody o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov s praxou zaistňuje ust. § 551 ods. 3 Občianskeho zákonníka, podľa ktorého „*proti platiteľovi mzdy nadobúda veriteľ právo na výplatu zrážok okamihom, keď sa platiteľovi dohoda predložila.*“ Dohoda o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov tak disponuje (s ohľadom na súkromnoprávny charakter zmluvných typov občianskeho práva) veľmi špecifickou

⁵² Zamestnávateľ tak nemôže vyhovieť návrhu zamestnanca na uzavretie dohody o zrážkach zo mzdy, ktorej predmetom by bol výkon zrážok zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie vo výške napríklad 1% z čistého mesačného príjmu člena.

⁵³ Ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce dovoľuje subsidiárne použitie „len“ všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka: „*Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 (individuálne pracovnoprávne vzťahy a kolektívne pracovnoprávne vzťahy) všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.*“

vlastnosťou. Dvomi súkromnoprávnymi subjektmi (dlžníkovi a veriteľovi), sa dovoľuje, aby autoritatívne zasahovali do práv a povinností tretej osoby (zamestnávateľa), ktorý je pritom rovnako subjektom súkromného práva, a to bez jeho súhlasu či dokonca proti jeho súhlasu.⁵⁴ Vo vzťahu k platcovi mzdy (zamestnávateľovi) má veriteľ právo na vyplatenie zrážok zo mzdy a iných príjmov od okamihu, keď platcovi mzdy predloží predmetnú dohodu, zamestnávateľ je povinný zo zákona tieto zrážky realizovať a poukazovať ich veriteľovi dovedy, kým nebude pohľadávka uspokojená. Ak platiteľ mzdy nesplní povinnosť vykonávať zrážky zo mzdy a poukazovať ich veriteľovi, veriteľovi vzniká nárok na náhradu škody voči platiteľovi mzdy, ak sú splnené aj ostatné podmienky na uplatnenie nároku (§ 420 ods. 1 Občianskeho zákonníka).

Občianskoprávna povinnosť zamestnávateľa vykonať zrážky zo mzdy vyvedená z ust. § 551 ods. 3 Občianskeho zákonníka v dnešnej dobe nakupovania na splátky a rozšíreného trendu ľahko dostupných pôžičiek zamestnávateľa neraz nadmieru zaťažuje,⁵⁵ a navyše môže mať aj nepriaznivý dopad na sociálny status zamestnanca. Nie je ojedinelé, keď zamestnanec (v pozícii spotrebiteľa) uzavrie nevýhodný spotrebiteľský úver, nerozozná neprijateľné zmluvné podmienky a k tomu podpíše aj zmluvu o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov, ktorú dodávateľ spravidla bez váhania aktivizuje a predloží zamestnávateľovi spolu so žiadosťou o realizáciu zrážok. Prvou otázkou, ktorá možno zamestnávateľovi napadne je, či si vynaložené náklady na realizáciu zrážok zo mzdy môžu nejakým spôsobom od zamestnanca alebo zamestnávateľa refundovať? Po ekonomických úvahách prídu na rad otázky, čo s realizáciou takej dohody o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov, ktorú zamestnávateľ vyhodnotí ako neplatnú, resp. zabezpečujúcu neplatnú pohľadávku? Môže sa vôbec zamestnávateľ zaoberať posúdením platnosti predloženej dohody o zrážkach zo mzdy a iných príjmov?

Obávame sa, že zamestnávateľ nemá žiadne zákonné a často ani reálne možnosti, ako by si náklady vynaložené na realizáciu zrážok zo mzdy mohol refundovať. Nie je iniciátorom ani zmluvnou stranou dohody o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov, aby vedel ovplyvniť jej

⁵⁴ ELIÁŠ, K. a kol. *Občanský zákoník. Velký akademický komentář*. 2. svazek, Praha: LINDE PRAHA, a.s., 2008, s. 1585.

⁵⁵ Agendu súvisiacu so zrážkami zo mzdy zabezpečuje v zastúpení zamestnávateľa mzdová účtovníčka. Je vecou zamestnávateľa, aby jej zabezpečil potrebné výškolenie, aby zrážky zo mzdy boli realizované v správnej výške i v správnom poradí v súlade s platnými a účinnými právnymi predpismi. S rastúcim počtom zamestnancov potenciálne rastie i počet predložených právnych titulov pre výkon zrážok zo mzdy i náklady na ďalšiu pracovnú silu zabezpečujúcu takúto administratívu.

obsah a zahrnúť do dohody klauzulu o úhrade vynaložených nákladov. Jedinou možnosťou je osobitná dohoda s dlžníkom (zamestnancom) alebo veriteľom, v prospech ktorého zrážky realizuje, na úhradu týchto vynaložených nákladov. Zamestnávateľ však nemôže úhradou vynaložených nákladov podmieniť samotnú realizáciu zrážok zo mzdy, ani sa iným spôsobom tejto zákonnej povinnosti zbaviť.⁵⁶

Teda neexistujú ani zákonné možnosti oprávňujúce zamestnávateľa odoprieť realizáciu zrážok zo mzdy na základe predloženej dohody. V praxi má najčastejšie dohoda o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov akcesorický charakter k základnej (napríklad úverovej) zmluve, čo znamená, že ak je neplatný základný právny vzťah, nemôže byť platný ani zabezpečovací inštitút. Zamestnávateľ však nie je vybavený mocou autorizovať, či verifikovať platnosť základného právneho vzťahu a zabrániť tak vykonaniu zrážok zo mzdy v rozsahu nárokov uplatnených veriteľom. Jedinou (fakultatívnou) možnosťou ako pomôcť zamestnancovi je aktivizovať jeho samotného k podaniu návrhu na vydanie neodkladného opatrenia, ktoré môže upraviť pomery medzi účastníkmi. Súd o návrhu, ktorý obsahuje všetky predpísané náležitosti, rozhoduje do 30 dní od jeho doručenia, čo v prípade úspechu môže „oslobodiť“ zamestnávateľa od povinnosti realizovať hneď prvú, prinajmenšom však druhú zrážku v poradí (v závislosti od dátumov predloženia dohody o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov, podania návrhu na vydanie neodkladného opatrenia a splatnosti mzdy).

Civilný sporový poriadok s účinnosťou od 1. júla 2016 (zákon č. 160/2015 Z. z., ďalej len „CSP“) však výrazným spôsobom narušil právnu istotu tejto možnej procesnej obrany zamestnanca. Právna teória a súdna prax sa nevedia jednoznačne zhodnúť na tom, či neodkladným opatrením možno nariadiť povinnosť inej osobe ako strane sporu. Ust. § 76 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku (zákon č. 99/1963 Zb. ďalej len „OSP“), v zmysle ktorého predbežným opatrením bolo možné nariadiť povinnosť niekomu inému než účastníkovi, *hoc* (poznámka autorky) len vtedy, ak to možno od neho spravodlivo žiadať, sa do CSP neprevzalo.⁵⁷ Slovenské súdy mali možnosť preskúmať už viacero návrhov na vydanie neodkladného opatrenia, v ktorých zamestnanec žiadal, aby súd uložil veriteľovi povinnosť zdržať sa výkonu dohody o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov a súčasne zamestnávateľovi, aby sa zdržal realizácie zrážok zo mzdy na základe dohody predloženej veriteľom, a ako sme

⁵⁶ Porovnaj: BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 456.

⁵⁷ Platná a účinná dikcia § 325 ods. 2 CSP: „Neodkladným opatrením možno strane uložiť najmä, aby...“ pri gramaticko-jazykovom výklade evokuje možnosť ukladať neodkladné opatrenia len strane sporu.

už uviedli jednotný postup chýba. Spravodlivá a účinná ochrana ohrozených, či porušovaných práv si podľa názoru Okresného súdu Skalica⁵⁸ žiada rozumné usporiadanie vzťahov, a keďže zamestnanec nemá voči zamestnávateľovi žiaden iný prostriedok právnej ochrany, je potrebné, vyabstrahovať možnosť súdu neodkladným opatrením uložiť povinnosť aj tretej strane, a teda priamo nariadiť zamestnávateľovi, aby sa zdržal výkonu zrážok. Naproti tomu podľa názoru iných súdov⁵⁹ stranou v sporovom konaní o nariadení neodkladného opatrenia je len žalobca (zamestnanec) a žalovaný (veriteľ), preto uloženie povinnosti inej osobe než žalobcovi, alebo žalovanému (napríklad platiteľovi mzdy) nariadením neodkladného opatrenia nie je prípustné.⁶⁰ Nariadenie neodkladného opatrenia spočívajúceho v povinnosti veriteľa zdržať sa použitia i realizácie dohody o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov pritom rieši „len“ situácie do budúcnosti, ale nie „oslobodenie“ zamestnávateľa od výkonu zrážok, ak mu bola dohoda už skôr predložená. Snáď najrozumnejšie i použiteľné riešenie situácie, aj v závislosti od naformulovaného návrhu na vydanie neodkladného opatrenia, ponúka rozhodnutie Okresného súdu Rimavská Sobota,⁶¹ ktoré uložilo veriteľovi zamestnanca povinnosť zdržať sa realizácie dohody o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov a bezodkladne informovať zamestnávateľa, aby prestal s výkonom zrážok zo mzdy na základe už skôr predloženej dohody. Na margo uvedeného stručne dopĺňame, že teória nepochybuje o možnosti uložiť v súlade s § 352 ods. 2 CSP neodkladným opatrením povinnosť alebo obmedzenie tretej osobe, mimo strany konania.⁶² Zahmlený tak zostáva úmysel zákonodarcu, prečo zvolil také jazykové vyjadrovacie prostriedky, ktoré vedú súdy k celkom oprávneným pochybnostiam o výklade citovaného ustanovenia.

Záver

Dohoda o zrážkach zo mzdy je prostriedkom k vysporiadaniu určitých majetkových záležitostí medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Ide o klasický záväzkový vzťah veriteľa a dlžníka, ktorým zamestnanec v pozícii dlžníka udeľuje svoj súhlas na to, aby zamestnávateľ v pozícii veriteľa vykonával v dohodnutých termínoch a v dohodnutej výške pravidelné, opakujúce sa zrážky zo mzdy zamestnanca a poukazoval ich na svoj účet. Dohoda o zrážkach zo mzdy tak nemá len zabezpečovaciu funkciu, ale plní aj uhradzovaciu funkciu, keďže

⁵⁸ Okresný súd Skalica, sp. zn. 2 Csp/90/2016.

⁵⁹ Krajský súd v Nitre, sp. zn. 9Co/467/2016, Okresný súd Liptovský Mikuláš, sp. zn. 20Csp/37/2016.

⁶⁰ K ďalším súdnym rozhodnutiam, kde bol zamestnávateľ označený za stranu sporu (samostatne i spolu s veriteľom) pozri príspevok redakcie Najprávo: Neodkladné opatrenia proti inej osobe ako strane sporu. Dostupné na: <http://www.najpravo.sk/clanky/neodkladne-opatrenie-proti-inej-osobe-ako-strane-sporu.html>.

⁶¹ Okresný súd Rimavská Sobota, sp. zn. 14Csp/98/2016.

⁶² ŠTEVČEK, M. a kol. *Civilný sporový poriadok*. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 1094 (autor komentára F. Sedlačko).

súčasne slúži k postupnému uspokojovaniu pohľadávky veriteľa. V praxi by však nejeden zamestnávateľ rád priznal dohode o zrážkach zo mzdy aj preventívnu funkciu a poistil si uspokojenie svojej budúcej pohľadávky. Zabezpečovať si dohodou o zrážkach zo mzdy zahrnutú do pracovnej zmluvy pohľadávky, ktoré ešte nevznikli, však nie je prípustné.

Eventuálne „*neslávnou príbuznou*“ k dohode o zrážkach zo mzdy podľa Zákonníka práce je dohoda o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov podľa Občianskeho zákonníka. Povinnosť zamestnávateľa realizovať zrážky zo mzdy z predloženej dohody je bez písomného súdneho príkazu v zásade nezastaviteľná, zamestnávateľ nie je povinný a neskúma platnosť dohody o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov a už vôbec nie zmluvu, na základe ktorej došlo k zabezpečeniu predmetného záväzku veriteľa. Zamestnávateľom vznikajú v súvislosti so zrážkami zo mzdy náklady bez možnosti refundácie a ani podpora zamestnanca pri podaní návrhu na vydanie neodkladného opatrenia nemusí viesť k úspechu, najmä pre nejednotný výklad súdov v tejto veci. Zamestnávateľ nedisponuje prostriedkami ako ochrániť seba pred nákladmi, ktoré musí na realizáciu zrážok vynaložiť, ani prostriedkami na ochranu zamestnanca pred zrážkami neprimeraným pomerom.

Zoznam použitej literatúry:

1. BARANCOVÁ, H. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve Slovenskej republiky, In: *Zabezpečenie pohľadávok a ich uspokojenie. VII. Lubyho právnické dni*. Bratislava – Trnava: Wolters Kluwer (IURA EDITION), 592 s..
2. BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 839.
3. ELIÁŠ, K. a kol. *Občanský zákoník. Velký akademický komentář*. 2. svazek, Praha: LINDE PRAHA, a.s., 2008, s. 1585.
4. GRABAN, A. Dohoda o zrážkach zo mzdy a iných príjmov. In: *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov: zborník vedeckých prác*. Košice: UPJŠ, 2010, s. 138-150.
5. IMRICHOVÁ, M., TUROČEKOVÁ, M.: *Lingvistická analýza právnych textov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015, s. 52-56.
6. KLÁTIKOVÁ, G. Zabezpečenie záväzkov v obchodnom práve prostredníctvom bankovej záruky. In: *Visegrad Journal on Human Rights*. Issue 1, 2014, s. 85-90.
7. ŠTEVČEK, M. a kol. *Civilný sporový poriadok*. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 1094 (autor komentára F. Sedlačko).

Zmluvné nastavenie zložiek mzdy a ich nárokovateľnosť

Monika SEILEROVÁ⁶³

Úvod⁶⁴

Článok 36 zákona č. 462/1992 Zb. Ústava SR v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Ústava SR“) deklaruje právo zamestnanca *na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky*, ktoré prostredníctvom zákona zabezpečia *najmä právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby zamestnancom umožnila dôstojnú životnú úroveň*. Počiatky ochrany mzdy vychádzajú z medzinárodných dohovorov Medzinárodnej organizácie práce (Medzinárodnej zmluvy č. 26 o zavedení metód ustanovenia minimálnej mzdy z roku 1928 a medzinárodnej zmluvy č. 95 o ochrane mzdy z roku 1949). Ich ratifikáciou sa zmluvné strany zaviazali k rešpektovaniu zásad, ktoré zamestnancom zabezpečia napríklad ochranu pred „neúmernými“ zrážkami zo mzdy, konkrétne *„ochranu pred zhabaním alebo postúpením do výšky, ktorá sa považuje za potrebnú pre výživu pracovníka a jeho rodiny“* (čl. 10 Medzinárodnej zmluvy o ochrane mzdy). Realizácia práv zamestnávateľov (právo vlastniť majetok) a realizácia práv zamestnancov (pracovné podmienky) je príznačná neustálym procesom hľadania optimalizácie vzťahov výkonu závislej práce, ktoré budú spravodlivo zohľadňovať ekonomické a sociálne záujmy oboch účastníkov zmluvného vzťahu.

Právne nástroje ochrany mzdy majú za úlohu zabezpečiť, aby zamestnancovi bola za vykonanú prácu vyplatená odmena, na ktorej sa so zamestnávateľom v pracovnej zmluve dohodli (prípadne v kolektívnej zmluve uzatvorenej medzi zamestnávateľom a príslušnou odborovou organizáciou). Právny stav de lege lata sa vyznačuje tým, že štát zasahuje do regulácie odmeňovania zamestnancov aj v súkromnej sfére. V príspevku sa zameriavame na oblasť podnikateľského prostredia, v ktorom je garancia odmeňovania zabezpečovaná viacerými právnymi nástrojmi. Jedným (rozhodujúcim) je zákon o minimálnej mzde, zákon č. 663/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov. Aktuálne dianie sa nevymyká štandardu keď na jednej strane narastá tlak na zvyšovanie minimálnej mzdy, ktorá sa dostáva do konfrontácie so záujmami zamestnávateľov. Súhlasíme však s názorom podľa, ktorého: *„Ďalej by právny predpis nemal do zmluvného vzťahu zasahovať a mal by ponechať priestor pre zmluvnú*

⁶³ JUDr. Monika Seilerová, PhD., Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach.

⁶⁴ Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0526/17 s názvom „Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva“.

*voľnosť strán, kde by sa pri utváraní výšky mzdy malo prejavovať pôsobenie pracovného trhu a rovnako prevádzkové potreby a ekonomické potreby zamestnávateľa.*⁶⁵

Typické sú však i ďalšie chrániace inštitúty spočívajúce v stanovení maximálneho rozsahu vykonávania zrážok zo mzdy či ich taxatívneho výpočtu. Dlhoročne je predmetom odborných diskusií i skúmanie možností aplikácie záväzkových inštitútov občianskeho práva v pracovnoprávných vzťahoch, konkrétne možnosti uplatnenia inštitútu zmluvnej pokuty, započítania pohľadávok, postúpenia pohľadávok prípadne zádržného práva. Vzhľadom na aplikáciu ust. § 1 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) je podľa nášho názoru ako aj v prevažnej väčšine odborných názorov a judikatúry ich využitie vylúčené. Z tohto dôvodu ich súčasne možno považovať za priame formy ochrany odmeny zamestnanca za vykonanú prácu. O výhodnosti aplikácie niektorých inštitútov by však bolo možné polemizovať, v prípade, ak by uvedené malo byť v prospech zamestnanca, a to v záujme vyváženia proklamovanej faktickej nerovnosti vo vzájomnom vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa.

Všeobecne preto možno konštatovať, že okrem **alimentačnej funkcie odmeny** (rozhodujúci činiteľ pri zaistení potrebných životných nákladov zamestnancov) je významné podporovanie jej **motivačnej a stimulačnej funkcie** prostredníctvom zavádzania doplnkových foriem odmeňovania. Okrem toho, že ich úlohou je motivovať zamestnancov k lepším alebo početnejším pracovným výkonom, neraz sa stávajú spôsobom akým sa zamestnávateľa usilujú o obídenie kogentnej pracovnoprávnej úpravy ohľadne poskytovania minimálnej mzdovej tarify, respektíve vytvorenia „obrazu“ o pomerne adekvátnej (dôstojnej) výške odmeny, ktorá je však v skutočnosti vyplácaná podľa individuálnych postupov zamestnávateľa. Vzniká preto otázka: *vzťahujú sa právne nástroje ochrany odmeňovania aj na tzv. doplnkové formy mzdy za zamestnancom vykonanú prácu?* Vychádzajúc zo Zákonníka práce a judikatúry úvodom konštatujeme, že právna ochrana je závislá od zmluvného dojednaní medzi zamestnancom a zamestnávateľom (prípadne predmetom kolektívnej zmluvy). Ďalšou otázkou je či zamestnávateľ má oprávnenie pristúpiť ku kráteniu jednotlivých zložiek mzdy z dôvodu, že zamestnanec poruší povinnosti vyplývajúce zo zákonných ustanovení alebo vnútropodnikových noriem? Krátenie pohyblivej zložky mzdy, teda jej nepriznanie je v praktickej sfére sankčným prostriedkom využívaným zo strany

⁶⁵ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium s.r.o., 2009, s. 149.

zamestnávateľov, ktorý si obvykle zakotvujú do vnútropodnikových noriem alebo priamo do pracovných zmlúv.

I. Variabilné mechanizmy odmeňovania a ich význam pre účastníkov pracovnoprávných vzťahov

Tzv. variabilné odmeňovacie systémy sú využívaným spôsobom mzdového ohodnotenia zamestnancov v členských štátoch Európskej únie. Existujú viaceré kritériá ich členenia, pričom medzi zvyčajné typy pohyblivých mzdových mechanizmov v podnikoch možno zaradiť i.) systémy odmeňovania podľa výsledkov, pri ktorých existuje priamy vzťah medzi mzdou a výsledkami zamestnanca, ii.) systémy, v rámci ktorých sú zamestnanci motivovaní k plneniu noriem, bez toho, aby to nevyhnutne znamenalo priamy vzťah odmeny a výsledkov práce, a iii.) systémy finančnej účasti, v rámci ktorých majú zamestnanci nárok na podiel zo zisku spoločnosti.⁶⁶

Podľa údajov z prieskumu európskych podnikov za rok 2013 až 62 % podnikov používa určitú formu variabilnej mzdy. Najčastejším typom je mzda súvisiaca s individuálnym výkonom a hodnotená manažmentom (43 %), počtom výstupov (34 %), podielom na zisku (30%), odmenou súvisiacou s výkonom skupiny zamestnancov (25 %) a odmeňovacie schémy majiteľov akcií (5%).⁶⁷

Štúdie preukazujú, že systémy odmeňovania nastavené podľa výkonov zamestnancov (prípadne formou rôznych peňažných a nepeňažných príspevkov) sú z pohľadu zamestnávateľov v členských štátoch Európskej únie (ďalej len EÚ) prijímané pozitívne s odôvodnením, že umožňujú väčšiu flexibilitu v oblasti odmeňovania. Zamestnávatelia konštatujú, že sú nápomocné pri podpore obchodnej výkonnosti, keďže spájajú odmeny zamestnancov s podnikateľskými cieľmi. Variabilná mzda sa často využíva ako nástroj na poskytovanie úhrady za prácu v podnikoch, ktoré nemajú stabilné finančné toky a ktoré nemôžu poskytovať pravidelné fixné mzdy (napr. Lotyšsko). Variabilné odmeny (napríklad zdieľanie zisku) uľahčujú podnikom väčšiu flexibilitu tým, že prepoja príjmy s meniacimi sa

⁶⁶ Dostupné na internete: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/variable-pay-in-europe>.

⁶⁷ Eurofound (2016), *Changes in remuneration and reward systems*, Publications office of the European Union, Luxembourg, s. 1.

ekonomickými podmienkami (Írsko).⁶⁸ Odvolávanie sa na ich využitie v časoch ekonomickej nestability je logicky vhodným strategickým spôsobom ako riešiť obdobia hospodárskej stagnácie podnikov a vo všeobecnosti sa domnievame, že s týmto odôvodnením sú súčasťou podnikateľskej „politiky“ aj v podmienkach Slovenskej republiky (ďalej len „SR“).

Na druhej strane štúdia potvrdzuje i negatíva týchto systémov (z pohľadu zamestnancov), ktoré môžu vyvolávať nepriaznivý dopad práve voči zamestnancom. Tí prirodzene uvedené formy nie vždy vnímajú ako výhodu. Platí to najmä u zamestnancov, ktorí majú nastavené nízke fixné mzdy (napr. obchodníci, ktorých odmena je z veľkej časti viazaná na provízie). Sú pre nich často nedosiahnuteľné z dôvodu, že podmienky pre ich získanie sú viazané na splnenie reálne nedosiahnuteľných cieľov. Navyše vyvolávajú riziko nerozdielného zaobchádzania, prinášajú nestabilitu príjmov a nakoniec častokrát podliehajú subjektívnemu hodnoteniu nadriadených pracovníkov.⁶⁹

Odhladnuc od praxe iných štátov sa variabilné formy mzdy vyskytujú v škále slovenských zamestnávateľských subjektov bez ohľadu na ich veľkosť. K využívaným formám môžeme príkladom zaradiť prémie, dojednania pohyblivej zložky mzdy závislej na splnení dosiahnutých výkonov, poskytovaní odmien vo vopred vymedzených (napr. štvrtročných) obdobiach v závislosti od ekonomických výsledkov spoločností, prípadne plnením v podobe hmotných výhod (mobilný telefón, notebook, auto a pod.), osobnými príplatkami alebo v menšej miere majetkovou účasťou v podnikoch. V moderných podnikoch sú známe tzv. cafeteria systémy, ktoré zamestnávatelia využívajú, aby zamestnancom nad rámec zákona poskytl tzv. zamestnanecké výhody (zľavnené stravovacie poukážky, využívanie kultúrnych, športových služieb a pod.).

Domnievame sa, že ide o pomerne bežný jav, vzhľadom na to, že spomínané modely umožňujú zamestnávateľom efektívne regulovať odmeňovanie svojich zamestnancov, ktoré bude závislé výlučne na ich posúdení, pričom zamestnancovi garantujú stabilitu iba najnižšie možného príjmu. Dochádza totiž k tomu, že zamestnávateľ (celkom legálne) rozdeľuje mzdu na jej základnú časť (základná mzda alebo tarifná mzda), ktorá sa nachádza na úrovni minimálnej mzdy (resp. minimálneho mzdového nároku) a pohyblivú zložku mzdy, ktorá

⁶⁸ Eurofound (2016), *Changes in remuneration and reward systems*, Publications office of the European Union, Luxembourg, s. 5-6.

⁶⁹ Eurofound (2016), *Changes in remuneration and reward systems*, Publications office of the European Union, Luxembourg, s. 5-6.

bude zamestnancovi poskytnutá v závislosti od charakteru jej zmluvného nastavenia. Je však nanajvýš pravdepodobné, že tieto systémy vytvárajú stav, v ktorom sa perspektíva zamestnanca na vyššie mzdové ohodnotenie vytráca.

Podľa nášho názoru variabilné systémy odmeňovania majú aj vo výhľade budúcnosti zohrávať iba *doplnkovú úlohu, pričom dôstojná životná úroveň, tak ako to deklaruje Ústava SR, má byť zabezpečená základnou zložkou mzdy.*

II. Mzdové podmienky a spôsoby ich dojednania

Mzdové podmienky, za ktorých má byť práca zamestnanca vykonávaná, sú súčasťou informačných povinností zamestnávateľa už v etape pred založením a vznikom pracovného pomeru. Následne predstavujú mzdové podmienky podstatnú obsahovú náležitosť pracovnej zmluvy, bez ktorých dojednania by pracovná zmluva nebola uzatvorená platne. Okrem výslovného dojednania konkrétnej výšky mzdy (mzda predstavuje pojem užší ako pojem mzdové podmienky) v pracovnej zmluve, môže byť v zmysle ust. § 43 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce uvedená aj odkazom na kolektívnu zmluvu, pričom z ust. § 43 ods. 3 Zákonníka práce nepriamo vyplýva, že je tak možné urobiť aj jednoduchým odkazom na príslušné zákonné ustanovenie. S uvedeným však rozhodne nemožno súhlasiť, vzhľadom na to, že okrem toho, že mzdové podmienky majú byť predmetom vzájomného jednania zmluvných strán, je dôvodné namietat' i určitosť tohto prejavu vôle.⁷⁰ V znení zákonnej dikcie platí, že zamestnávateľ **dohodne** najmä i.) *formy odmeňovania zamestnancov*, ii.) *sumu základnej zložky mzdy* a iii.) *d'alšie zložky plnení poskytované za prácu*, iv.) *vrátane podmienok ich poskytovania*. Použitie doslovného výkladu ustanovenia vzbudzuje dôraz, že predpokladajúc, väčšia sila v zmluvnom dojednaní je na strane zamestnávateľa („zamestnávateľ dohodne“ bez použitia spojenia „so zamestnancom“). Na druhej strane pojem „dohodne“ dosvedčuje jej zmluvný charakter. Mzdové podmienky, ako vyplýva z vyššie uvedeného nemôžu byť dohodnuté vo vnútornom predpise zamestnávateľa (na rozdiel od českej právnej úpravy). Okrem štandardných metód, keď zamestnávateľ priamo v pracovnej zmluve dohodne mzdu alebo jej základnú a variabilnú časť, alebo odkáže na kolektívnu zmluvu demonštrujeme aj niekoľko iných spôsobov, ktoré sa u zamestnávateľov

⁷⁰ Toman uvádza, že v prípade dojednania mzdových podmienok s odkazom na zákon je potrebné zabezpečiť, aby takéto dojednanie bolo dostatočne určité. Porovnaj - TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, s. 177.

môžu vyskytnúť (príkladom uvádzané možnosti nezohľadňujú možnosti dojednaní prostredníctvom kolektívnych zmlúv).

Forma **mzdového dekrétu (alebo mzdový výmer)**, ako jednostranného právneho úkonu zamestnávateľa, v ktorom sú k jednotlivým tarifným stupňom určené výšky mzdy je typická práve pre české právne prostredie. Podľa českej pracovnoprávnej úpravy sa jedná o jeden zo spôsobov určovania (nie dojednávania) mzdy.⁷¹ Zo všeobecného hľadiska si však dovoľíme tvrdiť (bez podloženia tohto tvrdenia empirickou štúdiou), že jeho využitie je bežnou súčasťou právnych dokumentov u slovenských zamestnávateľov. Z dôvodu zmluvného charakteru mzdy, však dvojstrannosť úkonu zabezpečujú tým, že v pracovnej zmluve v časti mzdových podmienok odkážu na mzdový dekrét s doložkou, že mzdový dekrét je „*neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy*“. Daný spôsob dojednávania mzdy sa podľa nášho názoru markantne približuje k spôsobu dojednávania mzdy odkazom na vnútorný predpis alebo smernicu zamestnávateľa alebo iného jednostranného rozhodnutia zamestnávateľa o odmeňovaní. Rozdielom je jej zakomponovanie do pracovnej zmluvy, ktorá sa vyslovením súhlasu s jej obsahom zo strany zamestnanca stáva dvojstranným právnym úkonom. Súčasne však zamestnancovi nie je poskytnutý žiaden manévrovací priestor pre vzájomné dojednávanie výšky mzdy. Zároveň, ak bude mzdový dekrét označený iba jednoduchým pomenovaním (bez uvedenia čísla či dátumu prijatia mzdového dekrétu) vyplýva, že zamestnávateľ môže mzdový dekrét meniť a upravovať na základe svojho individuálneho rozhodnutia (t. j. bez súhlasu zamestnanca) a pri každej zmene zamestnancovi iba vydať jeho kópiu v aktuálnej podobe so zabezpečením podpisu o jeho prevzatí.

Ďalším prípadom môže byť ustanovenie v pracovnej zmluve, v ktorom zmluvné strany odkazujú na podrobnejšiu úpravu vo vnútornom predpise zamestnávateľa. Dojednanie tak zamestnávateľovi umožňuje modifikovať mzdové zložky jednostranným rozhodnutím. Z tohto dôvodu je jednoznačným záverom, že sa jedná o neplatný úkon, ktoré podľa nášho názoru zakladá neplatnosť pracovnej zmluvy ako celku, vzhľadom na absenciu podstatnej obsahovej náležitosti pracovnej zmluvy.

Nevylučujeme ani postupy, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na základnej zložke mzdy priamo v pracovnej zmluve a súčasne vyhotoví napríklad dohodu

⁷¹ Druhým spôsobom určovania mzdy je vnútorný mzdový predpis. Porovnaj - BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 235 – 236.

o pohyblivej zložke mzdy, o poskytnutí odmien alebo prémie alebo inak pomenovanú dohodu bližšie konkretizujúcu variabilné mzdové ohodnotenie (napr. dohoda o hmotnej stimulácii). Možno dohodu považovať za pomenovaný alebo nepomenovaný zmluvný typ, ktorý sa v pracovnoprávných vzťahoch v zmysle ustanovenia § 18 Zákonníka práce nemôže použiť? Alebo takúto dohodu s ohľadom na jej obsah automaticky podriaďujeme pod ust. § 54 Zákonníka práce o dohode o zmene pracovných podmienok, v praxi označovaný ako dodatok k pracovnej zmluve, ktorou sa menia mzdové podmienky zamestnanca? Pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok sa týmto dojednaním v zásade meniť nemusia s ohľadom na to, že zamestnancovi v závislosti od koncipovania nároku na pohyblivú zložku mzdy doplnkové ohodnotenie môže, avšak nemusí vzniknúť a nárok na pôvodne dohodnutú mzdu ostáva zachovaný. Na druhej strane akýkoľvek zásah do pôvodného znenia pracovnej zmluvy nemožno pomenovať inak ako dohodu o zmene pracovných podmienok, ktorou sa pôvodný rozsah práv zamestnanca ďalej rozširuje. Podobná otázka môže vzniknúť pri bežne uzatváraných dohodách o použití motorového vozidla zamestnávateľa na súkromné účely alebo o poskytovaní zamestnaneckých benefitov v opčných (akciových) zamestnaneckých programoch, pri ktorých sa rovnako jedná o poskytovanie výhod nad rámec zákona. Nakoniec i Zákonník práce sám predpokladá, že zamestnanci sa môžu dohodnúť aj na iných hmotných výhodách.

Uviest' možno i model, pri ktorom sa zamestnávateľ a zamestnanec v pracovnej zmluve na mzdových podmienkach nedohodnú vôbec a stroho odkážu na tzv. dohodu o mzde, ktorú účastníci pracovného vzťahu následne označujú ako zmluvná mzda. Možno takéto dojednanie považovať za platné dohodnutie sa na podstatných obsahových náležitostiach pracovnej zmluvy? Zákonodarca na viacerých miestach zdôrazňuje, že mzdové podmienky majú byť obsahovou súčasťou pracovnej zmluvy (nie osobitnej dohody), a to aj napriek tomu, že dohoda o mzdových podmienkach ako dvojstranný právny úkon existuje. Výnimkou by bola situácia, ak by dohoda o mzdových podmienkach obsahovala už spomínaný dôvetok, že je neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy. Na druhej strane, prakticky, by napriek pochybeniu zamestnávateľa v spôsobe dohodnutia mzdy právny nárok zamestnanca na vyplatenie mzdy naďalej existoval. Výskyt uvedeného modelu môže byť ovplyvnený českou právnou úpravou, pričom je potrebné mať na zreteli, že český Zákonník práce dojednanie mzdových podmienok nezaraďuje k podstatným obsahovým náležitostiam pracovnej zmluvy v zmysle ust. § 34 ods. 1 Zákonníka práce ČR (zákon č. 262/2006 Sb. v znení neskorších predpisov).

III. Zmluvný mechanizmus dojednanja pohyblivej zložky mzdy a jej nárokovateľnosť

Nesporným pravidlom je, že mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda. Zákonodarca teda nehovorí o kogentnom limite základnej zložky mzdy ale mzde ako celkovej odmene dohodnutej za prácu zamestnanca. Zamestnávateľia si preto uvedenú normu často vykladajú spôsobom, že zákon im umožňuje v základnej zložke mzdy klesnúť pod úroveň minimálnej mzdy (konkrétne minimálnych mzdových nárokov) a pohyblivou zložkou mzdy výšku najnižšie garantovanej hranice, dorovnať. Súčasne si často neuvedomujú, že vyplatením iba základným zložky mzdy dochádza k porušovaniu kogentných ustanovení Zákonníka práce.

ZP ďalej explicitne ustanovuje, že základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu. Vyplýva tak, že najmä základnú zložku mzdy možno určiť podľa jedného alebo druhého kritéria (časovo alebo úkolovo), prípadne oboch. V tomto prípade napĺňa konjunkcia „*alebo*“ nevylučujúcu funkciu, ktorá umožňuje kombináciu oboch kritérií. Časť základnej zložky mzdy môže byť dohodnutá podľa odpracovaného času a časť mzdy podľa dosiahnutého výkonu. V tomto prípade sa jedná o formu tzv. zmiešanej mzdy. Zamestnávateľom táto forma umožňuje dojednanie, v ktorom základná zložka mzdy je v časti určená odpracovaným časom (napr. mesačným pracovným fondom) a v časti viazaná na dosiahnutie výkonu (napr. naplnenie noriem spotreby práce). Využitím tohto postupu môže zamestnávateľ docieľiť, že v prípade nenaplnenie potrebných noriem, či výstupov zamestnancovi časť mzdy nebude vyplatená s celkom legálnym odôvodnením, že sa nemôže jednať o odmenu za vykonanú prácu, ktorú nevykonával (neodpracoval). Mohla by potom výška vyplatennej mzdy klesnúť pod úroveň minimálnych mzdových nárokov? Podľa ust. § 120 Zákonníka práce platí, že zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku. *Ak mzda v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku.* Z uvedeného vyplýva, že výška mzdy vyplatennej zamestnancovi za príslušný mesiac musí byť vyplatená v štátom garantovanej minimálnej výške. Zákon nerieši situáciu ak zamestnanec, ktorý má dohodnutú celú alebo časť mzdy ako úkolovú mzdu príslušné požadované normy neodpracuje resp. tieto naplní iba čiastočne. Uvádza iba (§ 120 ods. 6 Zákonníka práce), že u zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ktorý v mesiaci neodpracoval určený týždenný pracovný čas, sa sadzba minimálneho mzdového nároku zníži

v pomere odpracovaného času v mesiaci. Analogicky by sme mohli postupovať v prípade, ak zamestnanec za určitý počet výrobkov má stanovenú minimálnu mzdu (minimálny mzdový nárok), pričom tá sa bude úmerne krátiť podľa toho v akom pomere zamestnanec príslušné normy naplnil. Uvedené ale môže viesť dlhodobo k tomu, že minimálny mzdový nárok bude mať vždy zníženú podobu, najmä v prípade, ak normy budú nastavené neštandardne vysoko. Súčasne si však zamestnávateľ musí byť vedomý možností postihov zo strany inšpekcie práce, vzhľadom na to, že v zmysle ust. § 133 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný určovať normy úmerné k fyziologickým a neuropsychickým možnostiam, rešpektovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, čas na osobnú očistu ako aj prirodzené potreby zamestnanca.

Problematické môžu byť i ďalšie mzdové modely, keď zamestnávateľ dojedná základnú zložku mzdy (napr. vo výške 80 % minimálneho mzdového nároku), pričom zvyšok je už spomínanou pohyblivou zložkou mzdy, na ktorú zamestnancovi môže ale nemusí vzniknúť nárok. Aj v prípade, ak by zamestnancovi bola priznaná iba základná časť, ktorá by nedosahovala výšku minimálneho mzdového nároku, musel by zamestnávateľ v konečnom dôsledku poskytnúť doplatok do výšky minimálneho mzdového nároku. „*V prípade mzdy sa potom musí splniť pravidlo, že výsledná mzda nesmie byť nižšia, ako mzda podľa § 119 ods. 1 alebo § 120 ods. 1 Zákonníka práce.*“⁷² V znení rozsudku Okresného súdu Bratislava III, sp. zn. 14 C/104/2011 súd vyslovil, že aj v prípade rozdelenia mzdy na jej dve časti, pričom základná zložka by nedosahovala hranicu minimálneho mzdového nároku, bola zamestnancovi v každom požadovanom mesiaci vyplatená mzda v súhrne vo výške minimálneho mzdového nároku (tvorená základnou zložkou a pohyblivou zložkou), a to bez toho, aby do nich zamestnávateľ započítal položky, ktoré sa do mzdy nezahŕňajú (napr. mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas). Obdobne i Najvyšší súd ČR uviedol, že „*pre zistenie či zamestnancovi bola v skutočnosti vyplatená mzda vo výške minimálneho mzdového nároku je možné prihliadať k iným zložkám mzdy, teda aj (výkonnostným, mimoriadnym) odmenám, ktoré boli zamestnancovi v danom zúčtovacom období vyplácané vedľa základnej mzdy...*“⁷³

Častou otázkou zamestnancov v praxi je aké právne nástroje majú k dispozícii, ak im zamestnávateľ v pracovnej (alebo inej) zmluve dojednanú pohyblivú zložku mzdy nevypláti.

⁷² TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Pracovný čas, dovolenka, prekážky v práci a mzda*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2015, s. 292.

⁷³ Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 3721/2007 zo dňa 20. novembra 2008.

Pohyblivá zložka mzdy je totiž v zmluvách dojednávaná rôznymi spôsobmi, z ktorých opakovane nie je jasné, či a za akých podmienok zamestnancovi náleží. Na druhej strane sa rôznymi zmluvnými formuláciami chránia i zamestnávateľa, ktorí sa snažia predísť sporom alebo povinnosti vyplácať variabilné zložky zamestnancom, ktorí sa o prosperitu zamestnávateľa nijakým spôsobom nezasluhujú, práve naopak sú zamestnancami nespoľahlivými. „Zamestnávateľ môže zamestnancovi priznať doplnkovú formu mzdy s ohľadom na splnenie náležitého ukazovateľa alebo kritéria. Ukazovatele rozlišujeme na merateľné, teda tie, ktoré môžeme vyjadriť číslom a percentom a hodnotiteľné, ktoré závisia spravidla na posúdení vedúcich zamestnancov alebo zamestnávateľa.“⁷⁴

V prvom momente sa môže zdať, že nárokovateľné by malo byť všetko to, čo je v pracovnej zmluve dohodnuté za naplnenia tam stanovených podmienok. Určenie momentu nárokovateľnosti alebo nenárokovateľnosti fakultatívnych častí mzdy nenachádzame v zákonnej podobe, vychádzame iba z judikatúry. Na základnú zložku mzdy vzniká právny nárok v momente keď dôjde k odpracovaniu jednotky času alebo objemu jednotiek výkonu (za rešpektovania okamihu splatnosti mzdy podľa ust. § 129 Zákonníka práce). S variabilnou zložkou mzdy je však nutné postupovať diferencovane. Definícia právneho nároku podľa V. Knappa nie je jednotná pričom však uvádza, že „spravidla je chápaný ako právna možnosť uplatniť svoje subjektívne právo, t. j. domáhať sa právnej ochrany jeho realizácie.“⁷⁵ Fakultatívna zložka mzdy môže v pracovnej zmluve existovať iba ako subjektívne právo, pričom po naplnení predpokladov sa stane právnym (mzdovým) nárokom. Uvedené závisí od jej koncipovania. „Dôležité je rozlíšenie či požadované plnenie predstavuje mzdový nárok, ktorý je zamestnávateľ povinný poskytnúť, ak zamestnanec splní dohodnuté predpoklady a podmienky (či ide o nárokovú zložku) alebo či ide o takú zložku mzdy, na ktorú vzniká až na základe zvláštného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní (nenároková zložka mzdy). Je totiž charakteristická tým, že bez rozhodnutia zamestnávateľa má táto zložka povahu fakultatívneho plnenia, ktoré stráca a stáva sa nárokovou zložkou až v okamihu keď zamestnávateľ rozhodne o jej priznaní.“

⁷⁴ SPRINGINSFELDOVÁ, N., Důsledky nového občanského zákoníku v oblasti odměňování, s. 160. IN: STRÁNSKÝ, J., a kol., Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. 1. vyd., Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, 199 s., Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity, řada teoretická. Edice Scientia, sv. č. 505.

⁷⁵ KNAPP, V., Teorie práva. Praha: C.H. Beck, r. 1995, s. 197

Ďalej konštatoval „v akom momente a či vôbec (prípadne v akom rozsahu) takéto rozhodnutie, ktoré má konštitutívnu povahu uskutoční záleží len na úvahe zamestnávateľa.“⁷⁶ Zamestnávateľovi tak môže prislúchať výlučné právo rozhodnúť o nárokovateľnosti variabilnej zložky mzdy, na vlastnej úvahe založenom zhodnotení naplnenia zmluvne stanovených predpokladov. Praxou je, že zamestnávateľia využívajú také zmluvné formulky, ktoré vyjadrujú, že ide o „nenárokovú zložku mzdy“ bez ďalšej konkretizácie, alebo používajú všeobecnejšie vyjadrenia, že sa nárok na mzdovú časť patrí zamestnancovi za „mimoriadne pracovné úsilie“ alebo „vynikajúce výsledky“.⁷⁷ Ako potom posúdiť zmluvné znenie a existenciu mzdového nároku, ak zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie, že popri základnej zložke poskytne zamestnancovi nenárokovú pohyblivú zložku mzdy bez akejkoľvek ďalšej zmienky? Bude nutné každé takéto dojednanie vykladať spôsobom, že je na rozhodnutí zamestnávateľa, či zložku prizná alebo nie? Alebo sa bude jednať o absolútne neplatné dojednanie z dôvodu jeho neurčitosti? Aj ak by sme uvedené ustanovenie vykladali v zmysle jeho neplatnosti pre neurčitosť, s ohľadom na to, že „neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak ju nespôsobil sám“ (§ 17 ods. 3 Zákonníka práce), by z hľadiska existencie právneho nároku zamestnanca bolo uvedené konštatovanie prakticky irelevantné. Súčasne sa možno domnievať, že súdy by uvedenú situáciu vykladali v prospech zamestnanca a neurčitosť dojednania by bola pripísaná jedine na vrub zamestnávateľa.

Krajský súd Trenčín sa vo svojom rozsudku so situáciou bližšieho neuvedenia podmienok nárokovateľnosti pohyblivej zložky mzdy vysporiadal tak, že pripustil možnosť dvoch výkladov. Podľa jedného z nich, pohyblivá zložka mzdy patrí zamestnancovi, pokiaľ si plní svoje pracovné povinnosti bežným spôsobom, v požadovanom rozsahu a kvalite, s tým, že nedostatky v práci, pracovnom výkone následne odôvodňuje nevyplatenie tejto zložky mzdy, resp. jej časti, teda krátenie mzdy. Druhým výkladom dospel k tomu, že zamestnancovi by plnenie patrilo až vtedy, ak by pracovné povinnosti plnil nad rámec požadovaného rozsahu či kvality. Súd sa v tomto smere priklonil k prvému výkladu, ktorý je pre zamestnanca priaznivejší, s odôvodnením, že nejasnosti pracovnej zmluvy vypracovanej zamestnávateľom nemôžu ísť na ťarchu zamestnanca.⁷⁸ S názorom súdu sa v tomto prípade stotožňujeme a cesta pre zamestnávateľov, ktorí si chcú zabezpečiť, aby pohyblivú mzdu nemuseli vyplácať v každom prípade, sa musí uberať iným smerom. Vyriešilo by preto nedokonalosť vyššie

⁷⁶ Rozsudok NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 2654/2006 zo dňa 10. júla 2007

⁷⁷ Podobne napríklad: PŘIB, J., Nárokové a nenárokové složky odměny zaměstnance. Dostupné na internete: <http://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/narokove-a-nenarokove-slozky-odmeny-zamestnance>.

⁷⁸ Rozsudok Krajského súdu Trenčín, sp. zn. 17CoPr/2/2015 zo dňa 3. februára 2016

uvádzaného znenia, ak by k nenárokovému charakteru zamestnávateľ doplnil, že „o jej priznaní rozhoduje zamestnávateľ po zhodnotení výsledkov práce zamestnanca“? Najvyšší súd ČR v jednom svojom rozhodnutí nedokázal dospieť k jednoznačnému záveru o povahe spornej prémie, z dôvodu, že vnútorný predpis zamestnávateľa (jedná sa o českú právnu úpravu) túto prémie označil ako „nenárokovú zložku mzdy“ a na druhej strane predpis uvádzal, že „je zamestnancovi vyplácaná na základe jeho pracovného výsledku“ s bližšou konkretizáciou obsiahnutou vo vnútornom predpise. Z tohto dôvodu musel Najvyšší súd ČR, súdu prvého stupňa uložiť, aby v tomto smere dokazovanie doplnil.⁷⁹

Konštatujeme preto, že neurčitosť či všeobecnosť dojednania zo strany zamestnávateľa nebude zjavne viesť k tomu aby sa zamestnávateľ vyplatenia časti mzdy vyhol. Ďalej sa tiež domnievame, že ak je v pracovnej zmluve (kolektívnej alebo inej zmluve) poskytnutie pohyblivej zložky presne vyjadrené kvantitatívne či kvalitatívne merateľnými ukazovateľmi, podmienenosť vzniku nároku rozhodnutím zamestnávateľa nič nemení na skutočnosti, že zamestnanec po naplnení predpokladov má na túto zložku mzdový nárok. V konečnom dôsledku totiž môže byť rozhodnutie zamestnávateľa posúdené ako majúce výslovne deklaratórny charakter.⁸⁰ Potvrďuje to aj príslušná judikatúra konštatujúc, že za situácie ak predpoklady vzniku nároku na pohyblivú zložku mzdy sú nastavené podľa celkom konkrétnych, objektívne merateľných a kvantifikovaných cieľov, ktoré je možné určiť napríklad aj aritmetickým výpočtom, splnením týchto predpokladov, je rozhodnutie vedúceho zamestnanca o priznaní odmeny potrebné len ako formálne potvrdenie, nie reálny predpoklad sám.⁸¹

V určitých objektívnych prípadoch je však, žiaduce keď zamestnávateľ v rámci udržania sa v podnikateľskom prostredí je nútený variabilné zložky využívať. Možno však odporučiť, aby ich zmluvné nastavenie bolo vyjadrené viazanosťou na dosiahnutie určitých výkonov, či ekonomické výsledky podnikateľskej činnosti. Zamestnávateľ by teda nenárokové zmluvné dojednanie mal v týchto prípadoch formulovať tak, aby znenie dohody neurčovalo presný postup, ktorého splnením má zamestnanec na pohyblivú zložku nárok ale konečné posúdenie kvantitatívneho a kvalitatívneho naplnenia cieľov ustanovil v určitom exaktne nevymedzenom rozsahu, ktorého presný výpočet, či určenie bude na zhodnotení

⁷⁹ Rozsudok NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3167/2013 zo dňa 25. septembra 2014.

⁸⁰ Pozri tiež: FUKA, J. *Nároková nebo nenároková prémie?* Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/narokova-nebo-nenarokova-premie-96442.html>.

⁸¹ Rozsudok NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 810/2010 zo dňa 10. mája 2011.

vedúceho zamestnanca alebo zamestnávateľa. Skyčková príkladom uvádza, že „*ak zamestnávateľ predpokladá, že o výške osobného príplatku bude rozhodovať každý mesiac po zhodnotení práce zamestnanca, je vhodnejšie dohodnúť sa so zamestnancom pri uzatváraní pracovnej zmluvy tak, že osobný príplatek mu bude poskytovaný v sume od 0 do 20 eur. Pri takejto dohode je potrebné zamestnanca oboznámiť s podmienkami, za splnenia ktorých mu bude nárok na osobný príplatek priznaný.*“⁸² Súčasne by však tieto postupy zamestnávateľov nemali viesť k tomu, aby kritéria dosiahnutia vyššej mzdy boli pre zamestnanca nereálne, vzhľadom na to, že i takéto konanie by sme následne mohli posúdiť ako konanie v rozpore s dobrými mravmi.

Pohyblivá zložka mzdy zohráva niekoľko funkcií a vyvoláva viacero aplikačných otázok. Možno pohyblivú zložku mzdy vnímať ako súčasť mzdy alebo predstavuje zamestnaneckú výhodu (benefit), ktorá prekračuje rámec toho čo ustanovuje zákon, je teda akýmsi mimozákonným (zmluvným) dojednaním, ktorý prekračuje rámec zákona? Odpoveď na túto otázku má dôležitý dopad na ďalšie pracovnoprávne skutočnosti, a to konkrétne napríklad na realizáciu dohody o zrážkach zo mzdy alebo určenie priemerného (pravdepodobného zárobku) zamestnanca. Šubrt za zamestnanecký benefit z právneho hľadiska považuje „*nadštandardné pracovné či mimopracovné podmienky a plnenia, ku ktorých vytváraniu a poskytovaníu zamestnávateľ pristupuje dobrovoľne, nad rámec svojej právnej povinnosti.*“⁸³ Súčasne však uvádza, že mzda je plnením poskytovaným za vykonanú prácu, tak ako ju ocenil zamestnávateľ a preto ju nemožno považovať za zamestnaneckú výhodu. Nemožno však vylúčiť prípady, ak zamestnávateľ poskytuje peňažné plnenia, ktoré nemusia súvisieť s vykonanou prácou ale so zamestnaním ako takým.⁸⁴ Podľa ustanovenia § 1 ods. 6 Zákonníka práce platí, že podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca môžu byť dohodnuté výhodnejšie ako to ustanovuje Zákonník práce, resp. iný pracovnoprávny predpis, s výnimkou ak to Zákonník práce výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť (kogentné ustanovenia). V tomto prípade teda platí, že zamestnávateľ je oprávnený dojednať plnenia, ktoré idú nad

⁸² SKIČKOVÁ, M. *Najčastejšie priestupky zamestnávateľov. Praktické využitie Zákonníka práce pre zamestnancov a zamestnávateľov.* Bratislava: Adecco Slovakia, s.r.o., s. 14.

⁸³ ŠUBRT, B. Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. In: *Práce a mzda*, 8/2007. Dostupné na internete: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d2374v3131-zamestnanecke-vyhody-z-pracovnepravniho-pohledu/>.

⁸⁴ ŠUBRT, B., Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. In: *Práce a mzda*, 8/2007. Dostupné na internete: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d2374v3131-zamestnanecke-vyhody-z-pracovnepravniho-pohledu/>.

rámec jeho zákonnej povinnosti, napríklad formou rôznych zamestnaneckých benefitov, ktoré môžu ale nemusia mať mzdový charakter a teda môžu, ale nemusia byť udeľované za prácu. Podľa ust. § 118 ods. 2 Zákonníka práce platí, že mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty poskytované zamestnancovi **za prácu**. Za mzdu sa nepovažuje okrem iného **iné plnenie** poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním, ktoré nemá charakter mzdy. Súčasne sa však za mzdu považuje napríklad aj plnenie poskytované zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia (ak sa neposkytne zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu).

V prípadoch, ak sa jedná o pohyblivú zložku mzdy, ktorá nadväzuje na pracovný výkon zamestnanca, resp. závisí od naplnenia cieľov pri výkone práce a nejde napríklad o plnenie, ktoré zamestnávateľ poskytne ako určitú odmenu z dôvodu dobrých ekonomických výsledkov podniku, alebo ide o rôzne nepeňažné plnenia v podobe možnosti využívania rôznych služieb (napr. ako súčasť renomé podniku), máme za to, že sa jedná o mzdové plnenie, ktoré sa bude zarátavať na účely priemerného (resp. pravdepodobného) zárobku zamestnanca. Uvedené vyplýva aj zo samotnej zákonnej koncepcie mzdy, keď zákonodarca predpokladá, že mzda bude okrem základnej zložky mzdy zahŕňať **aj ďalšie zložky plnení poskytované zamestnancovi za prácu**. Najvyšší súd ČR jednoznačne uvádza, že na účely zistenia pravdepodobného zárobku, je pri výpočte hrubej mzdy potrebné mať na zreteli nielen pevné alebo nárokové zložky mzdy ale aj ďalšie zložky mzdy stanovené odlišným spôsobom alebo fakultatívne zložky mzdy.⁸⁵ Rovnako sa pohyblivé zložky mzdy budú považovať za súčasť príjmu zamestnanca, z ktorých je zamestnávateľ oprávnený vykonávať zrážky zo mzdy v zmysle ust. § 131 až 132 Zákonníka práce. Podľa ust. § 132 Zákonníka práce platí, že vykonávanie zrážok zo mzdy sa vzťahuje na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytovaného zamestnávateľom.

V neposlednom rade je v tejto oblasti potrebné vnímať aj dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania, ktorej porušovanie je označované ako jedna z nevýhod využívania variabilných systémov odmeňovania. Slovenský zákonodarca bol dôsledný v otázke zabezpečenia rovnakého zaobchádzania na základe pohlavia a garantuje povinnosť rovnakého zaobchádzania v štruktúre všetkých zložiek, ktoré budú zamestnancovi vyplatené. Podľa ust. § 119a Zákonníka práce totiž platí, že mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez

⁸⁵ Rozsudok NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3445/2013 zo dňa 25. mája 2015.

akejkoľvek diskriminácie, čo sa vzťahuje každé plnenie za prácu, vrátane plnení, ktoré sa vyplácajú alebo budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním. Ďalšou zásadou je, že ženy a muži (aj osoby rovnakého pohlavia) majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty, pri ktorých sú určenými kritériami zložitosť, zodpovednosť a namáhavosť v zmysle ust. § 119 a ods. 2 Zákonníka práce. Dôležité ale je, že uvedené parametre sa vzťahujú na mzdu za vykonanú prácu, teda aj variabilné zložky mzdy. V častých prípadoch však dochádza k tomu, keď nenárokové zložky mzdy sú niektorým zamestnancom priznávané a iným, ktorí dosiahli rovnaké výsledky nie. V takom prípade má zamestnanec možnosť využiť nástroje antidiskriminačného zákona a domáhať sa nápravy. Zároveň ale ak by šlo o vyššie uvádzané zamestnanecké výhody (nemzdovej povahy) pravidlo ich priznávania podľa analyzovaných ustanovení (zložitosť, zodpovednosť a namáhavosť), sa na nich nevzťahuje, keďže podľa gramatického výkladu sa jedná iba o mzdu, resp. mzdové podmienky, nie iné zamestnanecké výhody, ktoré môžu ale nemusia byť poskytované za vykonanú prácu. Tie môžu byť hodnotené aj inými kritériami, avšak za súčasného rešpektovania zásady rovnakého zaobchádzania.

Otázkou, ktorá môže v praxi vzniknúť je, či zamestnávateľ môže napríklad namiesto variabilnej zložky mzdy, na ktorej sa dohodli a na ktorú zamestnancovi už vznikol nárok (splnil predpoklady) nahradiť poskytnutím zamestnaneckej výhody v rovnakej hodnote. Podľa nášho názoru je takýto postup vylúčený a zamestnanec bude mať nárok na pohyblivú zložku mzdy. Vychádzame pritom zo zmluvného dojednaní, ktoré zamestnávateľ nemôže jednostranným rozhodnutím meniť (navyše je do úvahy potrebné vziať i daňové hľadisko). Za prácu má byť zamestnancovi poskytnutá odmena, pričom aj forma naturálnej mzdy je dovolená, avšak za súčasného získania súhlasu zamestnanca. Rovnako je nutné postupovať aj v popísanej situácii. V prípade, ak by zamestnanec s alternatívnym plnením súhlasil (pričom vychádzame z toho, že za vykonanú prácu bola zamestnancovi vyplatená základná zložka mzdy minimálne vo výške minimálneho mzdového nároku) nahradenie pohyblivej zložky nemzdovým zamestnaneckým benefitom nie je podľa nášho názoru vylúčené.

Poslednou otázkou je využívanie pohyblivej zložky mzdy zo strany zamestnávateľov na účely sankčného postihu v prípade, ak zamestnanec poruší pracovnú disciplínu alebo iné povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru. V tejto súvislosti je podľa nášho názoru nutné konštatovať, že zníženie základnej zložky mzdy z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny jednostranným úkonom zamestnávateľa je neprípustné. Vyplýva to z viacerých skutočností.

Rozhodujúcou je to, že Zákonník práce síce uvedenú situáciu nerieši (nezakazuje) ale zároveň ani nedovoľuje. Ak vychádzame z ochrannej funkcie pracovného práva, z toho, že na zabezpečenie záväzkov je možné využiť iba tri zabezpečovacie prostriedky (dohoda o zrážkach zo mzdy, ručenie, záložné právo) a z vylúčenia aplikácie inštitútu započítania, či zmluvnej pokuty, vrátane ustanovení o ochrane mzdy, je takýto postup zamestnávateľa bez súhlasu zamestnanca neprípustný. Ak by sa so zamestnávateľom dohodli na postupe, v ktorom sa zmenia mzdové podmienky, subsumujúc túto situáciu pod ust. § 54 Zákonníka práce o uzavretí dohody o zmene pracovných podmienok, nebolo by možné uvedené namietat'. Namietat' by bolo možné iba také dojednanie, v ktorom by sa zamestnanec v dohode vopred vzdával nároku na mzdu za prípadné porušenie pracovnej disciplíny, s ohľadom na aplikáciu § 17 ods. 1 Zákonníka práce. Na podporu tohto tvrdenia svedčí aj taxatívny rozsah zrážok zo mzdy, ktoré je zamestnávateľ oprávnený jednostranne urobiť, či podmienenie uzatvorenia dohody o zrážkach zo mzdy ak by zamestnávateľ chcel tieto zrážky vykonávať nad stanovený rozsah (napr. na úhradu škody, ktorú zamestnanec zamestnávateľovi spôsobil). Slovenský Zákonník práce v tomto prípade nie je celkom jednoznačný, na rozdiel od českého. Podľa ut. § 346 b) ods. 1 českého Zákonníka práce platí, že zamestnávateľ nesmie za porušenie povinností vyplývajúcich mu zo základného pracovnoprávneho vzťahu ukladať peňažné postihy ani ich od neho požadovať. Vzťahuje sa uvedené rovnako aj na pohyblivú zložku mzdy? Podľa nášho názoru musíme situáciu posudzovať diferencovane, v závislosti od toho či bude pohyblivá zložka mzdy formulovaná ako nároková alebo nenároková. Pokiaľ by pohyblivá zložka mzdy bola formulovaná ako nároková, t. j. nárok vznikne okamihom splnenia predpokladov, zamestnávateľ nebude oprávnený pristúpiť ku kráteniu mzdy z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny (jednostranným úkonom), a to z rovnakých dôvodov aké platia pri základnej zložke mzdy. Iným prípadom by bolo, ak by ku kráteniu došlo prirodzene tým, že zamestnanec si neplní bežné povinnosti, ktoré sú pre získanie pohyblivej mzdy potrebné (v zmysle spomínaného rozhodnutia Krajského súdu Trenčín). Ak by pohyblivá zložka mala zmluvne dohodnutý nenárokový charakter, o ktorej priznaní rozhoduje zamestnávateľ mohol by zamestnávateľ k jej kráteniu pristúpiť, ak by súčasne krátenie mzdy odôvodnil napríklad nezodpovedným plnením pracovných úloh. Ak by už medzičasom došlo k jej priznaniu, podľa nášho názoru by k jej kráteniu mohlo dôjsť iba ak by rozhodnutie o jej znížení či odňatí náležite odôvodnil vo svojom rozhodnutí. Podľa rozsudku NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 5331/2008 „*priznaním osobného príplatku sa stala pôvodne tzv. nenároková zložka platu platovým národom, ktorý mohol byť znížený alebo odňatý, iba ak došlo k zemne predpokladov a podmienok, za ktorých bol*

*priznaný a je na zamestnávateľovi, aby preukázal, že u zamestnanca došlo k takej zmene predpokladov a podmienok, ktorá oprávňovala zamestnávateľa pristúpiť k zníženiu alebo odňatiu osobného príplatku.*⁸⁶

Záver

Právo na odmenu za vykonanú prácu je chránené viacerými právnymi nástrojmi. Tie považujeme v súčasnej dobe za dostatočné vzhľadom na to, že pracovnoprávny vzťah je súkromnoprávnym vzťahom, v ktorom majú byť prenechaná zmluvná voľnosť jeho účastníkom. Vzťahuje sa to nielen na dojednanie základnej zložky mzdy ale aj jej ďalších častí. Právne je na dojednaní zamestnávateľa a zamestnanca (fakticky najmä zamestnávateľa), akým spôsobom pristúpi k zmluvnému koncipovaniu pohyblivej zložky mzdy, pričom však je nutné mať na zreteli, že v konečnom dôsledku všeobecnosť a neurčitosť dojednania nebude znamenať zbavenie sa možnosti dohodnuté plnenie poskytnúť. Pohyblivá zložka mzdy môže mať dvojakú podobu (nároková a nenároková forma). Súd v zásade do rozhodnutia zamestnávateľa nemôže vstupovať, pričom však zastávame názor, že súd by mal v každom jednotlivom prípade nakoniec pristúpiť k detailnému skúmaniu či oprávnenosť nárokov možno zamestnancovi priznať alebo nie. Zákoník práce dojednanie pohyblivých zložiek mzdy a ich nárokovateľnosť výslovne nerieši, čo ani nemožno považovať za žiaduce. Zákoník práce považujeme v otázke zmluvných dojednaní mzdových podmienok za dostatočne určitý a vyzdvihujeme, že na rozdiel od českej právnej úpravy plne rešpektuje zásadu zmluvnej slobody v pracovnoprávných vzťahoch, ktorá neumožňuje aby zamestnávateľ určil mzdu jednostranným rozhodnutím. Súčasne máme za to, že doplnkové podoby mzdového mechanizmu nemožno vždy stotožňovať s rôznymi formami zamestnaneckej výhody. Ich nemzdové formy sa totiž na praktické účely zisťovania priemerného zárobku za mzdu nepovažujú, na rozdiel od fakultatívnej zložky mzdy. Využívanie fakultatívnych zložiek a ich zmluvné nastavenie však musí dbať na hranice dôstojnej a spravodlivej odmeny za vykonanú prácu, vrátane súladu konania s dobrými mravami. Rovnako zdôrazňujeme, že zamestnávateľ nie je oprávnený jednostranne siahnuť na mzdu zamestnanca ako využitia sankčného postihu za porušovanie právnych povinností, a to aj v prípade, ak by uvedené bolo súčasťou pracovnej zmluvy alebo osobitnej dohody. Isté výnimky však môžu vyplývať zo zmluvného nastavenia pohyblivej zložky mzdy.

⁸⁶ Uznesenie NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 5331/2008, zo dňa 16. marca 2010.

Zoznam použitej literatúry:

1. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s.
2. FUKA, J. *Nároková nebo nenároková prémie?* Dostupné na internete: <https://www.epravo.cz/top/clanky/narokova-nebo-nenarokova-premie-96442.html>.
3. HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium s.r.o., 2009, 189 s.
4. KNAPP, V. *Teorie práva*. Praha: C.H. Beck, 1995, 247 s.
5. PŘIB, J. *Nárokové a nenárokové složky odměny zaměstnance*. Dostupné na internete: <http://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/narokove-a-nenarokove-slozky-odmeny-zamestnance>.
6. SKIČKOVÁ, M. *Najčastejšie priestupky zamestnávateľov. Praktické využitie Zákonníka práce pre zamestnancov a zamestnávateľov*. Bratislava: Adecco Slovakia, s.r.o., 54 s.
7. SPRINGINSFELDOVÁ, N. *Důsledky nového občanského zákoníku v oblasti odměňování*. In: STRÁNSKÝ, J. a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd., Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity, řada teoretická. Edice Scientia, sv. č. 505, s. 122 a nasl.
8. ŠUBRT, B. *Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu*. In: *Práce a mzda*, 8/2007. Dostupné na internete: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d2374v3131-zamestnanecke-vyhody-z-pracovnepravniho-pohledu/>.
9. TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, 390 s.
10. TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Pracovný čas, dovolenka, prekážky v práci a mzda*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2015, 362 s.
11. Eurofound (2016), *Changes in remuneration and reward systems*, Publications office of the European Union, Luxembourg, 63 s. Dostupné na internete: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/variable-pay-in-europe>.
12. Rozsudok NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 2654/2006 zo dňa 10. júla 2007.
13. Rozsudok NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3721/2007 zo dňa 20. novembra 2008.
14. Uznesenie NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 5331/2008, zo dňa 16. marca 2010.
15. Rozsudok NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 810/2010 zo dňa 10. mája 2011.

16. Rozsudok Okresného súdu Bratislava III, sp. zn. 14 C/104/2011 zo dňa 8. októbra 2013.
17. Rozsudok NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3445/2013 zo dňa 25. mája 2015.
18. Rozsudok Krajského súdu Trenčín, sp. zn. 17CoPr/2/2015 zo dňa 3. februára 2016.

Výplata mzdy v cudzej mene

Jozef GREGUŠ⁸⁷

I. Mzda⁸⁸

Zamestnancovi, ktorý vykonáva závislú prácu pre zamestnávateľa v pracovnom pomere patrí mzda. Poskytovanie mzdy za vykonanú prácu je synalagmatickou povinnosťou zamestnávateľa, ktorá korešponduje so základnou povinnosťou zamestnanca vykonávať prácu. Mzda je jednou z foriem odmeny za prácu v pracovnom pomere. V porovnaní so mzdou je odmena za prácu širším pojmom. Odmena za prácu zahŕňa akékoľvek plnenia, ktoré zamestnanec dostáva za vykonanú prácu, bez ohľadu na to, či je účastníkom pracovnoprávneho, občianskoprávneho alebo obchodnoprávneho vzťahu. Základnou povinnosť zamestnávateľa je podľa § 118 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Zákonník práce“) poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Jedná sa o synalagmatickú povinnosť vyplývajúcu pre zamestnávateľa z pracovnoprávneho vzťahu. Tejto povinnosti sa nemôže zamestnávateľ platne zbaviť, ani keby sa sám zamestnanec vzdal práva na mzdu za vykonanú prácu.⁸⁹ Zákonník práce definuje mzdu pozitívnej aj negatívnym spôsobom. Podľa § 118 ods. 2 Zákonníka práce je mzda peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Zákonník práce demonštratívnym spôsobom uvádza, čo sa nepovažuje za mzdu. Za mzdu nemožno považovať najmä náhradu mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu a pod.⁹⁰ Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.

1.2 Mzda ako súčasť pracovnej zmluvy

Podľa § 43 ods. 1 pís. d) Zákonníka práce v pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti pracovnej zmluvy, medzi ktoré

⁸⁷ JUDr. Jozef Greguš, Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave.

⁸⁸ Autor spracoval príspevok s finančnou podporou projektu VEGA č. 1/0203/16 s názvom „*Vyváženost' práv a povinností zamestnanca v pracovnoprávnych vzťahoch*“. Zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave.

⁸⁹ BĚLINA, M. - DRÁPAL, I. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 660 a nasl..

⁹⁰ Bližšie pozri § 118 ods. 2 druhá veta Zákonníka práce.

patrí aj dohoda o mzdových podmienkach, ak nie sú uvedené v kolektívnej zmluve. Na úvod je potrebné podotknúť, že pojem mzdové podmienky je pojmom širším ako pojem mzda. Z uvedeného vyplýva, že okrem mzdy si musí zamestnávateľ dohodnúť so zamestnancom aj podmienky odmeňovania práce nadčas, práce vo sviatok, pracovnej pohotovosti a pod. Preto v prípade, ak ostatné mzdové podmienky nie sú súčasťou kolektívnej zmluvy, mali by tvoriť súčasť pracovnej zmluvy. Ak by dohoda v pracovnej zmluve o ostatných mzdových nárokoch chýbala, postup odmeňovania by sa spravoval kogentnými ustanoveniami Zákonníka práce.⁹¹

Podľa § 119 ods. 3 Zákonníka práce v mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. V súvislosti s otázkou platnosti alebo neplatnosti pracovnej zmluvy sa nám slovné spojenie mzdové podmienky javí ako problematické a to najmä v prípade, kedy pracovná zmluva obsahuje len časť mzdových podmienok. Ak boli mzdové podmienky uvedené v kolektívnej zmluve, postačuje v pracovnej zmluve uviesť odkaz na príslušné ustanovenie v kolektívnej zmluve. Ak sú mzdové podmienky uvedené len v kolektívnej zmluve a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac po dobu 12 mesiacov. V tomto kontexte rozlišovania pojmov platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy, resp. jej vybraných ustanovení si dovoľíme poukázať na skutočnosť, že nie je jasné, či postačuje v rámci 12 mesiacov, aby sa nové mzdové podmienky v kolektívnej zmluve dohodli alebo aby nová kolektívna zmluva v rámci 12 mesiacov nadobudla účinnosť. V prípadoch, kedy dochádza k posunutiu účinnosti platne dohodnutej a podpísanej kolektívnej zmluvy, nemôžu jednotlivé ustanovenia kolektívnej zmluvy vyvolať právne účinky v prípade, kedy ona samotná nenadobudla účinnosť. Z uvedeného dôvodu považujeme formuláciu slovného spojenie „do dohodnutia nových mzdových podmienok“ za zvolenú nesprávne. Zároveň nám Zákonník práce nedáva jednoznačnú odpoveď na to, aký právny následok bude mať na platnosť pracovnej zmluvy skutočnosť, že do 12 mesiacov odo dňa straty účinnosti predchádzajúcej kolektívnej zmluvy nenadobudne účinnosť nová kolektívna zmluva, na ktorú v časti mzdové podmienky zamestnanca odkazuje samotná pracovná zmluva zamestnanca. Ak je miesto výkonu práce v cudzine, podľa § 43 ods. 5 Zákonníka práce zamestnávateľ

⁹¹ OLŠOVSKÁ, A. *Skončenie pracovného pomeru*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, s. 21.

v pracovnej zmluve ďalej uvedie dobu výkonu práce, menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda alebo jej časť, ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo v naturáliách, prípadne podmienky návratu zamestnanca v cudzine.

1.3 Funkcie mzdy

Mzda v oblasti pracovnoprávných vzťahov plní štyri základné funkcie, a to sociálnu funkciu, regulačnú funkciu, kompenzačnú funkciu a stimulačnú funkciu. Sociálna funkcia mzdy slúži na zabezpečovanie základných životných potrieb zamestnanca. Ochranný charakter mzdy sa prejavuje v mnohých oblastiach, ktorého prejavom je napríklad dohoda zamestnávateľa a zamestnanca o výške mzdy. Ochranný charakter mzdy je premietnutý aj v minimálnych mzdových nárokoch zamestnanca. Regulačná funkcia mzdy určuje ekonomickú povahu mzdy ako cenu práce. Mzda ako cena práce v súčasnej dobe značným spôsobom ovplyvňuje produkciu práce zamestnávateľa ako aj jeho finančnú gramotnosť. Výška miezd zamestnancov u zamestnávateľa výrazným spôsobom ovplyvňuje konkurencieschopnosť zamestnávateľa na trhoch, na ktorých ponúka zamestnávateľ svoje tovary alebo služby. Neprimerane vysoká a nespravodlivá mzda v prospech zamestnancov by mohla mať v konečnom dôsledku likvidačný dopad na činnosť zamestnávateľa. Kompenzačná funkcia mzdy sa prejavuje najmä pri určitých druhoch prác, pri ktorých zamestnávateľ ich výkon zvýhodňuje mzdovými kompenzáciami. Medzi typické mzdové kompenzácie patrí napríklad mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, za nočnú prácu alebo právu vo sviatok. Aktuálna právna úprava neupravuje mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu. V súčasnej dobe sa odborové organizácie stretávajú s názormi zamestnancov, ktorí preferujú sťažený výkon práce z hľadiska nepriaznivých pracovných podmienok, intenzity nasadenia zamestnanca a pod. z toho dôvodu, že zamestnávateľ im za sťažený výkon práce poskytuje mzdové kompenzácie. Spravidla sa však jedná o osamelých zamestnancov, absolventov po škole alebo bezdetné ženy. Stimulačná funkcia mzdy pôsobí ako hnací motor k vyššej a kvalitnejšej produkcii práce zamestnancov. Vyššie a kvalitnejšie výkony práce zamestnancov zvyšujú ekonomickú prosperitu zamestnávateľa, ktorý by sa následne mal podeliť so svojimi zamestnancami o úžitky v podobe mimoriadnych odmien, ktoré zamestnávateľovi priniesla práve zvýšená produkcia práce jeho zamestnancov.

1.4 Spravodlivá mzda a minimálne mzdové nároky

V pracovnoprávných vzťahoch sa uplatňujú niektoré ochranné pravidlá, ktoré slúžia na to, aby dohodnutá mzda medzi zamestnávateľom a zamestnancom v kontexte ochrany slabšej

zmluvnej strany v pracovnoprávnom vzťahu mala všetky atribúty spravodlivej mzdy. Jedným z takýchto opatrení je aj inštitút minimálnej mzdy. Viacero európskych krajín priamo za pomoci legislatívy upravuje výšku minimálnej mzdy.⁹² Výška minimálnej mzdy je premenlivou veličinou, ktorá je závislá od hospodárskeho rastu konkrétneho štátu. Z uvedeného dôvodu legislatívy viacerých európskych krajín obsahujú valorizačné mechanizmy, na základe ktorých sa odvíja výška minimálnej mzdy.⁹³ V Slovenskej republike dohodnutá mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda, ktorá je stanovená zákonom č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „*zákon o minimálnej mzde*“). Vo svojej podstate sa jedná na minimálne mzdové nároky zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa pôsobia nie len v pracovnoprávnom vzťahu, ale aj na základe jednej z dohôd o vykonaní práce mimo pracovného pomeru. Minimálna mzda predstavuje obmedzenie zmluvnej voľnosti zmluvných strán pracovnej zmluvy. Nemožno však tvrdiť, že minimálna mzda v jednotlivých stupňoch vo svojej podstate predstavuje najnižšie možnú dohodnutú hranicu mzdy, ktorá predstavuje spravodlivú mzdu za vykonanú prácu pre konkrétny druh prác členených podľa ich náročnosti.

Spravodlivú mzdu je veľmi ťažko vymedziť. Spravodlivá mzda sa stala kľúčovým problémom sociálnej náuky. Ako uvádza pápež Lev XII. v encyklike *Rerum novarum*, k najzávažnejším povinnostiam zamestnávateľa patrí dať každému spravodlivú mzdu za prácu. Podľa bodu 4 prvej časti Európskej sociálnej charty platí, že „*všetci pracovníci majú právo na primeranú odmenu, ktorá im, ako aj ich rodinám postačí na zabezpečenie dôstojnej životnej úrovne.*“ Článok 4 Európskej sociálnej charty upravuje zabezpečenie efektívneho výkonu práva zamestnancov na primeranú odmenu. Podľa článku 23 ods. 3 Všeobecnej deklarácie ľudských práv „*každý, kto pracuje, má nárok na spravodlivú a uspokojivú odmenu, ktorá by zabezpečovala jemu samému a jeho rodine živobytie zodpovedajúce ľudskej dôstojnosti a ktorá by sa doplnila, ak by to bolo potrebné, inými prostriedkami sociálneho zabezpečenia.*“ Rovnako ako Európska sociálna charta, tak aj Všeobecná deklarácia ľudských práv zakazuje zákaz diskriminácie v odmeňovaní zamestnancov. Podľa článku 7 pís. a) Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach platí, že „*štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú právo každého človeka na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, ktoré zabezpečujú najmä odmenu, ktorá poskytuje ako minimum všetkých*

⁹² Napríklad vo Francúzsku sa SMIC (*salaire minimum interprofessionnel de croissance*) aplikuje na všetky sektory a nemôže byť znížená po dohode so zamestnancom alebo kolektívnym vyjednávaním.

⁹³ DEAKIN, S. - MORRIS, S. G. *Labour Law*. 6. vydanie. Oxford: Hart Publishing Ltd. 2012, s. 408.

zamestnancom.“ Tento článok bližšie špecifikuje zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia pri odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu. Medzinárodná organizácie práce (ďalej len ako „MOP“) prijala v oblasti odmeňovania viaceré dohovory. Dohovorom MOP č. 26 o zavedení metód určenia minimálnych miezd z roku 1928 sa každý zmluvný štát dohovoru zaviazal určiť minimálne sadzby miezd pre zamestnancov zamestnaných v niektorých živnostiach a druhoch živností, kde neexistuje účinný systém na určenie miezd kolektívnymi zmluvami alebo v ktorých sú mzdy mimoriadne nízke. Obsahom Dohovoru MOP č. 95 o ochrany mzdy z roku 1949 (ďalej len ako „Dohovor MOP o ochrane mzdy“) je včasné poskytnutie mzdy zamestnancom a ochrana mzdy pred možným zneužitím. Cieľom Dohovoru MOP č. 99 o metódach určenia minimálnych miezd v poľnohospodárstve z roku 1951 je zachovanie náležitých metód, ktoré umožnia určiť minimálne mzdy pre zamestnancov v poľnohospodárstve.⁹⁴

Prácu nemožno považovať za určitý druh tovaru, ale za prejav ľudskej dôstojnosti.⁹⁵ Sme toho názoru, že spravodlivá mzda by mala v sebe odrážať všetky vyššie uvedené funkcie mzdy. Spravodlivá mzda by mala v sebe zachovávať dôstojnosť zamestnanca a dôstojnosť samotného povolania, ktoré zamestnanec vykonáva. Spravodlivá mzda by mala v sebe odrážať najvyššie dosiahnuté vzdelanie zamestnanca a jeho pracovné skúsenosti. V nadväznosti na nami poskytnuté kritériá by mal zamestnávateľ vo svojej firme vnútorne nastaviť systém valorizácie miezd, ktoré budú zohľadňovať nami načrtnuté kritériá, čím by bola splnená regulačná funkcia spravodlivej mzdy. Slušnosťou a ct'ou každého zamestnávateľa by malo byť poskytnutie peňažnej kompenzácie zamestnancovi za prácu nadčas. V aplikačnej praxi najmä v oblasti podnikateľskej sféry poskytujúcej právne služby sa však jedná skorej o výnimku ako pravidlo. Rovnako tak sme toho názoru, že súčasťou spravodlivej mzdy by mala byť aj zložka mzdy, ktorú zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v prípade splnenia kvantitatívnych alebo kvalitatívnych kritérií. Takáto zložka mzdy je prejavom stimulačnej funkcie mzdy. Mozaiku spravodlivej mzdy však netvoria len nárokovateľné peňažné plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi titulom mzdy za vykonanú prácu. Obraz celkovej spravodlivej mzdy môžu predstavovať aj nenárokovateľné peňažné plnenia, ktoré zamestnávateľ poskytuje z vlastnej iniciatívy nad rámec ustanovení

⁹⁴ KRIŽAN, V. - MORAVČÍKOVÁ, M. *Sociálna náuka Katolíckej cirkvi v pracovnom práve Slovenskej republiky*. Praha: Leges, 2015, s. 127 – 128.

⁹⁵ KRIŽAN, V. - MORAVČÍKOVÁ, M. *Sociálna náuka Katolíckej cirkvi v pracovnom práve Slovenskej republiky*. Praha: Leges, 2015, s. 107.

Zákonníka práce, najčastejšie vo forme trinásteho platu alebo peňažné plnenia, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pri rôznych životných príležitostiach na strane zamestnanca.

II. Mzda v cudzej mene

Zamestnávateľ je oprávnený poskytovať mzdu zamestnancovi v rôznych formách. Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytovať mzdu vo forme naturálnej mzdy, mzdy v cudzej mene, časovej mzdy, úkolovej mzdy alebo vo forme podielovej mzdy. Zároveň zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytovať zmiešanú mzdu, ktorá je kombináciou predchádzajúcich mzdových foriem. V ďalšej časti článku sa budeme zaoberať len výplatou mzdy v cudzej mene. Výplata mzdy v cudzej mene je v Zákonníku práce upravená len okrajovo. Podľa § 128 Zákonníka práce platí, že zamestnávateľ môže zamestnancovi s miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy v cudzine poskytnúť mzdu alebo jej časť v cudzej mene. Prepočet výšky mzdy v eurách na cudziu menu sa vykonáva podľa referenčného výmenného kurzu určeného a vyhláseného Európskou centrálnou bankou (ďalej len ako „ECB“) alebo Národnou bankou Slovenska (ďalej len ako „NBS“), ktorý je platný v deň predchádzajúci dňu určenému na výplatu mzdy podľa § 130 ods. 2 Zákonníka práce alebo v iný dohodnutý deň. Mzdu v cudzej mene môže zamestnávateľ poskytovať zamestnancovi len za predpokladu, že miesto výkonu práce je dohodnuté v cudzine. Poskytovanie mzdy v cudzej mene sa nevzťahuje na prípady, ak miesto výkonu práce podľa pracovnej zmluvy nie je dohodnuté v cudzine. Ide najmä o zahraničné pracovné cesty, za výkon ktorých zamestnancovi prislúchajú cestovné náhrady podľa zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.⁹⁶

2.1 Miesto výkonu práce

Podľa § 43 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce je miesto výkonu práce podstatnou náležitosťou každej pracovnej zmluvy. V prípade, ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ v pracovnej zmluve ďalej uvedie dobu výkonu práce, menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda alebo jej časť, ďalšie plnenia spojené s výkon práce v cudzine v peniazoch alebo v naturáliách, prípadne podmienky návratu zamestnanca z cudziny. V pracovnej zmluve môže byť určených viac miest výkonu práce zamestnanca. V prípade, ak pracovná zmluva obsahuje viac miest výkonu práce zamestnanca, tieto miesta výkonu práce môžu byť všetky

⁹⁶ BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. *Pracovné právo. Druhé prepracované a doplnené vydanie*. Bratislava: Sprint 2, 362 s.

určené v rámci Slovenskej republiky alebo v cudzine. V aplikačnej praxi sa najčastejšie vyskytujú pracovné zmluvy s miestom výkonu práce v Slovenskej republike a súčasne aj v cudzine. Výkon práce zamestnanca v cudzine môže byť pritom naviazaný na splnenie odkladacej podmienky, ktorá je bližšie zadefinovaná v samotnej pracovnej zmluve. Spôsob definície miesta výkonu práce považujeme za významnú skutočnosť najmä z toho dôvodu, či je možné poskytovať zamestnancovi mzdu v cudzej mene, ak reálne vykonáva prácu na území Slovenskej republiky.

Ak má zamestnanec podľa pracovnej zmluvy so zamestnávateľom dohodnuté miesto výkonu práce na území Slovenskej republiky, otázkou zostáva, či mu môže zamestnávateľ vyplatiť mzdu v cudzej mene, aj keby sa zamestnanec so zamestnávateľom na výplatu mzdy v cudzej mene v pracovnej zmluve dohodli. Na túto problematiku môžu existovať minimálne dva právne pohľady. Prvým všeobecne akceptovaným právnym názorom je, že zamestnávateľ by nemal zamestnancovi s miestom výkonu práce na území Slovenskej republiky vyplatiť mzdu v cudzej mene. Táto skutočnosť vyplýva z ustanovenia § 130 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého *„mzda sa vypláca zamestnancovi v peniazoch. V inom druhu plnenia alebo v cudzej mene možno mzdu vyplácať, len ak to umožňuje tento zákon alebo osobitný predpis.“* Nakoľko miesto výkonu práce zamestnanca nebolo dohodnuté v pracovnej zmluve v cudzine, Zákonník práce neumožňuje zamestnávateľovi vyplatiť mzdu zamestnancovi v cudzej mene. Pre úplnosť dodávame, že ustanovenie v pracovnej zmluve s miestom výkonu práce na území Slovenskej republiky, ktoré by umožňovalo výplatu mzdy zamestnancovi v cudzej mene by podľa nášho názoru bolo platné, pretože žiadne ustanovenie Zákonníka práce takejto skutočnosti nebráni a v zmysle § 128 Zákonníka práce výplata mzdy v cudzej mene nie je naviadaná na osobitnú dohodu zamestnávateľa a zamestnanca (*zásada numerus clausus* by nemala byť porušená) ani na súhlas zamestnanca. Takéto ustanovenie v pracovnej zmluve by však bolo podľa nášho názoru obsolentné, pretože podľa zmieneného § 130 ods. 1 Zákonníka práce by zamestnávateľ nemohol zamestnancovi vyplatiť mzdu v cudzej mene, pretože to neumožňuje § 128 Zákonníka práce z dôvodu, že výkon práce zamestnanca je v pracovnej zmluve dohodnutý len na území Slovenskej republiky. Kľúčom k druhému pohľadu na celú problematiku je ustanovenie § 1 ods. 6 Zákonníka práce, podľa ktorého si zmluvné strany pracovnoprávneho vzťahu môžu upraviť zmluvné podmienky v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve výhodnejšie, ako to upravuje Zákonník práce. Ust. § 128 Zákonníka práce nepovažujeme za kogentné ustanovenie Zákonníka práce, od ktorého by sa zmluvné strany pracovnoprávneho vzťahu nemohli odchýliť. Zároveň podľa článku 3 ods. 1 Dohovoru MOP

o ochrane mzdy platí, že „mzdy splatné v peniazoch sa budú vyplácať len v zákonnej mene.“ Z uvedeného článku Dohovoru MOP o ochrane mzdy je možné pojem „zákonná mena“ vykladať extenzívne, ale aj reštriktívne. Sme však toho názoru, že uvedený legislatívny pojem je možné interpretovať extenzívne s obsahom, že sa môže jednať o akúkoľvek menu, ktorá však musí byť oficiálnym zákonným platidlom niektorého štátu.⁹⁷ Z uvedeného možno vyvodit' opačný právny názor, podľa ktorého zamestnávateľ môže zamestnancovi s miestom výkonu práce na území Slovenskej republiky vyplatiť mzdu v cudzej mene, aj sa na tom dohodli v pracovnej zmluve.

2.2 Súhlas zamestnanca

Pri výplate mzdy v cudzej mene je potrebné si uvedomiť, že výplata mzdy v cudzej mene nie je naviazaná na osobitnú dohodu medzi zamestnávateľom a zamestnancom alebo na súhlas zamestnanca tak, ako je upravené poskytovanie naturálnej mzdy podľa § 127 ods. 1 Zákonníka práce.⁹⁸ Z formulácie § 43 ods. 5 Zákonníka práce „zamestnávateľ v pracovnej zmluve ďalej uvedie“ vyplýva, že zamestnanec s informáciami obsiahnutými v pracovnej zmluve podľa § 43 ods. 5 Zákonníka práce nemusí súhlasiť. V prípade, ak by pracovná zmluva obsahovala ustanovenie, že zamestnanec bezvýhradne súhlasí so všetkými ustanoveniami v pracovnej zmluve okrem ustanovenia, v ktorom sú obsiahnuté informácie vyplývajúce z § 43 ods. 5 Zákonníka práce, pracovná zmluva by bola platne dojednaná, ak sú v nej obsiahnuté podstatné náležitosti podľa § 43 ods. 1 Zákonníka práce. V prípade, ak by zamestnávateľ následne vyplatil zamestnancovi pracujúcemu v zahraničí mzdu v cudzej mene proti jeho vôli, otázkou zostáva, či by takéto konanie bolo minimálne v rozpore s dobrými mravmi podľa § 15 Zákonníka práce. Z uvedeného dôvodu považujeme za vhodné, aby výplata mzdy v cudzej mene bola naviazaná na súhlas zamestnanca.

2.3 Cudzia mena

Podľa § 43 ods. 5 písm. b) Zákonníka práce je potrebné, aby zamestnávateľ v pracovnej zmluve ďalej uviedol menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda, prípadne jej časť. Ustanovenia § 128 a § 43 ods. 5 písm. b) Zákonníka práce neprikazujú zamestnávateľovi, aby zamestnancovi vyplatil mzdu, ktorá je oficiálnym platidlom cudzieho štátu, v ktorom zamestnanec bude vykonávať závislú prácu. V prípade, ak bude mať zamestnanec viacero

⁹⁷ SMEJKAL, L. - RYCHTÁŘOVÁ, K. Výplata mzdy v cizí měně. In: *Právní rádce*, 8/2012, s. 17.

⁹⁸ BARANCOVÁ, H. *Employment conditions od Business in Slovakia*. Frankfurt am Main: International Academic Publishers, 2013, s. 186.

miest výkonu práce v krajinách, v ktorých sa platí rôznymi cudzími menami, zamestnávateľ môže zamestnancovi vyplatiť mzdu v takej mene, ktorá nie je úradným platidlom v štáte, v ktorom aktuálne zamestnanec vykonáva závislú prácu. Túto skutočnosť však nepovažujeme za negatívum v prípade, ak zamestnanec vykonáva závislú prácu v štáte, v ktorom sa používa cudzia mena, pre ktorú ECB alebo NBS nevydáva referenčný výmenný kurz. Takáto situácia by bola v aplikačnej praxi skorej výnimkou, avšak po právnej stránke nemožno ani takúto situáciu vylúčiť. Tento aplikačný problém súvisí s ďalším problémom, ktorý sa dotýka referenčného výmenného kurzu.

2.4 Referenčný výmenný kurz

Podľa § 128 Zákonníka práce prepočet výšky mzdy v eurách na cudziu menu sa vykonáva podľa referenčného výmenného kurzu určeného a vyhláseného Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný v deň predchádzajúci dňu určenému na výplatu mzdy podľa § 130 ods. 2 Zákonníka práce alebo v iný dohodnutý deň. V poradí ďalším aplikačným problémom je tá skutočnosť, že ustanovenie § 128 Zákonníka práce neurčuje, aký referenčný výmenný kurz sa použije v prípade, ak v deň predchádzajúci dňu určenému na výplatu mzdy podľa § 130 ods. 2 Zákonníka práce predchádza kalendárny deň, kedy ECB alebo NBS nevydáva referenčný výmenný kurz.⁹⁹ Dôvodom môže byť tá skutočnosť, že deň predchádzajúci výplate mzdy prípadne na sobotu, nedeľu alebo štátny sviatok, kedy ECB alebo NSB referenčný výmenný kurz nevydáva. Zároveň voľba cudzej meny medzi zamestnávateľom a zamestnancom nie je legislatívne obmedzená aj na takú cudziu menu, ku ktorej ECB alebo NBS vôbec nevydáva referenčný výmenný kurz. Ak by zamestnanec vykonával závislú prácu v cudzej krajine, ktorej oficiálnym platidlom je cudzia mena, ku ktorej ECB alebo NBS nevydáva referenčný výmenný kurz, Zákonník práce nám nedáva jednoznačnú odpoveď, podľa akého referenčného výmenného kurzu zamestnávateľ prepočíta mzdu zamestnanca. Z uvedeného dôvodu by bolo potrebné obmedziť voľbu cudzej meny, v ktorej sa môže mzda vyplatiť.

2.5 Výplata mzdy v cudzej mene

Na výplatu mzdy v cudzej mene sa primerajú použijú ustanovenia o výplate mzdy podľa § 130 Zákonníka práce. Podľa § 130 ods. 8 Zákonníka práce je povinný po vykonaní

⁹⁹ Referenčný výmenný kurz bol vyhlásený ECB 9. 2. 2009 (pondelok) po 14:15 h. Pre účtovné prípady z 9. 2. 2009 sa však použije najbližší skorší kurz vyhlásený ECB, teda kurz označený dátumom 6. 2. 2009 (piatok). Zdroj: http://www.nbs.sk/sk/faq/faq-skupina-otazok/_kurzovy-listok. (prezerané dňa 14.05.2017, 20:15 hod.)

zrážok zo mzdy podľa § 131 Zákonníka práce poukázať mzdu alebo časť mzdy určenú zamestnancom na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike, ak o to zamestnanec písomne požiada alebo ak sa so zamestnancom zamestnávateľ na takomto postupe dohodol tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu. Ak o to zamestnanec požiada, môže zamestnávateľ poukazovať časť mzdy na viacej účtov, ktoré si zamestnanec zvolil sám.

Na úvod je potrebné zdôrazniť, že sa nemusí jednať o bankový účet, ktorý patrí zamestnancovi. V takomto prípade je však podľa § 130 ods. 6 Zákonníka práce potrebné, aby zamestnanec doručil zamestnávateľovi písomné splnomocnenie, na základe ktorého môže zamestnávateľ poukazovať mzdu na bankový účet inej fyzickej alebo právnickej osoby. Aplikačným nedostatkom aktuálnej legislatívnej úpravy je skutočnosť, že Zákonník práce nevyžaduje, aby podpisy na plnomocenstve boli úradne osvedčené, čo do istej miery vytvára potencionálne riziko zneužitia plnomocenstva tretími osobami. Rovnako tak Zákonník práce nevyžaduje predloženie výpisu z obchodného registra nie staršieho ako 3 mesiace, ak je splnomocnenec právnická osoba zapísaná v Obchodnom registri.

Z ustanovenia § 130 ods. 8 Zákonníka práce vyplýva, že zamestnanec môže zamestnávateľovi určiť na výplatu mzdy v cudzej mene len také bankové účty, ktoré sú vedené bankou alebo pobočkou zahraničnej banky (pozn. nie peňažným ústavom) so sídlom v Slovenskej republike. Napriek tomu, že by si zamestnávateľ so zamestnancom v pracovnej zmluve dohodli výplatu mzdy napríklad vo švajčiarskych frankoch a slovenská banka zamestnanca by neponúkala v rámci svojich služieb zriadenie bežného účtu vo švajčiarskych frankoch, zamestnávateľ by nemal vyplatiť mzdu vo švajčiarskych frankoch zamestnancovi na bežný účet vedený vo švajčiarskych frankoch švajčiarskou bankou, ak nemá takáto banka svoju pobočku na území Slovenskej republiky. V takomto prípade môže zamestnávateľ zrealizovať výplatu mzdy vo švajčiarskych frankoch len v hotovosti k rukám zamestnanca, pretože ak by zamestnávateľ zrealizoval peňažnú transakciu z peňažného účtu vedeného vo švajčiarskych frankoch na bežný účet zamestnanca vedený v mene euro v pobočke banky alebo zahraničnej banky v Slovenskej republike, peňažné prostriedky titulom výplaty mzdy v cudzej mene budú zamestnancovi pripísané na jeho bežný účet len v mene euro.

2.6 Mzda v cudzej mene podľa českého Zákonníka práce

Podľa § 143 ods. 2 zákona č. 262/2006 Sb. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „český Zákonník práce“) zamestnancom s miestom výkonu práce v zahraničí je možné s ich súhlasom poskytovať mzdu alebo plat alebo ich časť v dohodnutej cudzej mene, pokiaľ je k tejto mene vyhlasovaný kurz Českou národnou bankou. Podľa § 143 ods. 3 českého Zákonníka práce platí, že na prepočet mzdy alebo platu alebo ich časti na cudziu menu sa použije kurz vyhlásený Českou národnou bankou platný v deň, v ktorom zamestnávateľ nakupuje cudziu menu pre účel výplaty mzdy alebo platu. Z uvedenej legislatívnej úpravy vyplýva, že výplata mzdy v cudzej mene je naviazaná na súhlas zamestnanca, pričom výber cudzej meny je obmedzený na cudzie meny, ku ktorým vyhlasuje referenčný výmenný kurz Česká národná banka. Zároveň sa na výmenu cudzej mzdy použije referenčný výmenný kurz, ktorý je platný v deň, kedy zamestnávateľ nakupuje cudziu menu. Z uvedeného dôvodu považujeme českú právnu úpravu výplaty mzdy v cudzej mene za čiastočne inšpiratívnu.

Záver

Ako bolo poukázané vyššie, podľa aktuálnej právnej úpravy nie je úplne jasné, či zamestnanec s miestom výkonu práce v cudzine musí súhlasiť s informáciami obsiahnutými v pracovnej zmluve podľa § 43 ods. 5 Zákonníka práce. Aktuálnu formuláciu uvedenú v § 43 ods. 5 Zákonníka práce nepovažujeme za vhodne zvolenú a navrhujeme, aby bola nahradená legislatívnou formuláciou: *"Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ je povinný so zamestnancom v pracovnej zmluve dohodnúť aj ..."*. Sme toho názoru, aby výplata mzdy v cudzej mene bola naviazaná na súhlas zamestnanca a na reálny výkon práce v zahraničí. V tomto smere navrhujeme, aby súčasná legislatívna konštrukcia prvej vety § 128 Zákonníka práce bola nahradená legislatívnou konštrukciou: *"Zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu v cudzine podľa pracovnej zmluvy s miestom výkonu práce v cudzine možno poskytovať mzdu v cudzej mene, ktorá bola dohodnutá v pracovnej zmluve, pokiaľ je k tejto cudzej mene vyhlasovaný referenčný výmenný kurz Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska."* Poukázali sme na skutočnosť, že v aplikačnej praxi sa môžu vyskytnúť situácie, kedy ku dňu, ktorý predchádza dňu určenému na výplatu mzdy, ECB alebo NBS nevydáva referenčný výmenný kurz alebo takýto referenčný výmenný kurz sa nevydáva ku konkrétnej cudzej mene. Uvedený nedostatok by mohla odstrániť formulácia: *"Prepočet výšky mzdy v eurách na cudziu menu sa vykoná podľa referenčného výmenného kurzu určeného a vyhláseného Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný"*

deň predchádzajúci dňu určeného na výplatu mzdy podľa § 130 ods. 2 alebo v iný dohodnutý deň. Ak k takto určenému dňu Európska centrálna banka alebo Národná banka Slovenska referenčný výmenný kurz nevydala, prepočet výšky mzdy v eurách na cudziu menu sa vykoná podľa najbližšieho predchádzajúceho referenčného výmenného kurzu určeného a vyhláseného Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska."

Pri písomnom splnomocnení zamestnanca na výplatu mzdy sme poukázali, že podľa § 130 ods. 6 Zákonník práce nevyžaduje predloženie plnomocenstva s úradne osvedčenými podpismi ani výpisu z obchodného registra nie staršieho ako 3 mesiace v prípade, ak je splnomocnencom právnická osoba, čo môže v pracovnoprávnom vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom spôsobiť právnu neistotu. Z uvedeného dôvodu by bolo vhodné, aby výplata mzdy inej osobe ako zamestnancovi bolo naviazaná na predloženie písomného plnomocenstva s úradne osvedčeným podpisom zamestnanca, pričom splnomocnencom na prevzatie výplaty mzdy by nemohla byť právnická osoba. Aj keď sme poukázali, že zamestnávateľ pri dohode so zamestnancom nemôže poukázať mzdu v cudzej mene na zahraničný osobný bankový účet zamestnanca, ktorý je vedený v zahraničnej banke, ktorá nemá sídlo na území Slovenskej republiky, túto skutočnosť nepovažujeme za výrazný nedostatok aktuálnej právnej úpravy a to z dôvodu potencionálnych oprávnených záujmov veriteľov zamestnancov. V prípade, ak by boli peňažné prostriedky titulom výplaty mzdy v cudzej mene vyplácané na peňažné účty zamestnancov, ktoré sú vedené v zahraničných bankách mimo územia Slovenskej republiky, takéto peňažné prostriedky by nemohli byť postihnuté núteným výkonom rozhodnutia v rámci exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) v znení neskorších predpisov vzhľadom na územnú pôsobnosť daného zákona.

V rámci návrhov *de lege ferenda* však dávame do pozornosti námet, obsahom ktorého by mohla byť legislatívna úprava v Zákonníku práce, ktorá by umožňovala zamestnávateľovi po dohode so zamestnancom vyplatiť mzdu v cudzej mene zamestnancovi, aj keď miesto výkonu práce zamestnanca je v Slovenskej republike.

Zoznam použitej literatúry:

1. BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. *Pracovné právo. Druhé prepracované a doplnené vydanie*. Bratislava: Sprint 2, 598 s.

2. BARANCOVÁ, H. *Employment conditions od Business in Slovakia*. Frankfurt am Main: International Academic Publishers. 2013, 216 s..
3. BĚLINA, M. - DRÁPAL, I. a kol. *Zákoník práce. Komentár. 2. vydání*. Praha: C.H. Beck, 2015, 1 610s.
4. DEAKIN, S. - MORRIS, S. G. *Labour Law*. 6. vydanie. Oxford: Hart Publishing Ltd. 2012, 1 360 s.
5. KRIŽAN, V. - MORAVČÍKOVÁ, M. *Sociálna náuka Katolíckej cirkvi v pracovnom práve Slovenskej republiky*. Praha: Leges, 2015, 188 s.
6. LACKO, M. *Ochranná funkcia sociálneho zabezpečenia*. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis a VEDA, 2013, 207 s.
7. OLŠOVSKÁ, A. *Skončenie pracovného pomeru*. 1 vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, 199 s.
8. SMEJKAL, L. - RYCHTÁŘOVÁ, K. Výplata mzdy v cizí měně. In: *Právní rádce*, 8/2012, s. 17 - 20.

Mzda ako osobný údaj

Viktor Varga¹⁰⁰

I. Mzda – osobný údaj ?¹⁰¹

Zamestnancovi za vykonanú prácu patrí náležitá odmena. Vyplýva to z odplatného charakteru pracovnoprávneho vzťahu, ale i priamo z pozitívno-právnych noriem (čl. 36 zákona č. 462/1992 Zb. Ústava SR v znení neskorších predpisov, ďalej len ako „*Ústava SR*“), ustanovenia § 118 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „*Zákonník práce*“), ustanovenie § 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a pod.). Zamestnancovi v pracovnom pomere patrí podľa noriem Zákonníka práce mzda, kým zamestnancovi v štátnozamestnaneckom pomere a zamestnancovi vykonávajúceho práce vo verejnom záujme či služobnom pomere prináleží plat.¹⁰²

Mzda je v Zákonníku práce vymedzená jednak pozitívnym ako aj negatívnym spôsobom. Z pozitívneho vymedzenia mzdy ju chápeme ako peňažnému plneniu alebo plneniu peňažnej hodnoty (naturálna mzda poskytovaná zamestnávateľom zamestnancovi za prácu). Obdobne mzdu definuje aj zákon č. 262/2006 Sb. Zákonník práce (ďalej v texte aj ako „*český zákonník práce*“¹⁰³ alebo „*ČZP*“).

Mzda vždy bola a bude pertraktovanou témou medzi zamestnancami. Pre sprístupnenie jej výšky, zbieranie údajov o nej či ďalšie nakladanie s informáciami o mzde nevyhnutne stojíme pred otázkou, či je mzda osobným údajom (a teda sa na ňu budú vzťahovať ustanovenia zákona č. 122/2013 Z.z. o ochrane osobných údajov, ďalej len ako „*ZOOÚ*“)?

¹⁰⁰ Mgr. Viktor Varga, Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika V Košiciach.

¹⁰¹ Príspevok vznikol v rámci riešenia grantovej úlohy VVGS-2016-311 s názvom „*Účinky nariadenia o ochrane osobných údajov na pracovisku*“.

¹⁰² Pre úplnosť dodávame, že pri uzatvorení niektorého druhu z prác vykonávaných mimo pracovného pomeru bude zamestnancovi patriť tzv. odmena (v užšom slova zmysle). Podobne porovnajte ŽULOVÁ, J. - BARINKOVÁ, M. - DOLOBÁČ, M. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. 1. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, s. 188 a nasl.

¹⁰³ Ustanovenie § 109 ČZP.

Osobným údajmi sú v zmysle ustanovenia § 4 ZOOÚ *údaje týkajúce sa určenej alebo určiteľnej fyzickej osoby, pričom takou osobou je osoba, ktorú možno určiť priamo alebo nepriamo, najmä na základe všeobecne použiteľného identifikátora alebo na základe jednej či viacerých charakteristík alebo znakov, ktoré tvoria jej fyzickú, fyziologickú, psychickú, mentálnu, ekonomickú, kultúrnu alebo sociálnu identitu*. Mzda sa viaže na konkrétneho zamestnanca, pričom je údajom schopným priamo či nepriamo určiť takéhoto zamestnanca¹⁰⁴. Je osobným údajom¹⁰⁵ a pri jej spracovaní či zverejňovaní sa plne uplatní ZOOÚ.

Na rozdiel od Českej republiky, kde mzdové podmienky nie sú obligatórnou súčasťou pracovnej zmluvy¹⁰⁶, slovenský Zákonník práce v ustanovení § 43 považuje mzdové podmienky za *essentialia negotii* pracovnej zmluvy.¹⁰⁷ Pracovná zmluva (a v nej uvedená dohodnutá mzda) je v zmysle ustanovenia § 75 Zákonníka práce súčasťou osobného spisu zamestnanca¹⁰⁸, pričom bude obsahovať množstvo osobných údajov (rodné číslo, adresa, mzda, zdravotné posudky a pod.).¹⁰⁹ Práve na otázku, za akých podmienok je možné informácie o mzde šíriť (a to aj v kontexte jej evidencie v osobnom spise zamestnanca) sa budeme snažiť zodpovedať v ďalšom texte.

Zamestnávateľ pri spracúvaní osobných údajov zamestnanca (obsiahnutých v osobnom spise) je v postavení prevádzkovateľa v zmysle ustanovenia § 4 ods. 2 písm. d) ZOOÚ. Vo všeobecnosti právnym základom pre zber osobných údajov je právne vykonateľný akt EÚ, medzinárodná zmluva, ZOOÚ, osobitný zákon alebo súhlas dotknutej osoby¹¹⁰.

¹⁰⁴ BARTÍK, V. – JANEČKOVÁ, E. *Ochrana osobných údajů v aplikační praxi. Vybrané otázky. Praktická právní příručka*. 3. vydání, Praha: Linde Praha, a.s. 2013, s. 178.

¹⁰⁵ Obdobné stanovisko zaujal aj český Úřad pro ochranu osobních údajů, k problémům z praxe - č. 6/2002 *Poskytování osobních údajů o zaměstnancích*. Dostupné na internete: <https://www.uoou.cz/c-6-2002-poskytovani-osobnich-udaju-o-zamestnancich/ds-2549/archiv=0&p1=3109>.

¹⁰⁶ K tomu pozri ustanovenie § 34 ČZP.

¹⁰⁷ V Českej republike mzdové podmienky sú pravidelnou náležitosťou pracovných zmlúv, prípadne obsahom osobitného dojednania v tzv. platovom výmere. Porovnaj BARTÍK, V. – JANEČKOVÁ, E. *Ochrana osobných údajů v aplikační praxi. Vybrané otázky. Praktická právní příručka*. 3. vydání, Praha: Linde Praha, a.s. 2013, s. 179.

¹⁰⁸ Ako uvádzajú Barinková a Žulová, osobný spis predstavuje všetky písomnosti týkajúce sa zamestnanca od momentu uchádzania sa o zamestnanie, cez zmenu pracovného pomeru až po jeho zánik (napr. životopis, osobný dotazník, referencie, pracovná zmluva, žiadosť o čerpanie rodičovskej dovolenky, výpoveď a pod.). Viac k tomu pozri BARINKOVÁ, M. – ŽULOVÁ, J. *Elektronizácia pracoviska s akcentom na ochranu práv zamestnanca a zamestnávateľa*. In SUCHOŽA, J. - HUSÁR, J. - HUČKOVÁ, R. (eds.) *Právo, obchod, ekonomika VI*. Košice: Univerzita P.J.Šafárika v Košiciach, 2016, s. 42.

¹⁰⁹ Slovenská právna úprava osobný spis upravuje takmer až okrajovo (len krátka zmienka o ňom v § 75 Zákonníka práce, bez bližšieho determinovania jeho náležitostí a funkcií), v ČZP je regulovaný už konkrétnejšie v ustanovení § 312 ČZP (stanovuje čo všetko má obsahovať, kto môže doň nahliadať, práva zamestnanca vo vzťahu k osobnému spisu a pod.)

¹¹⁰ Dotknutá osoba je každá osoba, ktorej sa osobné údaje týkajú – ustanovenie § 4 ods. 2 písm. a) ZOOÚ.

V prípade vedenia osobného spisu základom pre zber údajov bude najčastejšie osobitný právny predpis, ktorý stanovuje zamestnávateľovi určité povinnosti (napr. v oblasti personálnej a mzdovej agendy – napr. zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov, zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov a pod.) alebo súhlas zamestnanca. Spracovanie údajov o dosiahnutej mzde tak bude možné z hľadiska zabezpečenia potrebných zrážok a odvodov v zmysle príslušných právnych noriem zaradiť do kategórie, v ktorej ich podkladom budú osobitné predpisy, čiže nebude potrebný súhlas zamestnanca pre zber takýchto dát.

Informáciami o mzde a údajmi potrebnými pre jej výpočet v konkrétnom mesiaci disponuje osoba príslušná na zúčtovanie mzdy (účtovníčka, mzdová personalistka). Okrem nej však do osobného spisu zamestnanca môže nahliadať aj vedúci zamestnanec.¹¹¹ Oprávnenie nie je explicitne uvedené v Zákonníku práce, avšak je možné ho vyvodiť napr. z funkcie a oprávnení vedúceho zamestnanca (ustanovenie § 9 ods. 3 Zákonníka práce), či jeho povinností – ustanovenie § 239 ods. b) Zákonníka práce. Okrem týchto osôb budú mať možnosť nazerania do spisu aj iné osoby, a to buď na základe ustanovení Zákonníka práce (inšpektorát práce, zástupcovia zamestnancov) alebo v zmysle ustanovenia § 3 ZOOÚ je umožnený prístup k údajom výnimočne aj iným osobám pri vykonávaní ich činnosti – Slovenská informačná služba, príslušníci Policajného zboru a obecnej polície, prokurátor, inšpekcia úradu pre ochranu osobných údajov a pod.. Slovenský ZOOÚ neobsahuje priamy výpočet orgánov oprávnených čerpať z údajov osobného spisu zamestnanca, uspokojuje sa len s vymenovaním vhodných dôvodov na získavanie osobných údajov rešpektujúc oprávnenia uvedené v osobitných predpisoch. Pôjde o spracovanie osobných údajov takými prevádzkovateľmi, ktorí tým naplňajú stanovený záujem (napr. bezpečnosť štátu).¹¹²

Úprava nazerania do osobného spisu je precíznejšia v legislatíve Českej republiky. Ustanovenie § 312 ČZP obsahuje priamy výpočet osôb a orgánov, ktorým je umožnené nahliadať do osobného spisu zamestnanca.¹¹³

¹¹¹ Vedúci zamestnanci sú zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny – ustanovenie § 9 ods. 3 Zákonníka práce.

¹¹² MACOVÁ, M. – VRABKO, M. *Zákon o ochrane osobných údajov. Komentár*. Prvé vydanie, Bratislava: EUROKÓDEX, s.r.o., 2013, s. 18.

¹¹³ Ustanovenie § 312 ČZP: „Do osobního spisu mohou nahlížet vedoucí zaměstnanci, kteří jsou zaměstnanci nadřízeni. Právo nahlížet do osobního spisu má orgán inspekce práce, Úřad práce České republiky, Úřad pro

Môžeme teda konštatovať, že prístup k osobnému spisu resp. konkrétnejšie k výške mzdy budú mať len niektoré osoby (určite nie všetci zamestnanci), a to najmä samotný zamestnanec, o ktorého mzdu ide, jeho vedúci zamestnanec, osoba spracovávajúca jeho mzdu v určitom období (mzdová účtovníčka). Čo môže zabrániť týmto osobám, aby „sa preriekli“ pred ostatnými zamestnancami? V praxi je známy napr. prípad, kedy sa nadriadený sťažoval na výkon určitého zamestnanca, pričom uviedol výšku jeho mzdy ostatným kolegom (titulom koľko málo práce odvádza zamestnanec za danú mzdu).¹¹⁴

To, čo zabraňuje zamestnancom prichádzajúcim do styku s mzdou (ako osobným údajom iného zamestnanca) tento údaj zverejniť, bude povinnosť mlčanlivosti stanovená jednak v Zákonníku práce i ZOOÚ.

II. Povinnosť mlčanlivosti podľa Zákonníka práce

V zmysle ustanovenia § 81 písm. f) Zákonníka práce je zamestnanec povinný v pracovnoprávnom vzťahu zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Problematickou ostáva otázka, či je výška mzdy určitého zamestnanca takou skutočnosťou, ktorú v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám a teda spadá aj údaj o mzde do obsahového rámca povinnosti mlčanlivosti ustanovenia § 81 bod f) Zákonníka práce? Podľa odbornej spisby povinnosťou mlčanlivosti nie sú pokryté všetky skutočnosti, ktoré sa zamestnanec dozvedel pri výkone zamestnania.¹¹⁵ Ich vymedzenie nenájde v Zákonníku práce, čo ale nebráni zamestnávateľovi vymedziť si ich v internom akte. Najčastejšie pôjde o skutočnosti spadajúce do režimu obchodného tajomstva v zmysle ustanovenia § 17 Obchodného zákonníka, pričom však rozsah skutočností pokrytých mlčanlivosťou nie je totožný s rozsahom obchodného tajomstva.¹¹⁶

Podľa nášho názoru údaj o mzde spadá do diapazónu skutočností, ktoré sú chránené povinnosťou mlčanlivosti podľa Zákonníka práce. Opierame sa najmä o požiadavku Zákonníka práce poskytovať rovnakú mzdu za prácu rovnakú alebo prácu rovnakej hodnoty.

ochranu osobných údajů, soud, státní zástupce, policejní orgán, Národní bezpečnostní úřad a zpravodajské služby. Za nahlížení do osobního spisu se nepovažuje předložení jednotlivé písemnosti zaměstnavatelem z tohoto spisu vnějšímu kontrolnímu orgánu, který provádí kontrolu u zaměstnavatele a který si tuto písemnost vyžádal v souvislosti s předmětem kontroly prováděné u zaměstnavatele. Nahlížením může také zaměstnanec.“

¹¹⁴ KOLMAN, P. *Informace o mzdě zaměstnance a ochrana soukromí*. Dostupné na internete: <https://www.epravo.cz/top/clanky/informace-o-mzde-zamestnance-a-ochrana-soukromi-73785.html>.

¹¹⁵ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015, s. 679 a nasl.

¹¹⁶ Tamtiež.

Pri vyzradení mzdy zamestnanca, ktorý je pri výkone práce rovnakej hodnoty ohodnotený lepšie ako zamestnankyňa, by zverejnený údaj o mzde mohol viesť prostredníctvom antidiskriminačnej žaloby k nežiaducim ekonomickým dôsledkom u zamestnávateľa. Z vyššie uvedeného je možné predpokladať evidentný záujem zamestnávateľa na tom, aby sa o výške mzdy dodržiavala povinnosť mlčanlivosti. Nechceme tým chrániť diskriminačné odmeňovanie zamestnávateľa (nakolko v prípadnom súdnom procese výška mzdy bude aj tak známa), avšak poukazujeme na podľa nás obmedzenú možnosť zamestnanca nakladať s údajom o svojej mzde voľne.¹¹⁷ Taktiež v praxi zamestnávateľa dohodnú mzdu s uchádzačom podľa sumy uvedenej samotným uchádzačom o zamestnanie pri pracovnom pohovore. Tá sa pri rôznych zamestnancoch (i keď pracujúcich na obdobných postoch) môže líšiť.

Okrem toho sa v praxi často zavádza do pracovnej zmluvy povinnosť mlčanlivosti zamestnanca o svojej mzde. Podľa nášho názoru pôjde o konkretizáciu ustanovenia § 81 Zákonníka práce (podobne ako keď by takéto ustanovenia zamestnávateľ zaviedol do svojho pracovného poriadku) a teda platné dojednanie. Opačný názor však (hoci v podmienkach ČR) predstavuje Havelková, ktorá nepripúšťa možnosť obmedzovania zamestnanca pri slobodnom nakladaní s údajom o svojej mzde, pričom zmluvné dojednanie povinnosti nezverejňovať mzdu v pracovnej zmluve považuje za neplatné z dôvodu vopred sa vzdania práva zamestnanca.¹¹⁸

Povinnosť mlčanlivosti o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone práce a ktoré v záujme zamestnávateľa nie je možné oznamovať iným osobám v Českej republike nájdeme v ustanovení § 303 ČZP, ktoré sa vzťahuje len na špecifické druhy zamestnancov¹¹⁹ (zamestnanci správnych úradov, Polície, ozbrojených síl a pod.). Všeobecne tak povinnosť mlčanlivosti v rozsahu stanovenom v slovenskom Zákonníku práce (generálne pre všetkých zamestnancov) u našich susedov (s výnimkou v ustanovení § 303 ČZP uvedených kategórií zamestnancov) nie je upravená.

¹¹⁷ Opačný názor – zamestnancovi nemožno zabrániť zverejniť údaj o svojej vlastnej mzde nájdeme v HAVELKOVÁ, B. *Rovnosť v odmeňovaní žien a mužů*. 1. Vydání. Praha: Auditorium, 2007, s. 114.

¹¹⁸ V podmienkach ČR by išlo o relatívnu neplatnosť. Pozri HAVELKOVÁ, B. *Rovnosť v odmeňovaní žien a mužů*. 1. vydání, Praha: Auditorium, 2007, s. 115.

¹¹⁹ K tomu porovnaj BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1068 a nasl..

III. Povinnosť mlčanlivosti podľa ZOOÚ

V zmysle ustanovenia § 6 ZOOÚ môže prevádzkovateľ (zamestnávateľ) spracovávať osobné údaje len spôsobom, ktorý je v súlade s dobrými mravmi, na vymedzený alebo ustanovený účel. Musí mať na to právny základ¹²⁰, a pri spracúvaní osobných údajov je potrebné rešpektovať požiadavku ich spracovania bez porušenia základných práv a slobôd¹²¹ (ako napr. práva na zachovanie ľudskej dôstojnosti či práva na súkromie). Prevádzkovateľ je povinný zabezpečiť ochranu osobných údajov pred neoprávneným prístupom a sprístupnením¹²², pričom za týmto účelom je povinný aj poučiť oprávnenú osobu (ktorá s nimi prichádza do styku, napr. mzdovú účtovníčku).¹²³

Už z takto ochranné formulovaného znenia príslušných ustanovení ZOOÚ by sa implicitne dala vyvodiť povinnosť o spracovávaných osobných údajoch dodržiavať mlčanlivosť a nesprístupňovať ich osobám, ktoré na ich získanie nárok nemajú. Zákonodarca to podčiarkol explicitným zavedením povinnosti mlčanlivosti prevádzkovateľa (i oprávnenej osoby) do zákonného ustanovenia § 22 ZOOÚ. Podľa toho je prevádzkovateľ povinný zachovávať mlčanlivosť o spracovávaných osobných údajoch, pričom táto mlčanlivosť trvá aj po skončení spracúvania. Obdobne i oprávnená osoba i hociktoré iné fyzické osoby (za podmienky, že prídu do styku s osobnými údajmi, napr. upratovačka) sú povinné zachovať mlčanlivosť o osobných údajoch, s ktorými prišli do styku a nesmú ich využiť na súkromné účely ani bez súhlasu prevádzkovateľa nikomu sprístupniť.¹²⁴ Táto povinnosť platí aj po skončení pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého vzťahu či služobného pomeru. Ak sa napr. stane, že oprávnená osoba neoprávnene poskytne určité osobné údaje inej osobe (napr. médiám), pričom o svojich povinnostiach bola riadne poučená, porušuje ustanovenia ZOOÚ a vystavuje sa riziku uloženia pokuty zo strany Úradu pre ochranu osobných údajov¹²⁵ v zmysle ustanovenia § 68 ods. 7 písm. d) ZOOÚ.

¹²⁰ Ustanovenie § 9 a § 10 ZOOÚ.

¹²¹ Ustanovenie § 5 ZOOÚ.

¹²² Ustanovenie § 19 ZOOÚ.

¹²³ Podľa ustanovenia § 21 ZOOÚ je prevádzkovateľ povinný poučiť oprávnenú osobu o jej právach a povinnostiach pri spracúvaní osobných údajov; poučenie obsahuje najmä vymedzenie rozsahu jej oprávnení, povolených činností a podmienok spracúvania osobných údajov. Prevádzkovateľ je povinný o poučení oprávnenej osoby vyhotoviť záznam, ktorý je povinný na požiadanie úradu hodnoverne preukázať.

¹²⁴ Ustanovenie § 22 ZOOÚ.

¹²⁵ MACOVÁ, M. – VRABKO, M. *Zákon o ochrane osobných údajov. Komentár*. Prvé vydanie, Bratislava: EUROKÓDEX, s.r.o., 2013, s. 104.

Je dôležité poznamenať, že povinnosť mlčanlivosti podľa ZOOÚ sa nepoužije pri kontrole zo strany Úradu pre ochranu osobných údajov, kedy ten má právo požadovať príslušné informácie od zamestnancov (zamestnávateľa), pričom v tomto prípade zamestnanci nebudú môcť využiť ani odvolanie sa na povinnosť mlčanlivosti stanovenú v § 81 Zákonníka práce z dôvodu *lex specialis derogat legi generali*¹²⁶.

Obdobne je možné vychádzať aj pri posudzovaní danej problematiky podľa českého zákona č. 101/2000 Sb. o ochrane osobných údajů a změně některých zákonů (ďalej len ako „ČZOOÚ“). V ňom v ustanovení § 5 ods. 1 ČZOOÚ stanovuje povinnosť spracovávať osobné údaje v súlade s účelom spracovania (pričom účelom spracovania nebude zverejnenie osobného údaje – výšky mzdy zamestnanca).¹²⁷ Správca (pozn. autora - v SR sa používa pojem prevádzkovateľ) musí prijať opatrenia schopné zabezpečiť údaje pred neoprávneným prístupom či zneužitím (ust. § 13 ČZOOÚ) a poučiť príslušného zamestnanca (vyplýva z ust. § 14 ČZOOÚ).¹²⁸ Ustanovenie § 15 ČZOOÚ stanovuje povinnosť mlčanlivosti pre zamestnancov správcu, a to i po skončení pracovného pomeru. Výšku mzdy tak zamestnanci navzájom nemajú poznať.¹²⁹

IV. Poskytnutie informácie o mzde zástupcom zamestnancov na účely kontroly dodržiavania mzdových podmienok

Zástupcom zamestnancov patrí okrem iného aj tzv. kontrolná právomoc, zakotvená v ustanovení § 239 Zákonníka práce. Majú právo dohliadať nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy.¹³⁰ Na tento účel majú oprávnenie vyžadovať informácie a podklady od vedúcich zamestnancov. V praxi sa však často stretnú s prípadom, kedy zamestnávateľ odmietne údaje o mzde poskytnúť z dôvodu obavy neoprávneného zverejnenia mzdy ako osobného údaje podľa ZOOÚ. Túto tendenciu podporuje aj časť vedeckej spisby, ktorá

¹²⁶ Macová dokonca hovorí o tzv. prelomení osobitných predpisov vo vzťahu k ZOOÚ. MACOVÁ, M. – VRABKO, M. *Zákon o ochrane osobných údajov. Komentár*. Prvé vydanie, Bratislava: EUROKÓDEX, s.r.o., 2013, s. 104.

¹²⁷ BARTÍK, V. – JANEČKOVÁ, E. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi. Vybrané otázky. Praktická právní příručka*. 3. vydání, Praha: Linde Praha, a.s. 2013, s. 179 a nasl.

¹²⁸ JANEČKOVÁ, E. – BARTÍK, V. *Ochrana osobních údajů v pracovním právu (Otázky a odpovědi)*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 77 a nasl.

¹²⁹ Tamtiež.

¹³⁰ Ustanovenie § 239 Zákonníka práce.

považuje mzdu za osobný údaj pre zverejnenie ktorého na účely kontroly zo strany zástupcov zamestnancov musí dať dotknutý zamestnanec súhlas.¹³¹

Opačný názorový prúd predstavuje téza, že pre zverejnenie mzdy (odborovému orgánu pri výkone kontrolnej činnosti) nie je potrebný súhlas zamestnanca.¹³² Základným kameňom úrazu medzi týmito názorovými prúdmi je to, či získavanie informácie o mzde musí byť odôvodnené buď súhlasom každého jednotlivého zamestnanca alebo sú naplnené podmienky pre spracúvanie takéhoto údaje na základe osobitného zákona (v tomto prípade ustanovenia § 239 Zákonníka práce), nakoľko tieto dve možnosti (okrem iných) tvoria právny základ pre spracovávanie osobných údajov.

V zmysle ustanovenia § 10 ods. 2 ZOOÚ¹³³ spracovanie osobných údajov (ich poskytnutie) bude vyplývať z osobitného zákona (Zákonník práce), kde je stanovené oprávnenie zástupcov zamestnancov vykonávať kontrolnú činnosť, pričom i požiadavka rozsahu spracovania osobných údajov bude naplnená ustanovením § 239 Zákonníka práce. Súhlasíme s právnym konštatovaním uvedeným v publikácii pripravenou pod vedením A. Olšovskej, že Zákonník práce tak v tomto prípade bude dostatočným podkladom pre získanie informácií o mzde zamestnancov pre účely kontroly dodržiavania mzdových podmienok zo strany zamestnávateľa bez súhlasu jednotlivých zamestnancov. Spôsob sprístupnenia údajov už bude závisieť od spôsobu výkony kontroly resp. dohody zástupcov zamestnancov so zamestnávateľom.¹³⁴

Na záver pre úplnosť dodávame, že iná je situácia pri zverejňovaní informácii o plate. Pri uplatnení zákona č. 211/2000 o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa zverejní informácia určitých osôb vymedzených v ustanovení § 9 cit. zákona (za podmienky, že ich plat či mzda je uhrádzaná zo štátneho alebo verejného rozpočtu). V Českej republike prišlo rozhodnutím Nejvyššího

¹³¹ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015, s. 1122.

¹³² OLŠOVSKÁ, A. a kol. *Kolektívne pracovné právo*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, s. 82 a nasl.

¹³³ V plnom znení: „Prevádzkovateľ ďalej spracúva osobné údaje bez súhlasu dotknutej osoby, ak účel spracúvania osobných údajov, okruh dotknutých osôb a zoznam osobných údajov ustanovuje osobitný zákon. Prevádzkovateľ spracúva osobné údaje len v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanovuje osobitný zákon. Spracúvané osobné údaje možno z informačného systému poskytnúť, sprístupniť alebo zverejniť len vtedy, ak osobitný zákon ustanovuje účel poskytovania, sprístupňovania alebo zverejňovania, zoznam osobných údajov, ktoré možno poskytnúť, sprístupniť alebo zverejniť, ako aj tretie strany, ktorým sa osobné údaje poskytujú, prípadne okruh príjemcov, ktorým sa osobné údaje sprístupňujú, ak tento zákon neustanovuje inak.“

¹³⁴ OLŠOVSKÁ, A. a kol. *Kolektívne pracovné právo*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, s. 82 a nasl.

správného soudu sp. zn. 5 As 59/2010 k prelomeniu dovtedajšej praxe zverejňovania platových údajov vyššie postavených zamestnancov.¹³⁵ Na základe tohto rozhodnutia každý zamestnanec, ktorého plat je poskytovaný z verejných zdrojov (nielen vyššie postavený), na základe žiadosti fyzickej osoby o poskytnutie informácie o plate daného zamestnanca (podľa zákona č. 106/1999 Sb. o svobodnom prístupe k informáciám) bude môcť byť tento údaj zverejnený za určitých predpokladov. Buď musí zamestnanec so zverejnením bude súhlasiť alebo (pri jeho nesúhlase) sa absolvuje test proporcionality (pri porovnaní práva na ochranu osobných údajov a právom na informácie),¹³⁶ kde pre účely zverejnenia musí prevážiť právo na informácie.

Záver

Mzda je osobným údajom. Pre jej spracovanie a nakladanie s ňou sa plne uplatňujú ustanovenia ZOOÚ. Zamestnanec nemôže ľubovoľne zverejňovať údaje o svojej mzde, nakoľko musí rešpektovať limity stanovené ustanovením § 81 Zákonníka práce i povinnosť mlčanlivosti podľa ZOOÚ. Podkladom na spracovanie osobných údajov bez súhlasu zamestnanca musí byť o.i. osobitný zákon, pričom takýmto bude ustanovenie § 239 Zákonníka práce zmocňujúce zástupcov zamestnancov na výkon kontroly dodržiavania mzdových podmienok zo strany zamestnávateľa. V slovenskej a českej právnej úprave badať pomerne malé rozdiely v zákonnej regulácii mzdy ako osobného údaje.

Zoznam použitej literatúry

1. BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2015, 1264 s.
2. BARTÍK, V. – JANEČKOVÁ, E. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi. Vybrané otázky. Praktická právní příručka*. 3. vydání, Praha: Linde Praha, a.s. 2013, 310 s.
3. BARINKOVÁ, M. – ŽUŤOVÁ, J. *Elektronizácia pracoviska s akcentom na ochranu práv zamestnanca a zamestnávateľa*. In SUCHOŽA, J. - HUSÁR, J. - HUČKOVÁ, R. (eds.) *Právo, obchod, ekonomika VI*. Košice: Univerzita P.J.Šafárika v Košiciach, 2016.
4. BĚLINA, M. a kol. *Zákonník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, 1634 s.

¹³⁵ BARTÍK, V. – JANEČKOVÁ, E. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi. Vybrané otázky. Praktická právní příručka*. 3. vydání, Praha: Linde Praha, a.s. 2013, s. 180 a nasl.

¹³⁶ Tamtiež.

5. HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů. I. Vydán.*, Praha: Auditorium, 2007, 157 s.
6. JANEČKOVÁ, E. – BARTÍK, V. *Ochrana osobních údajů v pracovním právu (Otázky a odpovědi)*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 192 s.
7. MACOVÁ, M. – VRABKO, M. *Zákon o ochrane osobných údajov. Komentár. Prvé vydanie*. Bratislava: EUROKÓDEX, s.r.o., 2013, 244 s.
8. OLŠOVSKÁ, A. a kol. *Kolektívne pracovné právo*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, 374 s.
9. ŽUŤOVÁ, J. - BARINKOVÁ, M. - DOLOBÁČ, M.: *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. 1. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, 338 s.
10. KOLMAN, P. *Informace o mzdě zaměstnance a ochrana soukromí*. Dostupné na internete: <https://www.epravo.cz/top/clanky/informace-o-mzde-zamestnance-a-ochrana-soukromi-73785.html>.

Pojem dosiahnutej mzdy

Marek ŠVEC – Simona SCHUSZTEKOVÁ¹³⁷

Úvod¹³⁸

Otázky súvisiace s odmeňovaním zamestnancov za výkon práce, osobitne za výkon práce nadčas, práce vo sviatok a nočnej práce, predstavujú z pohľadu právnej praxe oblasť s najčastejším výskytom pracovnoprávných sporov medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Pri zohľadnení vysokého podielu práce nadčas a nočnej práce, ktorá je v súčasnosti vykonávaná zamestnancami, nadobúda uvádzaná problematika o to naliehavejší spoločenský a právny záujem. V ostatnom období sa kľúčovým problémom odmeňovania zamestnancov stáva nejasný právny rámec súvisiaci s výpočtom mzdových zvýhodnení za tieto druhy vykonávanej práce, a to najmä s ohľadom na štruktúru mzdy zamestnanca pri jej diferenciacii na tarifnú a nadtarifnú časť (zložky mzdy). Spornou sa tak stáva najmä otázka, čo možno subsumovať pod pojem tzv. „dosiahnutej mzdy“, ktorá má byť v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Zákonník práce“) spolu so mzdovým zvýhodnením poskytnutá zamestnancovi za výkon práce nadčas v zmysle § 121 ods. 1 Zákonníka práce, za prácu vo sviatok v zmysle § 122 ods. 1 Zákonníka práce a za výkon nočnej práce v zmysle § 123 ods. 1 Zákonníka práce. Pripomínane, že Zákonník práce ani žiadny iný pracovnoprávny predpis pojem „dosiahnutej mzdy“ zamestnanca neuvádza a v dôsledku absencie tejto legálnej definície môže v aplikačnej praxi dochádzať k situácii, kedy nie je zrejmé, ktoré zložky mzdy uplatňované u zamestnávateľa do dosiahnutej mzdy patria. To môže mať vo výsledku pochopiteľne priamy dôsledok na rozsah a aj na celkovú výšku mzdy zamestnanca za vykonanú prácu.¹³⁹

I. Mzda a dosiahnutá mzda – teoretické východiská

Ak máme dospieť k správne vymedzeniu obsahu pojmu „dosiahnutá mzda“, ktorá je základom pre odmeňovanie zamestnancov za prácu nadčas, prácu vo sviatok alebo nočnú

¹³⁷ JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M. – JUDr. Simona Schuszteková, PhD., LL.M., Labour Law Association / Asociácia pracovného práva.

¹³⁸ Vedecký článok bol vypracovaný v rámci riešenia výskumného projektu s názvom „Koncepcia Phygital a jej uplatnenie v udržateľnom integrovanom environmentálnom manažmente podnikov“ (zodpovedný riešiteľ prof. Inf. Anna Zaušková, PhD.).

¹³⁹ Základné teoretické východiská pre spracovanie predmetnej témy boli uvedené v článku ŠVEC, M. – Drobný, M. *Dosiahnutá mzda zdravotníckeho pracovníka a jej určenie*. In: Právo a manažment v zdravotníctve č. 3/2015, s. 5 a nasl. V uvádzanom vedeckom článku sú ďalej rozpracované s ohľadom na teóriu pracovného práva.

prácu, musíme sa najskôr zaoberať pojmom mzda, s cieľom vylúčiť všetky prípadné peňažné plnenia, ktoré nie sú poskytované zamestnávateľom za výkon práce napriek tomu, že sú za takéto označené zamestnancom alebo zamestnávateľom. Ako signifikantný prípad uvedenej situácie môže slúžiť napr. tzv. 13. alebo 14. plat, ktorý môže byť z pohľadu podmienok jeho priznania nielen súčasťou mzdových podmienok zamestnanca v zmysle § 119 ods. 3 Zákonníka práce a byť tak naviazaný na výkon práce, ale v niektorých prípadoch môže mať výlučne povahu sociálneho benefitu, ktorého poskytnutie je viazané na splnenie iných kritérií, ako je výkon práce v závislosti od dohody sociálnych partnerov.

Definíciu pojmu mzda možno odvodiť z príslušných ustanovení § 118 Zákonníka práce vo forme jej pozitívneho a negatívneho vymedzenia. V zmysle § 118 ods. 2 Zákonníka práce je mzda vymedzená pozitívnym výpočtom všeobecných definičných znakov ako *peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu*. Za pozitívne vymedzenie mzdy je potrebné považovať aj § 118 ods. 3 Zákonníka práce, keď sa za mzdu ďalej považuje *„plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu. Zákonník práce následne v § 118 ods. 2 za mzdu nepovažuje najmä plnenia náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 Zákonníka práce, iné plnenia poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa Zákonníka práce, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemajú charakter mzdy a ďalšie plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení*. Uvádzané negatívne vymedzenie mzdy v Zákonníku práce nemá taxatívny charakter, preto sa pripúšťa rozšírenie peňažných plnení poskytovaných zamestnancom, ktoré sa nebudú považovať v praxi za mzdu za predpokladu, že nebudú v rozpore s pozitívnym vymedzením, t. j. pokiaľ by sa napr. zamestnanec so zamestnávateľom dohodli na plnení, ktoré súvisí s výkonom práce, ale nebude sa zahŕňať do mzdových podmienok (následne do dosiahnutej mzdy), pôjde o porušenie Zákonníka práce a takéto dojednanie je neplatné.

Napriek uvádzanej definícii pojmu mzda s ohľadom na znenie Zákonníka práce, je vymedzenie pojmu „*dosiahnutá mzda*“ zložitejšie, pričom nemožno dospieť ku všeobecne záväznému výkladu. Vymedzenie pojmu „*dosiahnutá mzda*“ bude mať individuálny charakter a bude sa odvíjať od konkrétneho odmeňovacieho systému príslušného zamestnávateľa. V rámci paragrafového znenia Zákonníka práce je pojem „*dosiahnutá mzda*“ uvedený len v súvislosti s výkonom práce nadčas, práce vo sviatok a nočnej práce. Ustanovenie § 121 ods. 1 Zákonníka práce uvádza, že „*za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % priemerného zárobku*“. Ust. § 122 ods. 1 Zákonníka práce predpokladá, že „*za výkon práce vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 50 % jeho priemerného zárobku*“ a za prácu v noci podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce „*patrí zamestnancovi za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie najmenej 20 % minimálnej mzdy*“.

Takáto premisa predstavuje súčasne aj odôvodnenie, prečo zákonodarca legálne neuvádza všeobecne záväzný výklad pojmu „*dosiahnutá mzda*“, ako napr. v prípade priemerného zárobku zamestnanca v zmysle § 134 Zákonníka práce, práve s ohľadom na rôznorodosť odmeňovacích systémov a mzdových foriem uplatňovaných u zamestnávateľov. Obsah pojmu „*dosiahnutá*“ bude predstavovať kvalitatívnu vlastnosť jednotlivých zložiek mzdy, resp. mzdy ako takej, rešpektujúc vymedzeniu pojmu mzda v zmysle Zákonníka práce, t. j. pojem „*dosiahnutá*“ je nevyhnutné vnímať predovšetkým z pohľadu určenia právnej nárokovateľnosti rozsahu mzdy. Pristúpenie pojmu „*dosiahnutá*“ ku mzde zamestnanca, resp. jej jednotlivých zložiek, bude spôsobovať vznik právnej nárokovateľnosti týchto plnení považovaných za mzdu. Splnením určených skutočností alebo podmienok tak bude vznikať zamestnancovi nárok na danú konkrétnu formu peňažného (mzdového) plnenia. Pod pojmom dosiahnutá mzda tak musíme vnímať všetky plnenia viažuce sa na dobu výkonu práce, napr. na dobu práce nadčas, na dobu výkonu práce vo sviatok a podobne. Konkrétna výška dosiahnutej mzdy potom závisí od dohodnutej mzdy uvedenej v pracovnej zmluve a ďalších zložiek mzdy, a to nárokovateľných, ktorými sú mzdové zvýhodnenia podľa Zákonníka práce, prípadne tie, ktoré sú dohodnuté v kolektívnej zmluve alebo platnom internom predpise. Do dosiahnutej mzdy sa však môžu za určitých okolností započítavať aj právne nenárokovateľné zložky mzdy, ak na ktorúkoľvek z nich vznikol zamestnancovi výkonom práce nadčas, prípadne výkonom nočnej práce alebo práce vo sviatok a pod..¹⁴⁰

¹⁴⁰ Stanovisko Inšpektorátu práce Bratislava č. 7732/14-2.3

Spojenie „*dosiahnutá mzda*“ preto vyjadruje skutočnosť, že zamestnancovi patria všetky plnenia, na ktoré mu za vykonanú prácu vznikol nárok podľa dohodnutých mzdových podmienok. Uvedené sa všeobecne vzťahuje napr. na čas výkonu práce, teda aj práce na čas výkonu práce nadčas, výkonu práce vo sviatok, čas výkonu nočnej práce alebo pre výkon práce, pri ktorej zamestnancovi vznikne nárok na mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce. Pojem „*prémia*“ (rozumej v uvedenej súvislosti nadtarifná zložka mzdy) Zákonník práce neupravuje. Ak sa v rámci mzdových podmienok dohodne poskytovanie takejto motivačnej zložky mzdy, súčasťou dohodnutých mzdových podmienok musia byť aj podmienky poskytovania takejto zložky mzdy. Pokiaľ je teda nadtarifná zložka mzdy (prémia) dohodnutá formou percentuálneho podielu z dosiahnutej tarifnej mzdy zamestnanca, takže v prípade splnenia dohodnutých podmienok pre vznik nároku na túto zložku mzdy jej výška sa vypočíta z dosiahnutej mesačnej mzdy, základom pre tento výpočet je aj dosiahnutá mzda za prácu nadčas.¹⁴¹

V tejto súvislosti je nutné uviesť, že zásadným a určujúcim faktorom ovplyvňujúcim rozsah, a tým aj výšku dosiahnutej mzdy, bude mzdový systém uplatňovaný u konkrétneho zamestnávateľa, t. j. určenie podmienok pre získanie určitej zložky mzdy a tým aj následne vymedzenie obsahu pojmu dosiahnutá mzda sa bude odvíjať od dohody zamestnanca a zamestnávateľa, resp. zástupcu zamestnancov v zmysle § 43 Zákonníka práce (mzdové podmienky musia byť dohodnuté v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve). V zásade by sme mohli povedať, že rozsah priznávaných mzdových foriem u zamestnávateľa je priamo úmerný rozsahu dosiahnutej mzdy.¹⁴²

Z pohľadu uplatňovaného systému odmeňovania je potom dosiahnutou mzdou každá zložka mzdy prislúchajúca, resp. patriaca zamestnancovi za odpracovanú hodinu práce nadčas, práce vo sviatok alebo nočnej práce. Identifikácia mzdového nároku by sa mala realizovať v zásade za každú odpracovanú hodinu práce nadčas, práce vo sviatok a nočnej práce, pričom musí vychádzať z právnej nárokovateľnosti mzdového plnenia vo vzťahu k vykonanej práci v spojení s plnením stanovených kritérií pre vznik nároku, za predpokladu, že sú definované.

¹⁴¹ Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 11508/2014-M_OPV 21619/2014-437.

¹⁴² TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo: Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 56.

S ohľadom na uvedené, je nevyhnutné tak z právneho, ako aj praktického hľadiska posudzovať a vyhodnocovať u každého zamestnávateľa prísne osobitne s ohľadom na rôznorodosť odmeňovacích systémov a mzdových foriem uplatňovaných u zamestnávateľov, či rozličnosť kritérií, ktorých plnenie zakladá vznik právneho nároku na poskytnutie mzdových zložiek, pričom podstatná bude aj formulácia jednotlivých ustanovení upravujúcich nárokovateľnosť mzdových zložiek, kopírujúca sledovanie oprávnených záujmov jednotlivých zamestnávateľov. Len pri zohľadnení všetkých týchto uvádzaných skutočností možno v plnej miere naplniť jeho obsahovú stránku a v plnom rozsahu poskytnúť zamestnancovi jeho zákonné mzdové nároky.

II. Praktický rozmer dosiahnutej mzdy

Z praktického hľadiska tak môže nastať situácia, kedy nie je zrejmé, či sú niektoré mzdové plnenia v rámci odmeňovacieho systému nárokovateľné aj vo vzťahu k vykonanej práci nadčas, práci vo sviatok a nočnej práci. Mzda v zmysle iných foriem ako základnej mzdy môže byť vzhľadom na jej pozitívne vymedzenie podľa § 118 ods. 2 Zákonníka práce rôznorodá a v zásade má spĺňať znak peňažného plnenia alebo plnenia peňažnej hodnoty poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.

Nárok na základnú zložku mzdy, nazývanú v odmeňovacích systémoch aj tarifná mzda, vzniká zamestnancovi už v okamihu vykonania dohodnutého druhu práce. Tarifnú zložku mzdy možno teda považovať za neoddeliteľnú súčasť dosiahnutej mzdy. V tých najjednoduchších mzdových systémoch uplatňovaných u zamestnávateľov, keď je zamestnanec odmeňovaný len základnou (tarifnou) mzdou, je táto logicky jedinou zložkou dosiahnutej mzdy, a to z dôvodu absencie akýchkoľvek ďalších mzdových foriem (iných zložiek mzdy).

Pravidelne sú však u zamestnávateľov prítomné aj takzvané nadtarifné (prémiové) zložky mzdy (mzdové formy). Ich právna nárokovateľnosť sa môže odvíjať napr. od rôznych kritérií v závislosti od typu zamestnávateľa. V prípade priemyselných podnikov môže ísť o kritériá v podobe produktivity práce, efektivity alebo splnenie stanovených cieľov, v prípade zdravotníckych zariadení môže ísť napr. o príplatok podľa hodnotenia práce, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu, rôzne formy osobných príplatkov podľa nákladovosti a výkonnosti zamestnávateľa a zamestnancov a pod. Pri posudzovaní nadtarifných zložiek musíme následne vychádzať zo skutočnosti, k akému výkonu práce je

viazané vyhodnocovanie plnenia týchto kritérií. Napríklad produktivita v rámci výkonu práce nadčas nemusí byť pre zamestnávateľa natoľko dôležitá ako to, aby sa plnila výkonom práce v rámci rozvrhu pracovných zmien aj bez potreby práce nadčas. Preto sa môže vyhodnocovať a prémievou zložkou odmeňovať len produktivita dosiahnutá mimo nadčasovej práce. V takýchto prípadoch nie je možné tieto zložky mzdy zarátat' do dosiahnutej mzdy z dôvodu, že zamestnancovi na ne nevzniká nárok pri výkone práce nadčas, ale iba pri výkone práce v rámci rozvrhu pracovných zmien. Odlišná situácia nastáva pri nočnej práci v rámci viaczmennej prevádzky, kde sa produktivita (vyhodnocovaná bez produktivity dosiahnutej počas práce nadčas) dosahuje a plní aj počas riadne určených nočných zmien, nočnej práce. Pre úplnosť potom v prípade uvedených kritérií a za podmienky, že u zamestnávateľa je rozvrhnutie pracovného času v nepretržitej prevádzke a ustanovený týždenný pracovný čas je určovaný aj na dni sviatkov, budú mzdové formy naviazané na produktivitu súčasťou dosiahnutej mzdy aj za prácu vo sviatok.

V zásade môžu byť nadtarifné zložky mzdy naviazané aj len na všeobecné kritérium „výkon práce“ v podobe napr. *„zamestnancovi patrí prémieva zložka mzdy vo výške 0,25 eur za každú hodinu vykonanej práce“* alebo previazané so vznikom nároku na základnú mzdu percentuálnym určením. V týchto prípadoch budú aj tieto mzdové zložky patriť do dosiahnutej mzdy, a to z dôvodu, že nárok na ne vzniká už samotným výkonom práce vo všeobecnosti, a teda aj práce nadčas, práce vo sviatok a nočnej práce alebo vznikom nároku na základnú mzdu vo formulácii *„zamestnancovi patrí prémieva zložka mzdy vo výške 10 % zo základnej mzdy“*. V predmetnom prípade možno identifikovať dosiahnutú mzdu pripadajúcu na jednu hodinu ako podiel súčtu všetkých mzdových plnení za daný mesiac a súčtu odpracovaných hodín (okrem hodín práce nadčas).

Ďalšou frekventovanou zložkou mzdy je mzdové plnenie za riadnu dochádzku, často nazývané „dochádzkový bonus“. Táto zložka mzdy môže byť previazaná s riadnou dochádzkou vo vzťahu k zmenám rozvrhnutým v rámci ustanoveného týždenného pracovného času. Opäť potom nastáva situácia, že táto mzdová forma nie je časťou dosiahnutej mzdy za prácu nadčas, čo však nebude opätovne platiť pri nočnej práci a v nepretržitej prevádzke pri rozvrhovaní pracovného času zamestnávateľom aj na dni sviatkov.

Zhrnutie

Správna identifikácia mzdových podmienok zamestnanca z pohľadu ich právnej nárokovateľnosti, ich bezprostredného súvisu s výkonom práce zamestnanca alebo so

zreteľom na úpravu ich podmienok priznávania, má zásadný vplyv na výpočet (určenie) dosiahnutej mzdy zamestnanca. Rozsah a výška dosiahnutej mzdy teda závisí od identifikácie mzdového nároku v rámci uplatňovaného mzdového systému u konkrétného zamestnávateľa a v zásade pri každej odpracovanej hodine, za ktorú zamestnancovi patrí, pričom musí vychádzať z nárokovateľnosti mzdového plnenia vo vzťahu k vykonanej práci v spojení s plnením stanovených kritérií pre vznik nároku. Nesprávna identifikácia jednotlivých zložiek mzdy môže viesť (a z pohľadu praxe aj pravidelne vedie) k porušeniu príslušných pracovnoprávných predpisov a následnej sankcii pre zamestnávateľa. V konečnom dôsledku však k porušeniu práva zamestnanca na spravodlivé odmeňovanie pri výkone práce nadčas, pri výkone práce vo sviatok alebo nočnej práce.

Zoznam použitej literatúry:

1. Stanovisko Inšpektorátu práce Bratislava č. 7732/14-2.3
2. Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 11508/2014-M_OPV 21619/2014-437
3. TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo: Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, 390 s.

Vplyv digitálnej revolúcie na odmeňovanie zamestnancov

Zuzana STRAPATÁ¹⁴³

Úvod

Digitalizácia je pojem, ktorý sa teší v poslednom čase obrovskému záujmu. Je to pojem, ktorý je skloňovaný nielen na odbornej úrovni ale aj v občianskej spoločnosti, nakoľko mnohým z nás uľahčuje život, pričom tí chytrejší prišli už aj na to, ako je možné nové prichádzajúce technológie jednoducho využiť na vytváranie zisku. Digitalizácia hospodárstva a výrobných procesov však nie je ničím novým. Už pred 50 rokmi boli do fabrík a kancelárií umiestnené počítače, ktoré mali vytlačiť pôvodných zamestnancov. V konečnom dôsledku však prispeli k uľahčeniu pracovných a výrobných procesov a tým pádom k zvýšeniu produktivity práce. Čo sa však za pojmom digitalizácia naozaj skrýva? Čaká zamestnancov naozaj revolúcia, ktorá nenechá kameň na kameni alebo je to už dlho prebiehajúci proces, ktorý vytvára nové pracovné pozície? Budeme naozaj nahradení robotmi a tí čo ostanú bez práce budú poberať akúsi jednotnú európsku minimálnu mzdu? Čo so sekundárnymi následkami práce charakteru 4.0 ako sú sociálna nerovnosť, vylúčenie zo sociálnych štruktúr, odbúravanie základnej premisy, že človek má svoje pevné postavenie v pracovnom procese s prepojením na prvky sociálneho štátu? Neustále zavádzanie nových technológií prináša so sebou potrebu hľadania riešení a procesov prispôsobovania sa hlavne na spoločenskej, sociálnej ale aj politickej úrovni.

I. Digitalizácia ako budúci tvorca politiky trhu práce

Napredujúca digitalizácia bude mať nesporný dopad na mnohé oblasti, najviac je však citeľná práve v dôsledku budúcich zmien na trhu práce. Pre jednotlivé povolania môže mať pritom veľmi rozdielne následky. Často citovanou štúdiou, ktorá sa zaoberá práve dopadmi digitalizácie na trh práce je štúdia zo Spojených štátov amerických (ďalej len ako „USA“) od Freya a Osborna¹⁴⁴, ktorej hlavná téza hovorí, že v nasledujúcich 10 až 20 rokoch bude až polovica pracovných miest v USA nahradená práve v dôsledku zavádzania nových technológií strojmi alebo robotmi. Podobné dopady, ak nie väčšie, pocítia v dôsledku rozširovania digitalizácie aj európske štáty. Na starom kontinente ohrozuje digitalizácia až

¹⁴³ JUDr. et Mgr. Zuzana Strapatá, LL.M., Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike, Labour Law Association / Asociácia pracovného práva.

¹⁴⁴ FREY, C.B. - OSBORNE, M.A. *The Future of employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?* Oxford martin School. Working paper. Oxford: University of Oxford, 2013.

54% všetkých pracovných miest. Najviac postihnutými pracovnými miestami sú miesta s najnižším až stredným dosiahnutým najvyšším vzdelaním ako napr. sekretárky, administratívni pracovníci, obsluhovači strojov, montéri, predavači.

Musíme však pripomenúť, že mnohí autori publikovaných štúdií používajú odlišné štatistické informácie a v jednotlivých štúdiách skúmajú povolania, nie samotné pracovné činnosti. O to problematickejšie následne vyznievajú neskoršie porovnania medzi jednotlivými európskymi alebo mimoeurópskymi štátmi, ktoré majú veľmi odlišné sústavy vzdelávania a sústavu povolání. Ľudská činnosť sa dá pritom deliť na analytické, kognitívne a manuálne nerutinné úlohy a na manuálne neustále sa opakujúce, teda rutinné úlohy. A práve druhá spomínaná manuálna práca je nahraditeľná počítačmi a počítačmi ovládanými strojmi. Ako príklad môžeme uviesť vedenie účtovníctva, triedenie tovaru, objednávanie tovaru a pod.. Odlišne sa digitalizácia prejaví pri činnostiach, ktoré si vyžadujú jemnú motoriku, kreatívne alebo sociálne myslenie, pretože pri týchto zručnostiach ešte počítače narážajú na svoje hranice. Aj tu však posledné pokroky v oblasti umelej inteligencie naznačujú, že aj povolania ako právnici, lekári, vedci budú v budúcnosti môcť byť nahradené strojmi. Pojem „*umelá inteligencia*“ zatiaľ nemá svoju jednotnú definíciu. Bazíruje na algoritmoch, ktoré na základe zhromažďovania údajov a ich vyhodnocovania dokážu stále inteligentnejšie vyhodnocovať jednotlivé potreby zadávateľa.¹⁴⁵ Napríklad softvér dokáže stále lepšie a kvalitnejšie prekladať dokumenty, riešiť HR úlohy, manažovať investičné portfóliá, vypracovávať právnické rešerše atď.. Treba priznať, že v rýchlosti, presnosti a spoľahlivosti, ľudia boj nad strojmi prehrávajú už teraz.

Zaujímavé je pozrieť sa na tzv. *substitučný potenciál*, ktorý na základe už spomínanej štúdie od Freya a Osborna bol prepočítaný na trhové podmienky Spolkovej republiky Nemecko (ďalej len ako „*Nemecko*“), kde autori Dengler a Matthes¹⁴⁶ spochybňujú možnosti aplikácie výsledkov z USA na Nemecko. Očakávalo by sa, že substitučný potenciál by klesal s narastajúcou úrovňou požiadaviek na konkrétnu prácu. Výsledky však ukazujú, že tak ako pomocné práce, na ktoré nie sú kladené vysoké vzdelanostné nároky ale aj odborné výkonné činnosti, ktoré vyžadujú minimálne dvojročné odborné štúdium, vykazujú rovnaký

¹⁴⁵ ZAUŠKOVÁ, A. – MADLEŇÁK, A. *Communication for open innovation: Towards technology transfer and knowledge diffusion*. Łódź : Księży Młyn Dom Wydawniczy Michał Koliński, 2014. s. 56.

¹⁴⁶ DENGLER, K. – MATTHES, B. Folgen der Digitalisierung fuer die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. In: *IAB- Forschungsbericht* č. 11/2015. Nurnberg, 2015, Institut fuer Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur fuer Arbeit (Hg.).

substitučný potenciál, a to až vo výške 45%. To teda znamená, že až 45% činností v oblasti pomocných prác a odborných výrobných činností je nahraditeľných prácou strojov. Z oboch štúdií je však nespochybniteľne dovoditeľné, že najväčší substitučný potenciál je práve v oblasti výrobných a zhotoviteľských povolání, a to až do výšky 70%. Takmer do 65% sú nahraditeľné výrobné technické povolania, pri všetkých ostatných povolaniach riziko nahraditeľnosti leží pod 50% percentami. Najnižšie substitučné riziko je pri službách a to kultúrnych a sociálnych.

V odbornej literatúre môžeme dohľadať i štúdie, ktoré uvádzajú potenciál digitalizácie v oblasti rastu počtu pracovných príležitostí. Výsledky publikovaného výskumu od Woltera¹⁴⁷ o efektoch prechodu na priemysel 4.0, dôležitej časti digitalizácii práce, naznačujú, že z pohľadu trhového hospodárstva nie je nutné sa obávať dramatických efektov a dopadov na zamestnanosť v dôsledku digitalizácie. Podľa Woltera bude dopyt po ľuďoch s vyššou kvalifikáciou narastať na úkor ľudí s dosiahnutým nižším a stredným vzdelaním, čo sa odzrkadlí do roku 2030 v Nemecku v tom, že sa zruší 490.000 pracovných miest a vytvorí sa nových 430.000. Celkovo sa teda môže rátať s úbytkom 60.000 pracovných miest. Súčasne však dôjde k nárastu miezd vo výrobnej a spracovateľskej oblasti. Rozdiely v mzdách medzi výrobnými oblasťami a službami sa budú v dôsledku digitalizácie zväčšovať.

S tým súvisia aj nové formy výkonu zamestnania. Digitalizácia prináša sa sebou aj nové možnosti flexibility práce v čase a priestore. Za historický pokrok sa považuje možnosť v súlade s vnútornými podnikovými predpismi plniť pracovné úlohy v pracovnom čase určenom zamestnancom na ľubovoľnom mieste na svete. Takáto forma vlastného rozvrhovania práce vyhovuje v dnešnej dobe práve skupinám ľudí s dosiahnutým vyšším vzdelaním, ktorí túžia po seberealizácii a vykonávajú predovšetkým vedeckú alebo intelektuálnu prácu. Predmetná flexibilná forma zamestnania poskytuje nové možnosti skĺbenia pracovného a súkromného života.

Takmer neobmedzená flexibilita nových foriem zamestnania so sebou prináša aj isté riziká. Po prvé je to práve flexibilita pracovného času, ktorá so sebou prináša riziko, že klasické inštitúty Zákonníka práce v podobe osemhodinového pracovného času, prestávok

¹⁴⁷ WOLTER, M. I. a kol. Industrie 4.0 und die Folgen fuer Arbeitsmarkt und Wirtschaft, Szenario- rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB- Qulifikations- und Berufsfeldprojektionen. In: *IAB- Forschungsbericht* č. 8/2015. Nurnberg, 2015, Institut fuer Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur fuer Arbeit (Hg.).

v práci, nepretržitého denného a týždenného odpočinku už budú len formalitou. Ľudia sú dnes zastihnuteľní v podstate nepretržite, vybavovanie mailovej komunikácie cez smartfony, možnosti digitálneho prenosu nonstop, pripojenie sa v každej hodine len podporuje fakt, že práca vykonávaná ohraňovanou dobou sa stane minulosťou.

Po druhé oddelenie miesta výkonu práce a samotného podniku môže pre zamestnancov viesť k ešte väčšiemu individualizmu ako v prípade mobilnej práce alebo domácej práce. Odbúrava sa primárna medziľudská komunikácia, participácia na procesoch podniku ako aj spolurozhodovanie na podnikovej úrovni.

Po tretie je potrebné uvedomiť si dopady nových foriem zamestnania na zdravie zamestnancov. Narastajúce „zahltienie“ prácou sa javí ako problematické a zdravie poškodzujúce. Najviac sa prejavuje na narastajúcej psychickej záťaži a bude preto do budúcnosti potrebné venovať sa viac zdravotnému posúdeniu týkajúcemu sa psychickej záťaži na pracovisku a prispôsobeniu pracovných pozícií vytvorených digitalizáciou na podmienky psychického a duševného zdravia zamestnancov. S tým súvisí aj nové prepracovanie systému ochrany a bezpečnosti pri práci. Podľa ukazovateľov je potrebné sa pripraviť na skutočnosť, že náplň práce sa stane komplexnejšou za súčasného nárastu požiadaviek na flexibilitu, absolútnu dostupnosť zamestnanca, vlastnú organizáciu práce zamestnancom a preberanie zodpovednosti.

II. Digitalizácia a pracovné právo

Pracovné právo ako aj právo sociálneho zabezpečenia stoja na základe už spomínaných skutočností pred výzvou ako sa vysporiadať s novými formami výkonu práce a zamestnaneckých pomerov, kde ľudia pracujú na báze „crowdworkingu“ a iných nových foriem, ktoré nahrádzajú klasické pracovné zmluvy s ich atribútmi. Dôležité bude preto potrebné nastaviť princípy nového pracovného práva tak, aby narastajúci podiel atypických foriem zamestnávania na báze uzatvárania konkrétnych zmluvných typov taktiež podliehal ochranným inštitútom pracovného práva a bol naviazaný na systém sociálneho zabezpečenia. V Nemecku sa situácia začala riešiť takzvaným zarátúvaním aj osôb v obdobnom pracovnom pomere / osobám podobných zamestnancom/ pod určité oblasti pracovného práva a zaradením takýchto osôb do schémy dôchodkového poistenia. Témou je momentálne aj zavedenie minimálnej mzdy pre samostatne zárobkovo činné osoby a pre osoby v obdobnom ako zamestnaneckom pomere.

V rámci pracovného práva sa ďalej diskusia podmienená zavádzaním nových podmienok výkonu práce vedie aj na tému posudzovania pracovných ciest, ktoré sú v dnešnej dobe technického pokroku často kombinované s online prácou alebo prácou počas cesty vo vlaku, v lietadle alebo v inom dopravnom prostriedku. Súvisí to s už so spomínaným nadmerným pracovným zaťažením zamestnancov, ktorí v minulosti počas cestovania do cieľa pracovnej cesty nevyžívali tento čas na ďalšiu prácu alebo čas po ukončení pracovnej cesty na hoteli netrúfali ďalšou prácou na svojich mobilných zariadeniach, ktoré im zamestnávateľ poskytuje.

Dôležitým faktorom spôsobujúcim nerovnosti až diskrimináciu na trhu práce je aj ochrana osobných údajov zamestnancov. „*Big data*“, technické vymoženosti ako počítačové systémy, „*smartsystémy*“ umožňujú stále jednoduchšie a efektívnejšie zhromažďovať údaje o zamestnancoch, na základe ktorých zamestnávateľ získava lepší systém kontroly nad výkonom a správaním zamestnancov, pričom tieto údaje sa zhromažďujú a pravidelne vyhodnocujú. Na ich základe si zamestnávateľ vie vyhodnotiť, ktorý zamestnanec do budúcnosti nie je pre neho lukratívny, pretože bude trikrát do roka chorý, ktorý zamestnanec trávil najviac času na internete; ktorý zamestnanec najviac nakupoval v online lekární, čo znamená, že má zdravotný problém; ktorý zamestnanec uvádza na fb statusy, ktoré môžu znamenať že sa chystá do konkurenčnej firmy; ktorá žena nakupovala šperky, čo naznačuje že sa v blízkosti bude rozvádzať a pod..

Štvrtá priemyselná revolúcia je súčasne aj obrovským zdrojom a potenciálnom na kumuláciu bohatstva v rukách platforiem, ktoré vykazujú znaky zamestnávateľa, ale oficiálne deklarujú, že sú iba sprostredkovatelia práce, ako to je v prípade Airbnb alebo Uber. Mnoho ľudí ich pritom vníma ako aplikácie uľahčujúce nám život a šetriace peniaze. Málo sa však vedie spoločenská i politická diskusia o tom, že ide o spoločnosti s vysokými ziskami, ktoré zneužívajú princípy zdieľania práce. Čatokrát pritom ide o firmy, ktoré sa vedome vyhýbajú prispievaniu do štátneho rozpočtu formou odvádzania daní. Tak je to aj v prípade spoločnosti Airbnb, ktoré využíva svoju platformu na registráciu ubytovania pre tretie osoby, ktoré následne poskytujú svoje nehnuteľnosti na prenájom tretím osobám. Airbnb sa pritom nespráva ako hotel nedodržuje pravidlá a nedodržujú ich ani prenajímatelia, čo sa týka zákonných podmienok prenájmania bytových priestorov. Keďže prenájmy, ktorých zdaňovanie predstavovalo príjmy do mestských rozpočtov, v niektorých veľkých mestách kleslo až o 20 percent, snažia sa mestá i národní zákonodarcovia nájsť spôsoby, ako týmto

praktikám zabrániť. Jedným z riešení je nastavovanie limitov, ktoré sa týkajú obmedzeného času prenajímania počas roku, limit prenájmu len jednej miestnosti, nie celého bytu, prenájom bytu len počas dovolenky. S tým však súvisia problémy s poskytovaním údajov od samotnej spoločnosti. Problémom je aj samotná ochrana nájomníkov, ktorí nemajú poistenie, nemajú povinnosť odstrániť závady počas prenájmu, nenesú zodpovednosť za bezpečnosť prenájmu a pod.

Podobným prípadom je aplikácia Uber. Do aplikácie Uber sa môžu prihlásiť všetci, ktorí vedia prepraviť objednávateľa na zadané miesto. Za túto službu dostanú odmenu v dohodnutej výške. Otázkou však ostáva, čo bezpečnostné limity vozidla, technický stav vozidla, pravidelné zdravotné a psychické testy vodiča, zodpovednosť za poškodenie zdravia prepravujúceho a v neposlednom rade forma výkonu práce, kde nie je uzavretá pracovná zmluva ani iná atypická forma zamestnávania. Kto teda zodpovedá za výkon práce a komu?

Záver

Uvádzané otázky a témy, ktoré so sebou samotná digitalizácia práce prináša, predstavujú predmet budúceho záujmu nielen pracovného práva, ale aj celej spoločnosti. Zadávanie práce cez internet formou rôznych aplikácií a portálov umožňuje ľuďom z celého sveta ponúknuť svoju prácu za vlastnú cenu, čím tento systém neuveriteľne zvyšuje konkurencieschopnosť na trhu práce. Zároveň však môže spôsobiť vyradiť z procesu ľudí, ktorí za nízke ceny nevedia konkrétnu službu poskytnúť. Z uvedeného je zrejmé, že odvody do sociálneho a dôchodkového systému zabezpečenia budú taktiež čeliť mnohým zmenám. Sociálny štát ako ho poznáme doteraz bude musieť flexibilne reagovať na zmeny, ktoré jednotný digitálny trh so sebou prinesie.

Odlišná situácia bude vo výrobných podnikoch. Musíme vziať do úvahy, že v podmienkach Slovenskej republiky, ktorá je jednoznačne priemyselnou krajinou majú dopady digitalizácie v rámci krajín Európskej únie najväčšie riziká. Podľa posledných štatistických informácií zverejnených Organizáciou pre bezpečnosť a spoluprácu v Európe je Slovenská republika krajina s najväčšími dopadmi štvrtej priemyselnej revolúcie v rámci Európskej únie. Jednosmerná orientácia priemyslu na automobilový priemysel môže pre budúcnosť so sebou priniesť mnohé nepriaznivé dopady práve na zamestnanosť. Otázkou je či jedna z možností prispôbiť sa neodvratným zmenám na trhu práce práve prostredníctvom rekvalifikácií a nastavenia vzdelávacieho systému bude v našich podmienkach dostatočne rýchla a efektívna. Už dnes trpí Slovenská republika práve nedostatkom odbornej technickej

pracovnej sily pre potreby automobilového priemyslu na základe čoho sa spustil aj staronový systém duálneho vzdelávania. Je však potrebné pozrieť sa hlavne na to, aké povolania nám duálne vzdelávanie podporuje, či náhodou nejde práve a povolania technického zamerania sústredujúce sa na rutinné úlohy , ktoré práve do 2030 budú až do 70% nahradené práve robotmi.

Zoznam použitej literatúry:

1. DENGLER, K. – MATTHES, B. Folgen der Digitalisierung fuer die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. In: *IAB- Forschungsbericht* č. 11/2015. Nurnberg, 2015, Institut fuer Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur fuer Arbeit (Hg.).
2. FREY, C.B. – OSBORNE, M.A. *The Future of employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?* Oxford martin School. Working paper. Oxford: University of Oxford, 2013.
3. WOLTER, M. I. a kol. Industrie 4.0 und die Folgen fuer Arbeitsmarkt und Wirtschaft, Szenario- rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB- Qulifikations- und Berufsfeldprojektionen. In: *IAB- Forschungsbericht* č. 8/2015. Nurnberg, 2015, Institut fuer Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur fuer Arbeit (Hg.).
4. ZAUŠKOVÁ, A. – MADLEŇÁK, A. *Communication for open innovation: Towards technology transfer and knowledge diffusion*. Łódź : Księży Młyn Dom Wydawniczy Michał Koliński, 2014. 118 s.

Manažment ľudských zdrojov v kontexte zvyšovania motivácie a produktivity v podnikoch

Adam MADLEŇÁK – Anna ŠTEFANČÍKOVÁ¹⁴⁸

Úvod¹⁴⁹

Teoretické poznatky z oblasti pracovnej motivácie vytvárajú obraz o motivácii človeka v pracovnom procese, o možnostiach jeho stimulovania na podávanie vyšších výkonov a o možnostiach zefektívnenia a skvalitnenia jeho pracovnej činnosti, aby bol v zamestnaní nielen spokojný, ale aby bol aj prínosom pre zamestnávateľa. Tabuľky 1 a 2 uvádzajú prehľad vybraných faktorov vnútornej a vonkajšej motivácie zamestnancov v spojitosti s ich pracovnou spokojnosťou.

Tabuľka 1 Vybrané faktory a zložky vnútornej motivácie zamestnanca

Vnútorné faktory pracovnej motivácie / faktory spokojnosti	
• Zaujímavá a podnetná práca	
- variabilita	→ rozmanitosť pracovných úloh
- identita	→ komplexnosť pracovných úloh
- významnosť	→ vedomie dôležitosti vlastnej práce
• Zodpovednosť a autonómia	→ zodpovednosť za výsledok
	→ samostatnosť pri rozhodovaní
• Uznanie	→ spoločenská prestíž pracovného postavenia
• Rozvoj schopností a zručností	→ príležitosť rozvíjať schopnosti, zručnosti a znalosti
• Možnosť postupu	→ vedomie kariérneho rastu
• Istota práce	→ budúcnosť v organizácii
• Organizačná oddanosť	→ ochota podieľať sa na plnení organizačných cieľov
	→ doba pôsobenia v organizácii
• Individuálne vlastnosti	→ demografické charakteristiky (vek, pohlavie a pod.)

Zdroj: vlastné spracovanie, 2016

¹⁴⁸ PhDr. Adam Madleňák, PhD., Fakulta masmediálnej komunikácie, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave – Ing. Anna Štefančíková, PhD., Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne.

¹⁴⁹ Vedecký článok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu Vedeckej grantovej agentúry Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky a Slovenskej akadémie vied (VEGA, č. 1/0640/15) pod názvom „Konceptia Phygital a jej uplatnenie v udržateľnom integrovanom environmentálnom manažmente podnikov“.

Tabuľka 2 Vybrané faktory a zložky vonkajšej motivácie zamestnanca

Vonkajšie faktory pracovnej motivácie / faktory spokojnosti	
• Odmeňovanie	
- hmotná odmena	→ výška finančnej odmeny
- spravodlivosť odmeňovania	→ spravodlivé odmeňovanie v konfrontácii so spolupracovníkmi
- primeranosť odmeny	→ výška odmeny v porovnaní s vynaloženým úsilím
- zamestnanecké výhody	→ poskytovanie benefitov
	→ cielenosť benefitov podľa zamestnaneckých preferencií
• Povzbudzovanie a neformálne hodnotenie	
- informovanosť zamestnancov	→ dostatok informácií pre výkon práce
- spätná väzba zostupná	→ informácie o výsledkoch pracovníka
	→ uznanie a pochvala
- spätná väzba vzostupná	→ možnosť vyjadriť svoje názory, podnety a pripomienky
• Atmosféra pracovnej skupiny	
- vzťahy s nadriadeným	→ atmosféra dôvery a harmonické vzťahy
- vzťahy so spolupracovníkmi	→ harmonické vzťahy
	→ dôvera medzi spolupracovníkmi
	→ akceptácia a kladné hodnotenie spolupracovníkmi
- osobnosť vedúceho	→ odborná kompetencia manažéra
• Pracovné podmienky a organizácia práce	
- fyzické podmienky práce	→ neprítomnosť negatívnych vplyvov fyzických podmienok práce
- pracovná záťaž	→ absencia stresu
	→ absencia preťažovania a vyčerpania
- organizácia práce	→ dobrá organizácia práce
	→ príležitosť ovplyvňovať organizovanie práce

Zdroj: vlastné spracovanie, 2016

Množstvo publikácií venovaných otázkam pracovnej motivácie vyvoláva záujem o riešenie a podpora tejto problematiky v praktickej rovine, tzn. realizovanie výskumov, ktoré by overili platnosť teoretických konceptov. Vo svete sa vykonáva mnoho

sociologických výskumov zaoberajúcich sa analyzovaním pracovnej motivácie. Pre zaujímavosť možno uviesť jeden, ktorý realizoval Herzbergov kolektív vo Veľkej Británii a jeho závery sú uplatniteľné aj na špecifické pomery na Slovensku v súčasnosti. Jeho výsledky budú východiskom pri stanovovaní hypotéz pre potreby výskumu a pri formulácii otázok do dotazníka. Herzberg odhalil nasledovné poradie faktorov pracovnej motivácie:¹⁵⁰

- **Bezpečnosť**, resp. **istota**, že človek môže pokračovať v práci v tom istom podniku alebo v takej istej profesii (uspokojenie jeho existenčných, psychologických a ekonomicko-sociálnych potrieb).
- **Príležitosť na postup** alebo záruka zlepšenia ekonomickej situácie, organizačného statusu či profesionálnej kvalifikácie.
- **Prestíž podniku a kvalita jeho vedenia**, čo súvisí s viacerými aspektmi sociálnej a personálnej politiky, so vzťahmi nadriadených a podriadených v podniku. Nedostatok dôvery má „negatívny vplyv na kultúru jednania a môže viesť k sebeckým praktikám a slabej komunikácii na všetkých úrovniach.“¹⁵¹
- **Mzda** ako veľmi výrazný a homogénny faktor, ktorý na seba viaže pocity spravodlivosti, hodnotenia, porovnávania sa, závislosti.
- **Charakter práce**. To znamená vnútorný aspekt pracovnej činnosti, ktorý je závislý na pracovisku. Ide o pestrosť, tvorivosť, samostatnosť, možnosť iniciatívy, sebauplatnenia a zodpovednosť v práci.
- **Bezprostredný nadriadený a jeho vzťah k ľudom**, spôsob komunikácie a konania, tolerancia, lojalita v prístupe, spravodlivosť, pochopenie prekážok a ťažkostí v práci.
- **Sociálne hľadiská pracovnej činnosti**, akými sú napr. vzájomné vzťahy medzi ľuďmi v práci, mimopracovné styky, spolupráca, priateľstvo a iné.
- **Komunikácia a tok informácií vo vnútri podniku** tak v pracovných, ako aj osobných veciach.
- **Pracovné podmienky**, začínajúc pracovnou dobou a končiac fyzikálnymi a estetickými aspektmi pracovného prostredia (čistota, osvetlenie, hluk, teplota, bezpečnosť pri práci, hygienické zariadenia).
- **Pôžitky**, ako sú dovolenky, výhody dôchodkového či nemocenského zabezpečenia a ďalšie. Napríklad aj možnosť osobného rozvoja. „Rýchly rozvoj poznania, ktorý je

¹⁵⁰ ŠIMO, D. – MURA, L. *Manažment organizácií*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015. s. 145-147.

¹⁵¹ BEDNÁRIK, J. – MÁLIKOVÁ, I. *Ludské zdroje a personálny marketing v podnikateľskej praxi*. Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2016. s. 68.

dôsledkom nových technológií, vedie k potrebe celoživotného vzdelávania, ktoré musí byť dostupné komukoľvek, kedykoľvek a kdekoľvek. “¹⁵²

Podobný výskum bol realizovaný v USA na vzorke tisíc respondentov, ktorých úlohou bolo zostaviť poradie desiatich faktorov týkajúcich sa práce podľa dôležitosti. Respondenti určili takéto poradie:¹⁵³

1. zaujímavá práca,
2. plné ocenenie práce,
3. pocit byť pri tom,
4. istota zamestnania,
5. dobrá mzda,
6. povýšenie a rozvoj v podniku,
7. dobré pracovné podmienky,
8. osobná lojalita k zamestnancom,
9. taktný prístup k disciplíne,
10. pochopenie pre osobné problémy a pomoc.

Tabuľka 3 Preferencie motivačných faktorov zamestnancami (poradie podľa skupín)

¹⁵² JAKUBÍKOVÁ, B. – PRIGLOVÁ, H. – PRIGL, A. Motivation as realisation of needs and interests. In: *Communications*. Roč. 9, č. 2 (2007), s. 37.

¹⁵³ DONNELLY, J. H. – GIBSON, J. L. – IVANCEVICH, J. M. *Management*. Praha: Grada Publishing, 2004. s. 386-387.

		10 faktorov motivačných preferencií a ich poradie									
		Zaujímavá práca	Plné ocenenie práce	Pocit byť pri tom	Istota zamestnania	Dobrá mzda	Povýšenie a rozvoj v podniku	Dobré pracovné podmienky	Osobná lojalita k zamestnancom	Taktný prístup k discipline	Pochopenie pre osobné problémy a pomoc
Pohlavie	muži	2	1	3	5	4	6	7	8	9	10
	ženy	2	1	3	4	5	6	7	8	9	10
Vek	do 30 rokov	4	5	6	2	1	3	7	9	8	10
	30 – 41	2	3	4	1	5	6	7	9	10	8
	42 – 50	3	2	1	4	5	8	7	6	9	10
	51 a viac	1	2	3	7	8	9	4	5	10	6
Výška príjmu	do 12 000										
	12 001 – 18 000	5	4	6	2	1	3	8	7	10	9
	18 001 – 25 000	2	3	1	4	5	6	7	8	9	10
	25 001 – 32 000	1	3	2	4	6	5	7	8	9	10
	viac ako 32 000	1	2	4	3	8	7	6	5	10	9
Typ práce	manuálna	1	6	2	3	4	5	7	9	10	8
	nemanuálna	2	1	4	5	6	3	7	8	9	10

Zdroj: DONNELLY, J. H. – GIBSON, J. L. – IVANCEVICH, J. M. *Management* (2004, s. 387)

Výsledky tohto výskumu potvrdili, že očakávanie a preferencie v práci veľmi silne ovplyvňuje pohlavie, vek, úroveň príjmu a organizačná úroveň, na ktorú je zamestnanec zaradený.

I. Cieľ a metodika výskumu

Z dôvodu získania prehľadu o skutočnej situácii a o praktických možnostiach riešenia problematiky pracovnej motivácie v slovenských podnikoch sme v priebehu roku 2016 zrealizovali sociologický výskum. Za týmto účelom existuje niekoľko druhov výskumných metód. Z hľadiska relevantnosti a verifikácie údajov bola zvolená metóda dotazníka. Dotazníková technika bola vhodná hlavne preto, že je pomerne jednoduchá a umožňuje zhromaždiť veľké množstvo údajov, ktoré je možné ľahko kvantifikovať. Medzi nevýhody použitia dotazníkovej techniky patria problémy s overiteľnosťou platnosti a správnosti údajov uvedených respondentom. Taktiež neexistuje možnosť dotazníky v priebehu výskumu meniť, tzn. nie je možné pružne reagovať na rôzne zmenené situácie.

Realizácia sociologického výskumu bola rozdelená do troch základných etáp. V rámci prípravnej fázy bolo nevyhnutné uskutočniť analýzu výskumného problému na základe preštudovania teoretických poznatkov z odbornej literatúry, formulovať hlavný cieľ výskumu, stanoviť hypotézy, vymedziť objekt a predmet výskumu, stanoviť výskumnú vzorku, rozvrhnúť časový harmonogram výskumu a určiť nástroje pre získanie empirického materiálu. V realizačnej fáze výskumu sa uskutočnila distribúcia a následný zber vyplnených dotazníkov. V etape spracovania výsledkov a ich implementácie sa využili metódy kvantitatívnej analýzy (vyjadrenie získaných hodnôt prostredníctvom základných matematicko-štatistických metód) a kvalitatívnej analýzy (prostredníctvom logických postupov stanovenie záverov výskumu).

Základnou a nosnou ideou výskumu bolo zistiť a stanoviť faktory pracovnej motivácie, ich hierarchickú štruktúru determinovanú objektívnymi spoločensko-ekonomickými príčinami a určiť motivačné preferencie zamestnancov vybraných podnikateľských subjektov. Výskumný dotazník, ktorý sa použil, bol štruktúrovaný do pätnástich otázok. Pre uskutočnenie zámerov a cieľov výskumu bol konštruovaný na základe týchto kritérií a postulátov:

- rešpektovať intelektuálnu, inteligenčnú a kultúrnu úroveň a zároveň psychológiu rôznych typov zamestnancov,
- položky dotazníka konštituovať tak, aby vylučovali možnosti nesprávnych interpretácií jednoznačnou a zrozumiteľnou formuláciou,
- formu škálovania uspošobiť tak, aby bola použiteľná pri druhostupňovom a treťostupňovom triedení údajov,
- preferovať uzavretý typ otázok a preferovať projekčné otázky pred priamymi všade tam, kde to bude možné a vhodné,
- citlivo formulovať otázky týkajúce sa vzťahu a spokojnosti s nadriadeným a spokojnosti so mzdou,
- plne zachovať anonymitu respondentov na zvýšenie validity výsledkov.

Výskumný dotazník sa skladal z dvoch základných častí. Prvá časť dotazníka bola konštituovaná na princípe dotazníka Bluma a Rusea. Zisťovala hladinu významnosti a hierarchie pracovnej motivácie a motivačných postojov. Úlohou respondenta bolo zvoliť v každej otázke jednu odpoveď, ktorá má preňho väčší význam a vyjadruje jeho osobné

presvedčenie. Podstatou je výber z kombinácie piatich motivačných faktorov, ktoré majú rozhodujúcu úlohu v pracovnej motivácii. Uvažovalo sa o týchto faktoroch:

- **mzda v kombinácii** so stabilitou zamestnania, s pracovným postupom, s nadriadeným, s pracovnou dobou,
- **nadriadený v kombinácii** s pracovnou dobou, s pracovným postupom, so stabilitou zamestnania a so mzdou,
- **stabilita zamestnania** v kombinácii so mzdou, s pracovnou dobou, s pracovným postupom a s nadriadeným,
- **pracovný postup v kombinácii** s nadriadeným, so mzdou, so stabilitou zamestnania a s pracovnou dobou,
- **pracovná doba v kombinácii** so stabilitou zamestnania, s nadriadeným, so mzdou a s pracovným postupom.

Druhá časť dotazníka zisťovala prioritu jednotlivých motivačných faktoroch u každého respondenta a skúmala racionálny a emotívny aspekt motivácie zamestnancov vo vzťahu k vykonávanej práci.

Zo socio-demografických znakov, uvedených na začiatku dotazníka, sme skúmali pohlavie, vek, vzdelanie, dĺžku zamestnania v podniku, stav a pozíciu, resp. pracovné zaradenie. Do dotazníka boli zakomponované preto, aby bolo možné v druhostupňovom triedení údajov kvalitatívne hlbšie posúdiť a analyzovať získané výsledky a bližšie špecifikovať jednotlivé skupiny respondentov.

Keďže jedným z cieľov výskumu bolo analyzovať motivačnú štruktúru a motivačné preferencie zamestnancov v skúmaných podnikoch, boli na spoluprácu oslovené viaceré podnikateľské subjekty pôsobiace na Slovensku. Firmy však nie sú veľmi ochotné zadávať objednávku výskumného spracovania problematiky pracovnej motivácie a ani neprejavujú zvýšený záujem participovať na takomto výskume. Dôvodom môže byť tak nedôvera zo strany podniku voči vedeckým zamestnancom alebo študentom realizujúcim písomné dopytovanie, ako aj obava zo zverejnenia výhradne vnútropodnikových informácií. Manažment odmietnutie z uvedených dôvodov zakrýva za nedostatok času venovať sa organizačnému zabezpečeniu výskumu, nevhodnosti načasovania alebo ako dôvod uvádza vyrušovanie zamestnancovej pozornosti na pracovnú činnosť. Avšak spomenuté dôvody nie sú už prekážkou v prípade, keď si podnik zaplatí za služby podobného charakteru realizované

profesionálnymi spoločnosťami. Nakoniec spomedzi oslovených firiem boli ochotné spolupracovať 3 organizácie s celkovým počtom 376 zamestnancov. A nielen formálne (len v zmysle umožnenia distribúcie dotazníkov), ale ich manažment mal o výsledky výskumu skutočný záujem.

Sociologický výskum sa realizoval v období apríl – máj 2016. Výsledky výskumu predstavujú postoje a názory 302 respondentov pracujúcich v skúmaných podnikoch.

Výskumná vzorka vykazovala nasledovnú štruktúru:

- **pohlavie:** 64 % mužov a 36 % žien,
- **vek:** 52 % od 20-30 rokov, 32 % od 30-40 rokov, 13 % od 40-50 rokov, 3 % od 50-60 rokov,
- **vzdelanie:** 56 % stredoškolské a 44 % vysokoškolské,
- **dĺžka zamestnania v podniku:** 53 % do 5 rokov, 44 % od 5-10 rokov, 3 % od 15-30 rokov, 0 % nad 30 rokov (vzhľadom k tomu, že len 3 respondenti uvádzali dĺžku zamestnania v podniku nad 30 rokov, ich odpovede boli zahrnuté do odpovedí do kategórie 15-30 rokov),
- **stav:** 48 % slobodný, 52 % so záväzkami.

Výsledky mnohých výskumov naznačujú tendencie závislosti pracovnej motivácie od hodnôt a potrieb ľudí, ktoré súvisia s charakterom práce, stupňom ekonomického a technického rozvoja, hmotnou a kultúrnou úrovňou, pracovnými podmienkami a medziľudskými vzťahmi v podniku.¹⁵⁴ Poradie významnosti motivačných činiteľov sa však mení v nadväznosti na zmeny potrieb človeka. Potreba, ktorá je uspokojená a v budúcnosti nebude ohrozená, stráca svoj motivačný význam. Zároveň sa preferencie motivačných faktorov dosť výrazne menia v závislosti od pohlavia, veku, vzdelania a ďalších znakov. Výskumy svedčia aj o tom, že motivácia k práci závisí od úrovne nezamestnanosti v danom období. V čase nezamestnanosti prevládajú motívy ekonomického charakteru: stabilita zamestnania, mzda, možnosti pracovného postupu. Motívy späté so vzťahmi medzi zamestnancami, medzi zamestnancami a vedením sa považujú za najdôležitejšie počas relatívne vysokej zamestnanosti. Avšak s rastom nezamestnanosti sa motívy súvisiace so

¹⁵⁴ GRZEBYK, M. Motywacja a zachowanie pracowników w organizacji na przykładzie firmy Beta. In: *Zeszyty Naukowe Instytutu Przedsiębiorczości i Zarządzania*. č. 2 (2010), s. 22. Podobne porovnaj FUCHSOVÁ, K. – KRAVČAKOVÁ, G. *Manažment pracovnej motivácie*. Bratislava: IRIS, 2007, s. 60-61.

vzťahmi na pracovisku dostávajú až na posledné miesta.¹⁵⁵ Výskumy ukazujú veľmi silnú závislosť medzi vekom respondenta a jeho vzťahom k práci. Pre mladých respondentov sú hlavnými faktormi spokojnosti s prácou možnosti funkčného postupu a charakter práce. Vekom vzrastá motivačný účinok zdravotno-hygienických podmienok práce, ľudia sa stávajú citlivejší na nepohodlie. Pre starších zamestnancov sa menej dôležitým stáva charakter vzťahu medzi zamestnancami a vedením, čo vyplýva z ich väčšej samostatnosti a ich vyššej prestíže v pracovnom kolektíve. Spokojnosť s prácou má tendenciu s vekom narastať, avšak výskumy preukázali určitý pokles spokojnosti vo vekovej kategórii 40-50 ročných (klesá spokojnosť s perspektívou povýšenia, ktorá však potom opäť rastie, pretože ľudia nad 50 rokov zrejme rezignovali a uspokojili sa s danou situáciou). Pracovné motívy mužov a žien sa podstatne odlišujú, čo zapríčiňujú tak psychofyzologické ako aj sociálne faktory. Pre mužov sú dôležitejšie rozličné faktory súvisiace s obsahom a charakterom práce, rôznorodosť, tvorivé možnosti, spoločenský význam. Ženy sú citlivejšie na pracovné podmienky najmä na vzájomné vzťahy v kolektíve. Spokojnosť s prácou u žien častejšie ako u mužov ovplyvňuje výška zárobku.

Predpokladalo sa, že preferencie respondentov budú nasledovné: **stabilita zamestnania, možnosť pracovného postupu, mzda, náklonnosť nadriadeného a dĺžka pracovnej doby**. Vzhľadom na dôsledky finančnej krízy a s tým súvisiacu nezamestnanosť, sa očakávalo, že stabilita zamestnania bude najsilnejším faktorom v motivačnej preferencii zamestnancov. Jeho preferencia stúpa s vekom, hlavne u starších respondentov. Súvisí to s blízkosťou dôchodkového veku a so zníženými adaptačnými schopnosťami na zmenu práce. Naopak, táto preferencia klesá u mladších respondentov, ktorí majú menšie problémy s nájdením nového zamestnania, sú adaptabilnejší a flexibilnejší na zmenené, nové podmienky. Na druhé miesto bol zaradený motivačný faktor príležitosť na pracovný postup. Najmä z titulu toho, že môže u respondentov evokovať predstavu vyššieho finančného ohodnotenia a pracovný postup je relatívne prirodzenou ambíciou takmer každého zamestnanca. Avšak sila tohto faktora sa výrazne mení s vekom. Mladšie vekové kategórie výraznejšie inklinujú k príležitosti na profesionálny rast. Je to zrejme dané tým, že pracovný postup u zamestnancov evokuje predstavu vyššieho finančného ohodnotenia, významnejšieho postavenia a výraznejšieho nielen spoločenského uznania, ale aj uznania od kolegov a od nadriadených. Naopak, staršie vekové kategórie už nemajú takéto ambície, ich osobnostné

¹⁵⁵ OLŠOVSKÁ, A. a kol. *Kolektívne pracovné právo*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 184-185.

ašpirácie sú už zrejme saturované, sú ochotnejší akceptovať úroveň, ktorú dosiahli. Dá sa predpokladať, že na treťom mieste bude preferovaná mzda vzhľadom na relatívne nízky až priemerný životný štandard obyvateľstva. Faktor príjemný nadriadený je síce značne motivačný, ale vzhľadom na ostatné motivačné faktory, ktoré boli vyššie uvedené, sa javí ako menej významný, a preto je možné domnievať sa, že bude v preferenciách zastávať štvrtú pozíciu. Na posledné miesto bol zaradený motivačný faktor dĺžka pracovnej doby, ktorý zrejme nemá až takú motivačnú silu oproti už spomínaným štyrom faktorom.

Zároveň sa predpokladalo, že ak sú zamestnanci v zamestnaní spokojní ani neuvažujú o jeho zmene. Avšak toto môže byť determinované mierou nezamestnanosti v spoločnosti. Taktiež sa vychádzalo z predpokladu, že spokojnosť s vykonávanou prácou je determinovaná nielen dostatočným finančným ohodnotením, ale aj tým, či zamestnancovi prináša radosť, či sú naplnené jeho osobné ašpirácie v zmysle možností osobného rastu a pracovného postupu, aké sú medziľudské vzťahy na pracovisku, či sú na výkon práce zabezpečené adekvátne pracovné podmienky. Súčasne sa pracovalo s domnienkou, že výrazným motivačným stimulom pri vykonávaní práce môže byť uznanie od nadriadených či kolegov. Predpokladalo sa, že zaujímavosť vykonávanej práce je vo výraznej miere ovplyvnená jej samotnou náplňou, prestížou podniku, výškou odmeny za jej vykonanie, poskytnutím priestoru na väčšiu právomoc a zodpovednosť, na rozvíjanie schopností, na možnosť predkladať vlastné návrhy a takisto aj úrovňou pracovného prostredia a vybavenia. K dobrým výsledkom a vysokému výkonu môžu prispievať pracovné podmienky, vzťahy v kolektíve a s nadriadeným, mzda podľa výkonu, hodnotenie a spätná väzba od nadriadeného, vlastná sebamotivácia, stanovené vysoké ciele, dostatok informácií, možnosť neustáleho vzdelávania.

Rovnako možno predpokladať, že veľmi demotivujúco môžu pôsobiť obavy zo straty zamestnania, kritika od nadriadeného, zlé vzťahy na pracovisku či nemožnosť postupu, vysoké pracovné nasadenie, nevyhovujúce podmienky, nedostatočné uznanie, nízka mzda alebo monotónnosť práce. Najvýraznejšou obavou bude strata zamestnania. Ďalšie demotivujúce prvky budú viac–menej rovnocenné. Ich poradie bude závislé od preferencií jednotlivých skupín respondentov. Medzi dôvody odchodu zamestnancov z podniku môže patriť nízka alebo nespravodlivá odmena, vysoká záťaž, nevyhovujúce pracovné prostredie a pracovná doba, zlé vzťahy v kolektíve, absencia uznania, malý priestor na postup a na ďalšie vzdelávanie, slabé sociálne a zamestnanecké výhody, zlé vzťahy s nadriadeným.

Voľba poradia dôležitosti z poskytnutých možností závisí od individuálnych osobných charakteristík respondentov, ako sú záujmy, potreby, postoje, city, zameranosť, hodnotová orientácia, ideály a osobnostná štruktúra každého respondenta.

3 Výsledky výskumu

Úlohou výskumu bolo overiť konkrétne teoretické skutočnosti týkajúce sa problematiky pracovnej motivácie zamestnancov skúmaných podnikov. Bolo stanovených sedem hypotéz, ktorých potvrdenie alebo vyvrátenie sa uskutočnilo na základe získaných odpovedí od respondentov. Porovnanie výsledkov výskumu s hypotézami je nasledovné:

H1 *Existuje predpoklad, že stabilita zamestnania bude v štruktúre motivačných preferencií najhomogénnejší a dominantný faktor.* Na základe prvej otázky možno konštatovať, že vo všeobecnosti sa faktor stabilita zamestnania v štruktúre motivačných preferencií umiestnil až na predposlednom mieste. Respondenti viac preferovali mzdu, príležitosť k pracovnému postupu a náklonnosť nadriadeného. Je to zrejme spôsobené tým, že najväčšiu skupinu z respondentov (až 53%) tvorili zamestnanci 20-30 roční a percentuálne bolo väčšie zastúpenie mužov (až 61%). Tieto kategórie vnímajú stabilitu zamestnania v kontexte s inými faktormi menej citlivejšie ako napríklad ženy alebo ako staršie vekové kategórie. Na základe otázky č. 12 zároveň možno tvrdiť, že strata zamestnania bola v poradí až druhým faktorom, hneď za nedostatočným finančným ohodnotením, ktorého sa respondenti najviac obávajú. *Táto hypotéza sa nepotvrdila.*

H2 *Existuje predpoklad, že faktor mzda bude mať pre mužov účinnejšiu motivačnú silu ako pre ženy a existuje predpoklad, že pre ženy bude atraktívnejší a homogénnejší faktor vzťah k nadriadenému ako pre mužov.* Na základe prvej otázky možno konštatovať, že pre mužov je faktor mzda motivačne účinnejší ako pre ženy. V rámci šiestej položky – vzťah mzda verzus náklonnosť nadriadeného – bolo jednoznačne preukázané, že ženy náklonnosť k nadriadenému (oproti vyššej mzde) preferujú viac ako muži. Avšak v rámci poradia dôležitosti faktorov ovplyvňujúcich záujem o prácu (otázka č. 4), ženy výraznejšie preferovali finančné ohodnotenie (2. poradie) ako muži (3. poradie). Pri otázke č. 5 boli odpovede respondentov ohľadom daných faktorov rovnaké. Tak muži ako aj ženy sa domnievajú, že k dobrým pracovným výsledkom prispieva najviac (1. poradie) finančné ohodnotenie (podľa výkonu) a až na 5. mieste dobré vzťahy s nadriadeným. Taktiež v otázke preferovaných benefitov boli názory respondentov bez ohľadu na pohlavie rovnaké. Najžiadanejším

benefitom sú prémie, odmeny, vianočné príspevky a podobne. Zároveň, tak ako pre ženy, tak aj pre mužov je nedostatočné finančné ohodnotenie najviac obávaným faktorom (otázka č. 12). Faktor, kritika nadriadeného a napätá komunikácia s ním, získal rovnaké poradie v preferenciách oslovených zamestnancov (rovnako mužov aj žien) ohľadom najväčších obáv, resp. prekážok v zamestnaní. Aj v otázke č. 14 boli postoje respondentov z hľadiska pohlavia rovnaké, všetci by v prípade zmeny zamestnania zohľadňovali lepšie finančné ohodnotenie. *Uvedená hypotéza sa jednoznačne nepotvrdila.*

H3 *Existuje predpoklad, že tí respondenti, ktorí vnímajú prácu ako nezaujímavú, resp. zbytočnú, budú v práci nespokojní, resp. budú deklarovať, že podnik nesplnil ich očakávania.* Na základe poslednej otázky možno konštatovať, že respondenti, ktorí majú negatívny postoj k svojej práci, sú v 66% so svojou prácou nespokojní a domnievajú sa, že podnik, pre ktorý momentálne pracujú, nesplnil ich očakávania. *Uvedená hypotéza sa potvrdila.*

H4 *Existuje predpoklad, že tí respondenti, pre ktorých je práca zaujímavá, budú deklarovať postoj a voľbu možnosti predkladať vlastné návrhy a postupy medzi prioritné oblasti svojich preferencií.* Tí respondenti, pre ktorých je práca zaujímavá, volili nasledovné poradie faktorov ovplyvňujúcich záujem o prácu: možnosť rozvíjať svoje schopnosti a učiť sa nové, samotná náplň práce, finančné ohodnotenie, možnosť predkladať vlastné návrhy a postupy, možnosti väčšej zodpovednosti pri plnení úloh, prestíž podniku, jeho úspešnosť na trhu, možnosť právomoci a samostatnej možnosti rozhodovať, adekvátne pracovné prostredie a vybavenie, možnosť pracovať s ľuďmi. Keďže sa možnosť predkladať vlastné návrhy nachádza v rámci preferencií na 4. mieste z 9, možno konštatovať, že uvedený faktor patrí medzi prioritné oblasti v rámci motivačnej hierarchie skupiny respondentov s daným postojom. *Uvedená hypotéza sa potvrdila.*

H5 *Existuje predpoklad, že tí zamestnanci, ktorí budú deklarovať, že práca je pre nich zaujímavá pre samotný obsah práce (na prvom mieste), budú uvádzať, že sú so zamestnaním spokojní a nemenili by ho.* Na základe analýzy odpovedí respondentov možno konštatovať, že uvedená hypotéza sa potvrdila, keďže až 74% respondentov, ktorí deklarovali, že práca je pre nich zaujímavá pre samotný obsah práce (na prvom mieste), je so zamestnaním spokojných a nemenili by ho. Taktiež tí, ktorí deklarovali, že najvýznamnejším dôvodom zotrávania v skúmanom podniku (otázka č. 1) je zaujímavá práca, 57%, sú so zamestnaním spokojní a nemenili by ho.

H6 *Existuje predpoklad, že najväčšiu nespokojnosť, resp. najväčšie obavy bude u respondentov vyvolávať nedostatočné finančné ohodnotenie a strata zamestnania. Na základe otázky č. 12 možno skonštatovať, že pre väčšinu respondentov je nedostatočné finančné ohodnotenie a strata zamestnania (v tomto poradí) najväčšou obavou, resp. prekážkou v zamestnaní. Zároveň aj prostredníctvom otázky č. 7 bolo zistené, že najväčšiu nespokojnosť zamestnanci pociťujú k výške mzdy. V rámci otázky č. 13 sa identifikovali podľa názoru respondentov najčastejšie dôvody odchodu zamestnancov z podniku. Patrí k nim najmä zlé finančné ohodnotenie. Uvedená hypotéza sa potvrdila.*

H7 *Existuje predpoklad, že pri zmene zamestnania by respondenti volili možnosť lepšieho finančného ohodnotenia alebo atraktívnejšie benefity na prvom mieste. Na základe otázky č. 14 možno tvrdiť, že respondenti by pri zmene zamestnania zohľadňovali lepšie finančné ohodnotenie, vyhovujúcejšie pracovné podmienky a lepšie sociálne a zamestnanecké výhody. V rámci otázky č. 13 sa identifikovali podľa názoru respondentov najčastejšie dôvody odchodu zamestnancov z podniku. Patrí k nim predovšetkým zlé finančné ohodnotenie. Uvedená hypotéza sa potvrdila.*

Cieľom výskumu bolo zistiť motivačnú štruktúru a preferencie zamestnancov, ako aj poznať úroveň ich spokojnosti, resp. nespokojnosti. Na základe prvej otázky je možné vo všeobecnosti konštatovať, že faktory mzda, príležitosť k pracovnému postupu a náklonnosť nadriadeného sa umiestňujú na popredných miestach v motivačnej preferencii zamestnancov. Všetky ostatné motivačné faktory, ako stabilita zamestnania a dĺžka pracovnej doby, sú oproti nim menej významné. Ďalej je možné potvrdiť nasledovné skutočnosti:

- Mzda patrí stále k vyznávaným faktorom, ktoré stimulujú zamestnancov v práci, čo súvisí s ich existenčnými potrebami, ako aj so skutočnosťou, že zamestnanci majú záujem v práci sa ďalej rozvíjať (osobný rozvoj, rast) a záleží im na tom, akú pozíciu v zamestnaní vykonávajú.
- Pracovné prostredie a medziľudské vzťahy sú výrazne determinujúce faktory motivácie. Potvrdila sa skutočnosť, že môžu v pozitívnom aj v negatívnom zmysle vplývať na celkovú pracovnú atmosféru, výkonnosť zamestnanca. Zo získaných výsledkov je možné konštatovať, že zamestnanci veľmi citlivo vnímajú a reagujú na podmienky, v ktorých pracujú. Dobrá tímová spolupráca, komunikácia, štýl riadenia

vplývajú na medziľudské vzťahy, ktoré v konečnom dôsledku môžu pôsobiť silne motivačne alebo demotivačne.

- Potvrdila sa Teória Y, ktorá vychádza z toho, že ľudia majú záujem o prácu, vnímajú ju ako veľmi zaujímavú, chcú sa ďalej rozvíjať (je tu priestor aj pre sebamotiváciu, zamestnanci nechcú stagnovať), čo je pozitívnym a cenným základom, na ktorom môže nielen skúmaný podnik stavať, pri vytváraní a udržiavaní motivujúceho prostredia a naplňaní strategických cieľov.
- Najvýznamnejším faktorom ovplyvňujúcim záujem o prácu je samotná jej náplň a možnosť rozvíjať svoje schopnosti a učiť sa niečo nové. Ale faktory, možnosť neustáleho zvyšovania vedomostí, zručností a hodnotenie spolu so spätnou väzbou, sú podľa respondentov najmenej významné determinanty dobrých pracovných výsledkov. Takýto výsledok môže byť zrejme spôsobený aj tým, že respondenti prostredníctvom otázky č. 8 vyjadrili spokojnosť s objektívnosťou hodnotenia a informovania o kritériách hodnotenia len na úrovni hodnoty 2,54 (aritmetický priemer) a spätnú väzbu na zlepšenie výkonu na úrovni hodnoty 2,49. Možno v skúmanom podniku nie sú správne nastavené tieto mechanizmy a bolo by potrebné uskutočniť systémovú zmenu.
- Podniky majú záujem o svojich zamestnancov, zvolili pozitívnu motivačnú stratégiu, čo sa odrazilo na celkových výsledkoch a postojoch zamestnancov pri hodnotení spokojnosti k predloženým motivačným faktorom a k nadriadenému zvlášť. Na základe výsledkov možno skonštatovať, že sú skôr spokojní ako nespokojní. Táto skutočnosť môže byť pre skúmané podniky mimoriadne povzbudzujúca, pretože spokojnosť zamestnancov patrí k najdôležitejším predpokladom na zvyšovanie efektívnosti ich pracovného výkonu a pre podnik na získanie konkurenčnej výhody.
- Nespokojnosť zamestnanci pociťovali najmä k výške mzdy, možnostiam kariérneho rastu a k zamestnaneckým výhodám. Vo vzťahu k svojmu nadriadenému menej kladne hodnotili najmä včasnosť a presnosť poskytovaných informácií, objektívnosť hodnotenia a informovanie o kritériách hodnotenia. Uvedené faktory by mal dotknutý podnik prehodnotiť a prijať nápravné opatrenia na odstránenie tohto zdroja nespokojnosti.
- Väčšina zamestnancov vníma mzdu ako nižšiu oproti svojmu pracovnému nasadeniu. Kvôli vyššej mzde by boli v prvom rade ochotní zvyšovať svoju odbornú kvalifikáciu a svedomitejšie a dôkladnejšie vykonávať svoju prácu. Medzi benefity, ktoré by najviac uvítali patria zamestnanecké výhody finančného charakteru a možnosť ďalšieho vzdelávania.

- Zamestnanci sa najviac obávajú nedostatočného finančného ohodnotenia a straty zamestnania. Ale najmenej pociťujú strach z monotónnosti a stereotypu práce, nevyhovujúceho štýlu vedenia nadriadeného a zlých vzťahov a sporov na pracovisku. Tento výsledok je však pochopiteľný, pretože v otázke č. 7 s týmito faktormi vyjadrili spokojnosť.
- Najčastejším dôvodom fluktuácie sú zlé finančné ohodnotenie a nedostatočné ocenenie práce. V prípade zvažovania, či opustiť skúmaný podnik alebo zostať naďalej pracovať, by zamestnanci zohľadňovali lepšie finančné ohodnotenie a vyhovujúcejšie pracovné podmienky.

Na záver možno skonštatovať, že pre väčšinu respondentov skúmaný podnikateľský subjekt splnil ich očakávania, že sú v zamestnaní spokojní, odporučili by ho aj svojim známym a keby opätovne stáli pred rozhodnutím zamestnať sa v uvedenom podniku, vybrali by si rovnako.

Záver

I napriek dostatočným zdrojom odbornej literatúry a množstva výskumov chýba ucelená teória pracovnej motivácie, ktorá by zohľadňovala závery všetkých existujúcich čiastkových výsledkov a súhrnne, vyčerpávajúco riešila túto problematiku. Neexistuje univerzálne platný návod, ako by mali manažéri postupovať pri vytváraní motivujúceho pracovného prostredia. Chýbajú metodické návody na tvorbu motivačných programov, na výber účinných motivačných prvkov, na riadenie procesu pracovnej motivácie. Z hľadiska výskumného spracovania tejto problematiky sa vyskytuje problém so získaním validných údajov. Na základe zvyčajne zaužívaných postupov je možné nadobudnúť len sprostredkované a pomerne málo spoľahlivé informácie.

Zoznam použitej literatúry:

1. BEDNÁRIK, J. – MÁLIKOVÁ, I. *Ludské zdroje a personálny marketing v podnikateľskej praxi*. Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2016, 166 s.
2. DONNELLY, J. H. – GIBSON, J. L. – IVANCEVICH, J. M. *Management*. Praha: Grada Publishing, 2004, 821 s.
3. FUCHSOVÁ, K. – KRAVČAKOVÁ, G. *Manažment pracovnej motivácie*. Bratislava: IRIS, 2007, 170 s.

4. GRZEBYK, M. Motywacja a zachowanie pracowników w organizacji na przykładzie firmy Beta. In: *Zeszyty Naukowe Instytutu Przedsiębiorczości i Zarządzania*, č. 2/2010, s. 18-26.
5. JAKUBÍKOVÁ, B. – PRIGLOVÁ, H. – PRIGL, A. Motivation as realisation of needs and interests. In: *Communications*, roč. 9, č. 2/2007, s. 34-39.
6. OLŠOVSKÁ, A. a kol. *Kolektívne pracovné právo*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, 374 s.
7. ŠIMO, D. – MURA, L. *Manažment organizácií*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, 264 s.

Odmeňovanie zamestnancov

Lucia VÁRYOVÁ¹⁵⁶

Úvod

Každý človek za vykonanú prácu očakáva určité priaznivé ohodnotenie, ktoré ho motivuje k podaniu lepším výkonom a rozvoju osobného rastu vo svojej profesii. Motivácia zamestnancov sa prejavuje vo forme odmeňovania, ktoré predstavuje jednu zo základných potrieb zamestnancov. Touto relevantnou témou sa zaoberajú nielen samotní zamestnanci, ale aj zamestnávateľia, ktorí poskytujú túto odmenu a najmä štát, ktorý sa snaží udržať životnú úroveň, a to prostredníctvom zvyšovania minimálnej mzdy. Z pohľadu zamestnancov je veľmi dôležitou súčasťou ich pracovného pomeru, práve odmena za ich vykonanú prácu. V odbornej literatúre pojem odmena nie je jednotný. Avšak pojem odmena môžeme chápať z viacerých hľadísk, to závisí od toho či je chápaná v kontexte Zákonníka práce, kde je táto odmena označovaná ako mzda. V prípade zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme, ako aj štátnej službe sa odmena označuje ako plat.¹⁵⁷

I. Teoretické ukotvenie práva na mzdu

Vzhľadom na to, by sme mohli povedať, že odmena je širší pojem, ktorý v sebe zahŕňa viaceré formy odmeňovania. Odmeňovaním sa nezaobera len právna úprava Slovenskej republiky, ale právo na prácu a odmeňovanie je garantované aj medzinárodnými a európskymi dokumentmi. Jedným z významných dokumentov je **Európska sociálna charta**, ktorá obsahuje v čl. 4 „*Všetci pracovníci mají právo na primeranú odmenu, ktorá im, ako aj ich rodinám postačí na zabezpečenie dôstojnej životnej úrovne.*“ Ďalším základným dokumentom upravujúci právo na odmeňovanie je v obsiahnuté **Charte základných práv EÚ**, ktorá upravuje rovnosť medzi ženami a mužmi ohľadom práce a odmeňovania. **Zmluva o fungovaní Európskej únie**, ktorá predstavuje primárny prameň EÚ, tiež upravuje pojem odmeňovanie „*Každý členský štát zabezpečí uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.*“ V spomínanej zmluve sa nachádza, čo všetko pod pojem odmena zahŕňa „*obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu, alebo plat*

¹⁵⁶ Mgr. Lucia Váryová, Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave

¹⁵⁷ BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2016, 528 s.

a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere.“ Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach v čl. 7 ustanovuje „Štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú právo každého človeka na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, ktoré zabezpečujú najmä: a) odmenu, ktorá sa poskytuje ako minimum všetkým pracovníkom: (i) spravodlivú mzdu a rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty bez akéhokoľvek rozlišovania pričom najmä ženám sú zaručené pracovné podmienky nie horšie, než aké majú muži, s rovnakou odmenou za rovnakú prácu; (ii) slušný život pre ne a ich rodiny v súlade s ustanoveniami tohto paktu; b) bezpečné a zdravotne nezávadné pracovné podmienky; c) rovnakú príležitosť pre všetky dosiahnuť v zamestnaní povýšenie na zodpovedajúci vyšší stupeň, pričom sa nebudú uplatňovať iné kritéria, než dĺžka zamestnania a schopnosti; d) odpočinok, zotavenie a rozumné vymedzenie pracovných hodín a pravidelnú platenú dovolenku, ako aj odmenu v dňoch verejných sviatkov.“ Právo na spravodlivú odmenu za prácu je zakotvené v **Listine základných práv a slobôd** v čl. 28 *„Zamestnanci majú právo na spravodlivú odmenu za prácu a na uspokojivé pracovné podmienky.“* V našej právnej úprave je odmeňovanie garantované najmä hlavným prameňom **Ústavou SR** v čl. 36 *„Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň, b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní, c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci, d) najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času, e) primeraný odpočinok po práci, f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie, g) právo na kolektívne vyjednávanie.“* V **Zákonníku práce** je právo na mzdu ukotvené v základných zásadách, ako aj v jednotlivých ustanoveniach ZP.

V súvislosti s týmto, môžeme konštatovať, že právo na odmenu a prácu ako základného sociálneho práva je garantované viacerými medzinárodne záväznými aktmi, a kľúčovú úlohu v zákonodarstve zohráva aj zákon č. 462/1992 Zb. Ústava SR v znení neskorších predpisov. V daných dokumentoch je ustanovené právo na rovnakú prácu a odmenu bez ohľadu na pohlavie a diskrimináciu, a najmä snaha o zachovanie dôstojnej životnej úrovne zamestnancov a ich rodín.

V súčasnosti narastá význam rozhodovacej činnosti a praxe Súdneho dvora EÚ, ktorý sa nie raz zaoberal problematikou zásady rovnakého odmeňovania, ako aj systematike

odmeňovania¹⁵⁸. Súdny dvor EÚ vo svojom rozhodnutí konštatuje, že zásadu rovnakého odmeňovania, ktorá je obsiahnutá v čl. 119 (dnes čl. 141 Zmluvy o fungovaní Európskej únie) sa možno dovolávať pred vnútroštátnymi súdmi a tieto súdy majú povinnosť poskytovať ochranu právam, ktoré toto ustanovenie priznáva jednotlivcom, najmä v prípade foriem diskriminácie, ktoré vznikajú priamo z ustanovení právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv, rovnako ako v prípadoch, kedy pracovníci a pracovníčky nedostávajú rovnakú odmenu za rovnakú prácu, ktorá je vykonávaná v rovnakom podniku alebo útvaru, či už verejnom alebo súkromnom.¹⁵⁹

Pojem mzda obdobne ako pojem odmeňovanie môžeme chápať z viacerých hľadísk. Z pohľadu pracovného práva je samotný pojem mzda zakotvený priamo v Zákonníku práce. Ustanovenie § 118 ods. 2 Zákonníka práce zakotvuje pozitívne aj negatívne vyjadrenie pojmu mzda. V pozitívnom zmysle slova sa mzdou rozumie *„peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.“* V negatívnom zmysle *„sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstúpné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.“* Vzhľadom na uvedené nesmieme opomenúť ani § 118 ods. 3 Zákonníka práce, ktorý ustanovuje, že ako mzda *„sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.“*

Najvyšší súd ČR sa vo svojej praxi stretol s prípadom, čo všetko, možno považovať za mzdu. Vo svojom rozhodnutí tvrdil, že primárnym znakom mzdy je, že sa poskytuje za vykonanú prácu a popri základnej mzde je potrebné za mzdu považovať aj ostatné zložky

¹⁵⁸ Porovnaj rozhodnutie Súdneho dvora EÚ C-109/88 Handels- og Kontorfunktionerernes Forbund I Danmark v. Danfoss.

¹⁵⁹ Porovnaj rozhodnutie Súdneho dvora EÚ C-43/75 Sabena.

mzdy (napr. príplatky, odmeny a prémie), ak boli zamestnancovi priznávané za vykonanú prácu. V tomto prípade Najvyšší súd ČR dospel k názoru, že nenárokovateľná zložka mzdy sa v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní stáva zložkou nárokovateľnou, teda obligatórnou.¹⁶⁰

Z pohľadu **trhovej ekonomiky** je mzda ponímaná z iného pohľadu a možno ju definovať ako cenu práce. Z podnikovo-hospodárskej teórie sa za mzdu označuje ako odmena za prácu pracovníkov v rámci jedného podniku, čo predstavuje cenu výrobného podnikového faktora. Mzda zároveň predstavuje výdavok podniku, čo znamená, že jedna časť mzdy je vyplácaná na základe uzatvorených pracovných zmlúv a je relatívne nezávislá od výnosov podniku a druhá časť mzdy obsahuje odmeny, ktoré sú viazané na plnenie niektorých podnikových ukazovateľov, napr. zisk. Zároveň mzda ovplyvňuje výšku nákladov.¹⁶¹

Zákonník práce garantuje, že mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená nariadením vlády¹⁶², ktoré sa týka oblasti minimálnej mzdy, pričom dané nariadenia sa novelizuje každý rok. Súčasne schválená minimálna mzda na rok 2017 predstavuje sumu 435 Eur za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, 2,50 Eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom. Na druhej strane Zákonník práce neobsahuje ustanovenia týkajúce sa najvyššej možnej mzdy. Výhodnejšie upravenie mzdy, však ponúka kolektívna zmluva. V Zákonníku práce sú obsiahnuté ustanovenia týkajúce sa mzdových podmienok, ktoré si zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom na základe pracovnej zmluvy, alebo sa zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom a uzatvorí medzi sebou kolektívnu zmluvu. V týchto mzdových podmienkach sa dohaduje najmä forma odmeňovania zamestnancov, suma základnej zložky mzdy a ďalšie zložky.

V súvislosti s každoročným zvyšovaním minimálnej mzdy sa spájajú určité pozitíva z pohľadu zamestnancov, ale aj negatíva zo strán zamestnávateľov. Na jednej strane zvýšenie minimálnej mzdy zaručuje aj zvyšovanie životnej úrovne a skvalitnenie života zamestnancov. Z druhej strany zamestnávateľia môžu mať problém z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov. Rýchly nárast minimálnej mzdy by bol priamo úmerný následku prepúšťaniu zamestnancov.

¹⁶⁰ Rozsudok Nejvyšší soud ČR, sp. zn. 21 Cdo 537/2004.

¹⁶¹ KUPKOVIČ, M. a kol. *Podnikové hospodárstvo*. Bratislava: Sprint 2, 2003, 452 s.

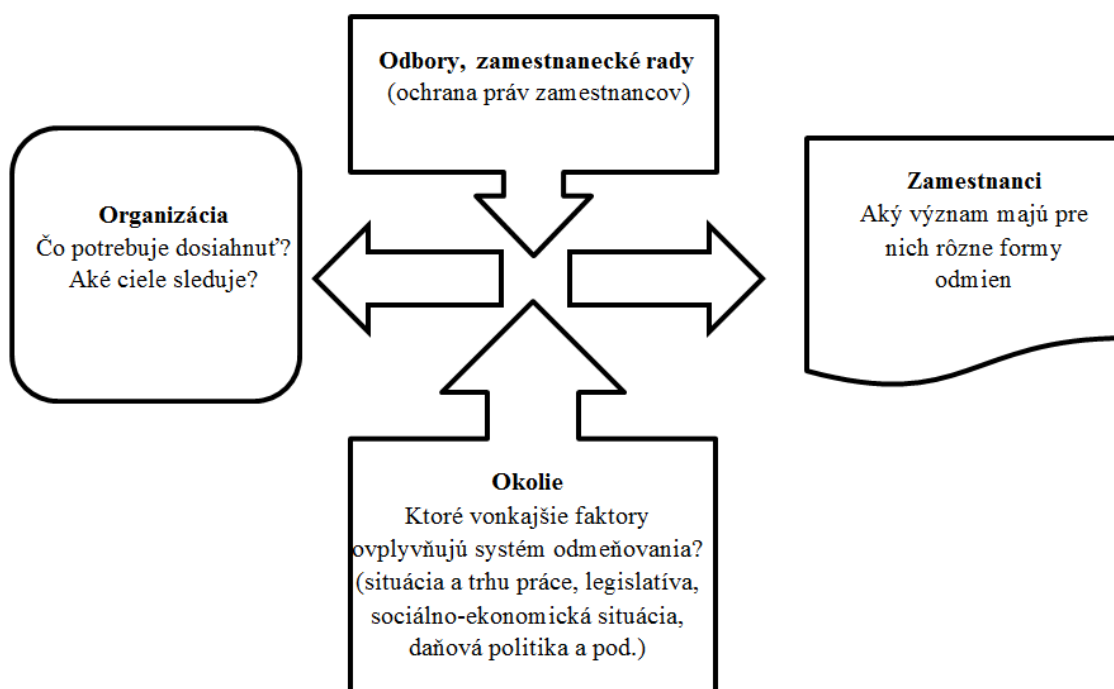
¹⁶² Nariadenie vlády č. 280/2016 Z. z., účinnosť 1. januára 2017.

Vzhľadom na uvedené môžeme mzdu považovať za významný spoločenský fenomén, ktorý garantuje nielen právo na spravodlivú odmenu, ale jej snaha motivovať zamestnancov k podaniu lepším výkonom, možnosť seberealizácie, ako aj určitú sociálnu istotu.

Pojem plat je upravený osobitnom zákone č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Rovnako ako mzda môžeme plat zadefinovať v pozitívnom aj negatívnom zmysle slova. Pozitívnym vymedzením ide o „peňažné plnenie a plnenie peňažnej hodnoty za prácu.“ V negatívnom zmysle „za plat sa **nepovažuje** náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie, náhrada za sťažené životné podmienky počas výkonu práce vo verejnom záujme v zahraničí a plnenia poskytované zamestnancovi podľa osobitných predpisov v súvislosti s vykonávaním pracovných činností, najmä odstupné, odchodné a cestovné náhrady.“ V Českej republike je samotný pojem plat upravený v českom Zákonníku práce¹⁶³, ktorý ho vymedzuje nasledovne „Plat je peňažné plnenie poskytované za prácu zamestnancom zamestnávateľom, ktorým je štát, územný samosprávny celok, štátny fond, príspevková organizácia,..“ Navrhovali by sme, aby aj v slovenskom Zákonníku práce bola obsiahnutá definícia platu, pre lepšiu prehľadnosť a najmä pre odlíšenie komu prináleží plat, a kto bude hodnotený prostredníctvom mzdy, keďže v praxi často prichádza k zamieňaniu týchto dvoch pojmov.

Obr. 1 Faktory, ktoré vplývajú na systém odmeňovania

¹⁶³ Porovnaj § 109 ods. 3 zákona č. 262/2006 Sb. Zákonník práce.



Zdroj Kachaňáková, A. Personálny manažment.

Z vyššie uvedenej schémy môžeme vydedukovať, ktoré faktory ovplyvňujú výšku dohodnutej odmeny a či bude dohadovaná prostredníctvom pracovnej zmluvy, poprípadne inom mzdovom predpise zamestnávateľa alebo kolektívnej zmluvy. V prvom rade je potrebné si uvedomiť, čo organizácia, resp. podnik chce dosiahnuť a aké ciele bude sledovať, od toho bude závisieť stratégia odmeňovania, zároveň je potrebné, aby daná stratégia v podniku bola efektívna a motivačná pre svojich zamestnancov, takisto z tohto pohľadu je dôležité si zachovanie konkurencieschopnosti na hospodárskom trhu voči iným organizáciám. Veľký vplyv na systém odmeňovania majú ekonomické faktory, ktorými je inflácia. Medzi ďalší ekonomický faktor môžeme zaradiť zvyšovanie výrobných nákladov, ktoré majú za následok zníženie ziskovosti organizácie. Jedným z negatívnych aspektov prislúcha aj nedostatočné množstvo požadovanej kvalifikácie zamestnancov na trhu práce. Nepriaznivo systém odmeňovania môže ovplyvniť aj negatívna situácia týkajúca sa politickej neistoty v Európe v globálnom kontexte. V neposlednom rade významnú úlohu v systéme odmeňovania predstavujú odbory, poprípad zamestnanecké rady. V prípade ak v organizácii pôsobia odbory za ich primárnu úlohu by sa dalo považovať uzatvorenie kolektívnej zmluvy v rámci kolektívneho vyjednávania. V tejto kolektívnej zmluve sa budú snažiť zabezpečiť pre zamestnancov výhodnejšie postavenie než, ktoré im prislúcha z ustanovení Zákonníka práce, hlavne vyššie ohodnotenie.

II. Nevyplatenie mzdy

V súčasnosti sa čoraz viac stretávame s aktuálnou problematikou nevyplatenia mzdy, ktorá negatívne ovplyvňuje spôsob života zamestnancov. V súvislosti s danou situáciou sú zamestnanci bezbranní a nevedia si poradiť, či na koho sa môžu obrátiť. Na tento problém existuje niekoľko riešení, v prvom prípade sa môžu domáhať z hľadiska ustanovení Zákonníka práce.

Prvým krokom je vyzvať zamestnávateľa na splnenie si svojej povinnosti, ktorá mu vyplýva z pracovnoprávneho vzťahu, a to buď sám alebo prostredníctvom odborovej organizácie, či zástupcov zamestnancov. Zároveň je potrebné zamestnávateľa upozorniť, že ak si nesplní svoju povinnosť, môže zamestnanec sa domáhať vyplatenia mzdy spolu s úrokmi omeškania, na ktoré mu priznáva nárok zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.¹⁶⁴ Ďalším alternatívnym riešením, ktoré ponúka Zákonník práce je okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca, v prípade ak mu zamestnávateľ nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť. Takéto skončenie musí byť urobené písomne, musí sa uviesť skutkový dôvod, tak aby ho nebolo možné zameniť s iným, a hlavne musí byť doručené zamestnávateľovi v určitej lehote.¹⁶⁵

Jednou zo základných možností domáhania sa ochrany zamestnancov je obrátenie sa na Inšpektorát práce. Túto ochranu im poskytuje ustanovenie § 150 Zákonníka práce, v prípadoch, keď sú zamestnanci poškodení porušením povinností, ktoré vyplývajú z pracovnoprávnych vzťahov, v danom prípade môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

Ochrana zamestnanca pred nevyplatením mzdy nie je chránená len v medzinárodných dokumentoch a Zákonníku práce, ale môžeme ju analogicky odvodiť aj zo zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon. Z trestnoprávneho hľadiska by sme mohli tento čin kvalifikovať ako trestný čin nevyplatenia mzdy a odstupného¹⁶⁶. Ak by nastala až táto krajná situácia

¹⁶⁴ § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka „Ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania,...“

¹⁶⁵ § 69 ods. 1 písm. b), § 70 Zákonníka práce.

¹⁶⁶ § 214 ods. 1 Trestného zákona „Kto ako štatutárny orgán právnickej osoby alebo fyzická osoba, ktorá je zamestnávateľom, alebo ich prokurista nevyplatí svojmu zamestnancovi mzdu, plat alebo inú odmenu za prácu,

zamestnanec podáva trestné oznámenie, z dôvodu nesplnenia si záväzku zamestnávateľa. Takéto trestné oznámenie musí obsahovať opísanie skutkových okolností, za ktorých neprišlo k vyplateniu mzdy a zároveň pripojená pracovná zmluva, poprípade kolektívna zmluva, ktoré slúži ako dôkazný prostriedok. Vzhľadom na uvedené je potrebné spresniť, že v zmysle nevyplatenia mzdy a odstupné by sa z trestnoprávneho hľadiska mal označovať ako prečin.

V spojitosti s nevyplatením mzdy sa v praxi stretneme aj s rozhodnutiami súdov, ktoré sa touto problematikou zaoberali, jedným z príkladov bol rozsudok Okresného súdu Poprad, ktorý uložil povinnosť žalovanému zaplatiť žalobcovi sumu, ktorú reálne pre neho odpracoval.¹⁶⁷ V praxi môže nastať situácia, kedy súd rozhodne, tak že uloží trestný rozkaz v prípade, kedy v deň splatnosti mal peňažné prostriedky na ich výplatu, ktoré nevyhnutne nepotreboval na zabezpečenie činnosti právnickej osoby, a tak ukladá povinnosť zaplatiť vzniknutú škodu zamestnancom.¹⁶⁸ Z tohto hľadiska, môžeme konštatovať, že v prípade dostatočných dôkazných prostriedkov, súd priznáva právo zamestnancovi na jeho vyplatenie mzdy za odpracovaný výkon, avšak z časového hľadiska ide o veľmi náročný a zdĺhavý proces. Navrhovali by sme, aby postupy či už súdov, alebo príslušných orgánov v rámci nevyplatenia mzdy postupovali osobitným spôsobom a rozhodovali, čo najrýchlejšie a najefektívnejšie pre zamestnancov.

III. Sociálny dialóg a sociálne partnerstvo na Slovensku

Sociálny dialóg a sociálne partnerstvo sú kľúčovými prvkami nielen na Slovensku, ale zohrávajú dôležitú úlohu aj európskom sociálnom modeli. Sociálne partnerstvo možno analyzovať ako inštitúciu a zároveň tým aj ako stratégiu, ktorá sa podieľa na rozhodovaní a kontrole na podnikovej až po celospoločenskú úroveň. Za sociálnych partnerov treba predovšetkým chápať združenia zamestnancov a zamestnávateľov, ak aj odbory. Vznik a vývoj sociálneho partnerstva bol poznačený významnými historickými míľnikmi, tradíciou a samozrejme veľký vplyv na to mala ekonomická a politická situácia, či právny systém v jednotlivých krajinách. Toto sociálne partnerstvo sa uskutočňuje najmä vo forme kolektívneho vyjednávania.¹⁶⁹

náhradu mzdy alebo odstupné, na ktorých vyplatenie má zamestnanec nárok, v deň ich splatnosti, hoci v tento deň mal peňažné prostriedky na ich výplatu, ktoré nevyhnutne nepotreboval na zabezpečenie činnosti právnickej osoby alebo činnosti zamestnávateľa ktorý je fyzickou osobou, alebo vykoná opatrenia smerujúce k zmareniu vyplatenia týchto peňažných prostriedkov, potrestá sa odňatím slobody až na tri roky.“

¹⁶⁷ Rozsudok Okresný súd Poprad, sp. zn. 20Cpr/1/2017.

¹⁶⁸ Trestný rozkaz Okresný súd Topoľčany, sp. zn. 2T/6/2017.

¹⁶⁹ ČAMBALÍKOVÁ, M. *Sociálne partnerstvo: Inštitúcia, stratégia, vízia*. Sládkovičovo: Fakulta sociálnych

Podľa Tkáča na sociálny dialóg a sociálnych partnerov sa vzťahujú na medzinárodnej úrovni dokumenty Organizácie Spojených národov, rozličné dohovory a odporúčania Medzinárodnej organizácie práce, ako aj dokumenty Rady Európy a Európskej únie. Vzhľadom na vnútroštátnu úroveň sem zaraďuje najmä Ústavu SR, ústavné zákony a iné normatívne právne akty.¹⁷⁰

Na Slovensku sa sociálny dialóg uskutočňuje na troch úrovniach:

- *celoštátna úroveň* – tzv. tripartita: na tejto úrovni vystupujú traja sociálni partneri, ktorým sú štát, zamestnávateľia a odbory. Tieto subjekty sa snažia ovplyvňovať vzťahy týkajúce sa trhu práce, sociálnej politiky, ako aj hospodárskej a mzdovej politiky.;
- *odvetvová úroveň* – vyjednávanie prebieha medzi dvomi sociálnymi partnermi, na jednej strane vystupujú zamestnávateľia v príslušnom odvetví hospodárstva a na druhej strane pôjde o odborové zväzy, ktoré pôsobia v danom odvetví. Medzi týmito partnermi dochádza k uzatvoreniu dvojstrannej dohody, ktorú označujeme ako kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa. Pre takúto zmluvu je charakteristické, že sa vyrovná sile zákona.;
- *podniková úroveň*: v tomto prípade sa vyjednávanie uskutočňuje prostredníctvom dvoch sociálnych partnerov, a to medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktorá pôsobí u daného zamestnávateľa.¹⁷¹

Na základe hore uvedeného je potrebné rozlišovať, či ide o uzatvorenie podnikovej kolektívnej zmluvy, alebo kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Rozdiel medzi týmito zmluvami je v subjektoch, ktorí ich uzatvárajú a tiež aj v prospech koho sa uzatvárajú, či ide o jednotlivé hospodárske odvetvie alebo konkrétny podnik. Zákon o kolektívnom vyjednávaní jasne vymedzuje, že „*kolektívne zmluvy môžu uzatvárať príslušné odborové orgány a zamestnávateľia, prípadne ich organizácie*“¹⁷². Z toho vyplýva, že uzatvárať kolektívne zmluvy môžu príslušné odborové orgány, zamestnávateľia a v niektorých prípadoch aj ich organizácie, nakoľko vznik týchto organizácií sa uskutočňuje prostredníctvom osobitného zákona.¹⁷³ V tomto prípade je dôležité rozlišovať, či ide o organizácie zriadené na základe zákona o združovaní občanov alebo organizácie podľa Občianskeho zákonníka. Subjektom,

štúdií, Vysoká škola v Sládkovičove, 2008, 92 s.

¹⁷⁰ TKÁČ, V. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. (Európa, právo a prax)*. Košice: Eduard Szalattler, PressPrint, 2004, 354 s.

¹⁷¹ ČAMBALÍKOVÁ, M. *Sociálne partnerstvo: Inštitúcia, stratégia, vízia*. Sládkovičovo: Fakulta sociálnych štúdií, Vysoká škola v Sládkovičove, 2008, 92 s.

¹⁷² Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v ZNP, § 2.

¹⁷³ TOMAN, J. – ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, s. r. o., 2016, 272 s.

ktorý môže uzatvoriť kolektívnu zmluvu je len organizácia založená zákonom o združovaní občanov, toto môžeme explicitne dôvodiť z poznámky pod čiarou zo zákona o kolektívnom vyjednávaní. Organizácie zriadené podľa Občianskeho zákonníka nemôžu uzatvárať kolektívne zmluvy.

Za príslušný odborový orgán sa považuje odborový orgán, ktorý má kompetenciu vystupovať v týchto vzťahoch v mene príslušnej odborovej organizácie. Zamestnávateľom sa rozumie „*fyzická alebo právnická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis aj v obdobných pracovných vzťahoch*“.¹⁷⁴ Zamestnávateľ môže na základe zákona o združovaní občanov zriaďovať záujmové združenia. Za najvýznamnejšie združenia považujeme Zväz hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR, Zväz strojárskoho priemyslu, Zväz elektrotechnického priemyslu SR, Zväz autobusovej dopravy, Združením bytového hospodárstva na Slovensku a iné.¹⁷⁵

Za dôležité znaky uzavretej **podnikovej kolektívnej zmluvy** sa považujú zmluvné strany, ktorými sú príslušný odborový orgán, t. j. odborová organizácia, ktorá pôsobí priamo na pracovisku konkrétneho zamestnávateľa, a zamestnávateľom, aj zamestnávateľom vystupujúcim ako služobný orgán. Zákon o štátnej službe vymenováva, kto všetko sa považuje za služobný orgán, môže ísť napr. o ministerstvo a ostatný ústredný orgán štátnej správy, orgán miestnej štátnej správy, Slovenská informačná služba a iné. **Kolektívna zmluva vyššieho stupňa** (ďalej len ako „KZVS“) sa uzatvára nasledovne medzi týmito subjektmi. KZVS sa uzatvára pre väčší počet zamestnávateľov, a to medzi príslušným vyšším odborovým orgánom a organizáciou zamestnávateľov. Za vyšší odborový orgán sa považuje odborový zväz, pričom do úvahy sa môžu brať aj viacero odborových zväzov, ktoré KZVS vyjednávajú a uzatvárajú. Za príklad môžeme uviesť KZVS pre oblasť štátnej služby, medzi Konfederáciou odborových zväzov SR, Všeobecný slobodný odborový zväz a Nezávislé kresťanské odbory. Ďalej sa KZVS uzatvára medzi týmito subjektmi, t. j. vyšší odborový orgán, resp. niekoľkými vyššími odborovými orgánmi a na druhej strane zamestnávateľom, ktorým je štát. Poslednou alternatívou, ktorou sa môžu uzatvárať kolektívne zmluvy vyššieho stupňa, je uzavretá KZVS pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní zamestnancov postupujú podľa osobitného predpisu, a medzi príslušným vyšším odborovým orgánom, t. j.

¹⁷⁴ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, § 7.

¹⁷⁵ TOMAN, J. – ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, s. r. o., 2016, 272 s.

odborový zväz, poprípade viacerými odborovými zväzmi a vládou poverenými zástupcami, resp. reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov.¹⁷⁶

Zmluvné strany si v kolektívnych zmluvách upravujú aj podmienky na svoju činnosť a správne fungovanie odborovej organizácie u konkrétneho zamestnávateľa. V takomto prípade máme na mysli najmä materiálne vybavenie, ktoré slúži na vykonávanie činnosti jednotlivcej organizácie, ako príklad môžeme uviesť samotnú miestnosť, počítač, tlačiareň a iné podstatné veci, ktoré súvisia s činnosťou základnej odborovej organizácie. Ďalej dôležitým prvkom je aj vymedzenie si informačnej povinnosti zamestnávateľa. Zamestnávateľ v tomto prípade je povinný informovať odborovú organizáciu o zmenách v jeho vnútorných štruktúrach a umožniť prístup k vnútropodnikovým dokumentom.¹⁷⁷ V súvislosti s týmto by sme radi poukázali na prelomové uznesenie Okresného súdu III. Bratislava, ktorý rozhodoval o informačnej povinnosti zamestnávateľa. Po prvýkrát sa táto informačná povinnosť dostala na súd a je potrebné poukázať, že právo na informácie alebo právo na vstup predstavujú záväzky vyplývajúce z kolektívnej zmluvy, ktoré musí zamestnávateľ dodržiavať, keďže sa nimi zaviazal, tým že podpísal kolektívnu zmluvu. Súd rozhodol nasledovne a to tak, že zamestnávateľ je povinný zasielať žalobcovi pozvánku na každé zasadnutie svojho predsedníctva aspoň 5 pracovných dní vopred, je povinný zasielať odborovému zväzu pozvánku na každé zasadnutie a takisto je povinný umožniť vstup na každé zasadnutie.¹⁷⁸ V praxi, keď zamestnávateľ poruší svoje povinnosti z kolektívnej zmluvy, sa takáto situácia rieši najprv cez sprostredkovateľa, následne cez rozhodcu, ktorý potom o tom rozhoduje, väčšinou však vydá príkaz na exekučný titul. Avšak vymáhanie práva na informácie je z pohľadu exekútora nevymožiteľné, keďže sa nemá čo vymáhať.

IV. Kolektívna zmluva ako nástroj odmeňovania

V súvislosti s odmeňovaním úzko súvisí pojem kolektívna zmluva. Veľmi diskutabilnou témou je, čo všetko môže spadať pod pojem kolektívna zmluva. V odbornej literatúre nenájdeme legálnu definíciu kolektívnej zmluvy (ďalej len ako „KZ“). Nad týmto pojmom sa zamýšľali aj viacerí autori a môžeme konštatovať, že presné vymedzenie, čo to kolektívna zmluva je, sa v našom právnom poriadku nenachádza. Našou snahou bude pokúsiť sa o jej zadefinovanie, pričom budeme vychádzať zo Zákonníka práce a zákona

¹⁷⁶ TOMAN, J. – ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, s. r. o., 2016. 272 s.

¹⁷⁷ Tamtiež.

¹⁷⁸ Uznesenie, Okresný súd Bratislava III, sp. zn. 21Cpr 6/2016-81.

o kolektívnom vyjednávaní. V týchto predpisoch sú ustanovené prvky pre vymedzenie pojmu kolektívna zmluva, avšak ani tie nie sú dostačujúce z hľadiska jej obligatórnej definície. Kolektívna zmluva upravuje výhodnejšie pracovné podmienky, ktoré sa týkajú najmä mzdových podmienok a podmienok zamestnávania, predstavuje kolektívny vzťah medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, ako aj ich organizáciami. Tieto subjekty uzatvárajú kolektívnu zmluvu v písomnej forme, čo predstavuje primárny prvok na to, aby mohla vzniknúť.

Kolektívna zmluva predstavuje „špecifický prameň pracovného práva“¹⁷⁹, a má veľký význam v oblasti nielen kolektívneho pracovného práva, ale aj individuálneho. Ak vychádzame z teoretických poznatkov, kolektívna zmluva by mala upravovať výhodnejšie postavenie pre zamestnancov. Avšak pri vymedzení pojmu kolektívnej zmluvy, nesmieme opomenúť aj medzinárodný rozmer. Pri posudzovaní výkladu kolektívnej zmluvy je potrebné vychádzať nielen z teoretického hľadiska, ale zobrať do úvahy aj medzinárodné dokumenty a zmluvy, ktoré boli Slovenskou republikou ratifikované, ako aj rôzne odporúčania. V súvislosti s medzinárodnými dokumentmi je potrebné rozlišovať dokumenty, ktoré majú záväzný charakter a dokumenty, ktoré majú len povahu odporúčania. Z tohto hľadiska by sme chceli dať do pozornosti Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 91/1951 o kolektívnych zmluvách. V tomto odporúčaní za kolektívnu zmluvu možno posudzovať „každú písomnú dohodu, týkajúcu sa pracovných podmienok a podmienok zamestnania, uzavretú na jednej strane zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou, či viacerými skupinami zamestnávateľov a na strane druhej, jednou alebo viacerými organizáciami, zastupujúcim pracovníkov, alebo pokiaľ takéto organizácie nie sú, tak so zástupcami pracujúcich, ktorí boli týmito pracujúcimi riadne zvolení a splnomocnení v súlade s národnými zákonmi.“¹⁸⁰ Po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie nesmieme zabúdať ani na primárne a sekundárne právo Európskej únie, ktoré sa okrajovo dotklo tejto problematiky. Významným dokumentom, ktorý aspoň z časti zasiahol do úpravy kolektívnej zmluvy je Charta základných práv Európskej únie. Podľa čl. 28 Charty „pracovníci a zamestnávatelia alebo ich príslušné organizácie majú v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou právo vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy na zodpovedajúcich úrovniach“. Z uvedené vyplýva, ktoré zmluvné strany môžu

¹⁷⁹ BARANCOVÁ, H. – SCHRÖNK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013, 598 s.

¹⁸⁰ Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o kolektívnych zmluvách č. 91/1951; odporúčanie prijala Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce v Ženeve na svojom 34. zasadnutí 29. júna 1951.

uzatvárať túto zmluvu, ale na druhej strane nie je bližšie špecifikované, ako sa má chápať kolektívna zmluva.

Pojmom kolektívnej zmluvy sa zaoberali aj na Slovensku viacerí odborníci. Podľa Procházku a Káčera sú kolektívne zmluvy vnímané ako „*prostriedok sociálneho zmieru*“.¹⁸¹ Podľa Barancovej sa pod týmto pojmom rozumie „*normatívny dvojstranný právny úkon*“.¹⁸² Otázkou vymedzenia pojmu kolektívnej zmluvy sa zaoberal aj Najvyšší súd Slovenskej republiky, ktorý tvrdí, že je potrebné „*kolektívnu zmluvu považovať za dvojstranný právny úkon, ktorého obsah vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti, že predmetom jej úpravy je spravidla výhodnejšia úprava v porovnaní so zákonom alebo iným pracovnoprávnym predpisom a že po podpise sú účastníci KZ viazaní s rovnakými právnymi následkami (účinkami) ako zákon (KZ je pre zmluvné strany v zmysle § 5 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní záväzná)*“.¹⁸³ Z hľadiska posúdenia Najvyššieho súdu SR je dôležité vyzdvihnúť aj to, že „*KZ je normatívnou zmluvou, čo znamená že obsah jej normatívnej časti, je prameňom pracovného práva*“¹⁸³. Aj napriek všetkým snahám, nie je jednoznačné, čo všetko môže zahŕňať kolektívna zmluva. Vzhľadom na vyššie uvedené by sme mohli v širšom slova zmysle za kolektívnu zmluvu považovať písomnú zmluvu upravujúcu individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy medzi zmluvnými stranami. V užšom slova zmysle pokladať za dvojstranný právny úkon, ktorý je zameraný, najmä na pracovné podmienky týkajúce sa lepšieho postavenia zamestnancov, zároveň zakladá určité práva a povinnosti účastníkov zmluvných strán.

Pojem výhodnejšie

Tento pojem je obsiahnutý v § 231 ods. 1 Zákonníka práce: „*Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie,...*“.¹⁸³ Avšak aký je rozsah tohto pojmu nemožno jednoznačne dovodiť. Budeme sa zaoberať, tým čo má byť upravené v kolektívnej zmluve. Tento pojem sa spája najmä s pracovnými a mzdovými podmienkami, ktoré možno v kolektívnej zmluve upraviť výhodnejšie, resp. odchyľne ako sú

¹⁸¹ PROCHÁZKA, R. a KÁČER, M. *Teória práva*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2013, 308 s.

¹⁸² BARANCOVÁ, H. – SCHRŇK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2016, 528 s.

¹⁸³ Rozsudok Najvyššieho súdu SR 2 M Cdo 11/2007.

upravené v Zákonníku práce. Z tohto hľadiska sa na to, môžeme pozrieť z kvantitatívneho a kvalitatívneho hľadiska. Ak sa zameriame na Zákonník práce, vieme na isto povedať, ktoré pracovnoprávne nároky môžu byť v kolektívnej zmluve výhodnejšie upravené pre zamestnancov a čo na druhej strane nie je možné upraviť. Ďalej budeme uvádzať konkrétne pracovné podmienky.

Medzi najznámejšie kvantitatívne nároky, ktoré podliehajú určitému obmedzeniu, môžeme spomenúť **pracovné voľno**. V kolektívnych zmluvách môže byť vymedzené nasledovne *„Zamestnávateľ poskytne v kalendárnom roku osamelým ženám a osamelým mužom starajúcim sa o deti do 10 rokov veku pracovné voľno s náhradou mzdy najmenej v rozsahu dva dni ročne v termíne dohodnutom medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi ďalšie pracovné voľno pri dôležitých osobných prekážkach v práci (popri druhoch osobných prekážkach v práci podľa Zákonníka práce).“* Pracovné voľno zaraďujeme do sociálnej oblasti, kedy zamestnávateľ poskytuje pracovné voľno s náhradou mzdy, v prípade osobitných prekážkach v práci. Najčastejšie sa v tejto oblasti môžeme stretnúť s výhodnejšou úpravou pre zamestnancov, kedy je poskytnutí 1 deň navyše oproti úprave v Zákonníku práce¹⁸⁴, napr. pri úmrtí manžela (manželky), druhu (družky) alebo dieťaťa sa poskytuje pracovné voľno s náhradou mzdy na 3 dni, diferencia nastáva aj pri vlastnej svadbe, kedy sa poskytuje v rozsahu 2 dní, z toho jeden deň na účasť na svadobnom obrade. V niektorých prípadoch sa stretneme s povinnou účasťou zamestnanca na lekárskej preventívnej prehliadke. Zamestnávateľ v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou zabezpečí lekárske preventívne prehliadky, napr. u zamestnanca, s ktorým je pracovný pomer uzavretý na dobu neurčitú pravidelne jedenkrát za 2 roky; u zamestnancov nad 50 rokov veku jedenkrát ročne.

Za najpodstatnejšie odchýlenie v kolektívnej zmluve od Zákonníka práce možno považovať **pracovný čas**. Najčastejšou úpravou v KZ býva pracovný čas upravený na 37,5 hodiny. Zákonník práce v tejto súvislosti upravuje pracovný čas na 40 hodín týždenne. Ďalším výhodnejším prvkom môže byť úprava **mzdových podmienok**. Najčastejšie sa s nimi stretneme v podnikových kolektívnych zmluvách, ako aj v KZVS. Podľa § 119 ods. 3 Zákonníka práce za mzdové podmienky, ktoré uzatvára zamestnávateľ v kolektívnej zmluve

¹⁸⁴ Zákonník práce § 141 ods. 2 písm. d) Úmrtie rodinného príslušníka 1. „Pracovné voľno s náhradou mzdy **na dva dni** pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,...“. § 141 ods. 2 písm. e) Svadba; „pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje **na jeden deň** na účasť na vlastnej svadbe,...“.

pôjde „najmä o formy odmeňovania, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania.“ Za dôležité považujeme spomenúť aj § 120 ods. 4 Zákonníka práce, kde sa uvádzajú stupne náročnosti pracovných miest a ich koeficient minimálnej mzdy. V Zákonníku práce sú upravené stupne v rozsahu od 1 – 6 a koeficient minimálnej mzdy od 1,0 – 2,0. Pričom v kolektívnej zmluve sa môže upraviť od 1 – 12 tarifných tried, ale v praxi sa môžeme stretnúť aj s inou úpravou taríf. Z uvedeného vyplýva, že kolektívne zmluvy upravujú výhodnejšie postavenie z hľadiska upravovania tarifných tried, keďže upravujú dvojnásobný počet tried. Z druhého hľadiska je potrebné sa zamyslieť aj nad tým, či skutočne sú pre zamestnancov výhodnejšie, keďže tarifné triedy nezodpovedajú jednotlivým stupňom podľa Zákonníka práce, a vyplácaná tarifa by bola výrazne podhodnotená.

Častým javom, s ktorým sa môžeme v KZ stretnúť je vymedzenie pojmu tarifná mzda. *Tarifná mzda* je vyplácaná ako časová mzda a nie je ovplyvňovaná výkonom alebo inými variabilnými prvkami. Zatriedenie do tarifnej triedy a tým aj výška tarifnej mzdy sa v prvom rade riadi podľa požiadaviek, ktoré dané pracovné miesto vyžaduje od zamestnanca, ktorý ho obsadil. V praxi sa môžeme stretnúť s tým, že kolektívne zmluvy pri zaradení do tarifnej triedy zohľadňujú spôsobilosť a kvalifikáciu, ktoré zamestnanec na základe vzdelania a skúsenosti prináša k výkonu svojej činnosti v spoločnosti. Tento pojem je definovaný v KZ na základe skutočností vyplývajúcich z ustanovenia § 120 ods. 1 ZP vyjadrený slovami: „Zamestnávateľ, u ktorého *nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve*,...“, v dôsledku čoho sa tým pádom, na týchto zamestnancov nevzťahujú minimálne mzdové nároky podľa Zákonníka práce.

Ako motivácia na zamestnanca môže pôsobiť **dochádzkový bonus**, ak splnil všetky predpoklady, dodržal mesačný časový fond za hodnotené obdobie (mesiac) na 100%. Ďalšou zložkou mzdy môže byť **stabilizačný príplatok**, ktorý určuje zamestnávateľ pre zabezpečenie a udržanie potrebných pracovných síl, z dôvodu vysokej konkurencie veľkých zamestnávateľov. Tento stabilizačný príplatok je súčasťou mzdy každého tarifného zamestnanca, a jeho výška je stanovená pre odpracovanie 100% fondu pracovnej doby zamestnanca za príslušný mesiac mesačnou sadzbou ku každej mzdovej triede. V prípade príplatkov a mzdových zvýhodnení patrí zamestnancovi za **prácu vo sviatok** dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v sume 100% jeho priemerného zárobku, pokiaľ sa nedohodli na poskytnutí náhradného voľna za prácu vo sviatok. Zamestnancovi, s ktorým bola dohodnutá

práca vo sviatok, ktorý pripadol na jeho obvyklý pracovný deň /pondelok až piatok/, sa mzdové zvýhodnenie zvyšuje na 125% priemerného zárobku, ktorý je v kolektívnej zmluve dohodnutý. Za **prácu v sobotu a v nedeľu** zamestnancovi patrí popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 50% jeho priemerného zárobku. Čo sa týka **nočnej práci**, v takom prípade je zamestnancovi poskytnuté za každú odpracovanú hodinu popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 0,50 Eur. V takomto výpočte by sme mohli pokračovať aj ďalej, snažili sme sa dať do povedomia najmä časti odlišné od Zákonníka práce, ktoré sú v KZ upravené vo vyšších percentách, poprípade bližšie špecifikované.

V niektorých podnikových KZ, môže byť upravená aj **vianočná odmena**, ktorá úzko súvisí s ročným obratom podniku. Ide o jednorazovú odmenu podniku. Z nášho pohľadu sa nám javí ako zaujímavosť aj inštitút zavedenia **vernostného v podniku**. Výška vernostného závisí od dĺžky pracovného pomeru v spoločnosti. Zamestnávateľ poskytne mimoriadnu odmenu pri určitých situáciách. Za najčastejšie vyskytujúcu situáciu môžeme považovať bezpríspevkové darovanie krvi, kedy zamestnancovi za určitý počet darovania krvi prináleží odmena. Takisto sa poskytne mimoriadna odmena zamestnancovi pri príležitosti životného jubilea podľa výšky dosiahnuté veku života. Pre podnikovú KZ je typický aj **príplatok na dopravu**, ktorý je priznaný zamestnancovi podľa vzdialenosti trvalého bydliska zamestnanca do miesta výkonu práce zamestnávateľa, naprd. do 10 km vrátane prináleží zamestnancovi 0,40 Eur/deň.

Do pozornosti by sme chceli dať **mzdové zvýhodnenia** týkajúce sa kolektívnych zmlúv zdravotníctva, keďže zdravotnícky personál pracuje v nepretržitom pracovnom čase. Jednotlivé ustanovenia Zákonníka práce sú pre zamestnancov upravené výhodnejšie ako sú zákonné limity. Z kolektívnej zmluvy vyplýva nasledovné: „Zamestnávateľia vyplatia mzdové zvýhodnenie zamestnancom najmenej v rozsahu: a) za prácu nadčas najmenej 30% priemerného zárobku zamestnanca, za prácu nadčas v sobotu alebo v nedeľu najmenej 70% priemerného zárobku zamestnanca; b) za prácu vo sviatok najmenej 100% priemerného zárobku zamestnanca; c) za nočnú prácu najmenej 50 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 Zákonníka práce v Eur za hodinu pre štvrtý stupeň.“ Ak to porovnáme so Zákonníkom práce¹⁸⁵ môžeme rozhodne povedať, že ide o výhodnejšiu úpravu, v prospech zamestnancov.

¹⁸⁵ Podľa § 121 ods. 1 ZP platí, že: „**Za prácu nadčas ... mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku.**“ § 122 ods. 1 „**Za prácu vo sviatok ... mzdové zvýhodnenie najmenej 50 % jeho**

Čo sa týka kvalitatívnych nárokov, na ich posudzovanie, čo sa považuje za výhodnejšie sa tak jednoznačne určiť z pohľadu zamestnanca či zamestnávateľa nedá. Tento pohľad najlepšie vedia vyhodnotiť odborári¹⁸⁶ pri uzatváraní konkrétnych kolektívnych zmlúv. Jedným takýmto príkladom môže byť otázka týkajúca sa hodín práce nadčas. Podľa § 97 ods. 7 Zákonníka práce zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi „*prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín*“. Snahou odborárov je uzatvárať kolektívne zmluvy, ktoré by obmedzilo dané nariadenie zo 150 hodín na 80 hodín. Odbory by chceli touto úpravou dosiahnuť pre zamestnancov viac času stráveného doma. Avšak na druhej strane sa stretneme s nesúhlasom zo strany zamestnancov, že by boli tým pádom ukrátení o možnosť si privyrobiť extra peniaze navyše. Častým argumentom, s ktorým sa v praxi stretneme, že ide o peknú predstavu, keby mohli tráviť viac času doma, ale následkom by bol nedostatok peňazí na udržanie chodu domácnosti. Na jednej strane by to predstavovalo snahu pre zamestnancov tráviť viac času so svojou rodinou, avšak z druhého hľadiska by to malo nepriaznivé účinky v menej rozvinutých regiónoch, v ktorých si ľudia prácou nadčas privyrábajú peniaze potrebné na živobytie. O tom, či v tomto prípade pôjde o výhodnejšiu úpravu by sa dalo polemizovať, všetko záleží od uhla pohľadu, z ktorej strany sa na to hľadí.

Z uvedených skutočností sa domnievame, že pod pojmom výhodnejšie, by sa dalo kvalifikovať ako odlišnú úpravu jednotlivých inštitútov Zákonníka práce, ktoré obsahujú stanovené zákonné limity, a tieto inštitúty sú v kolektívnych zmluvách upravené v prospech zamestnancov pre jednotlivé odvetvia a podniky jednotlivo.

Záver

Na záver môžeme konštatovať, že odmeňovanie predstavuje relevantný prvok v živote jednotlivca. Každý jednotlivec za svoju vykonanú prácu čaká spravodlivú odmenu. Primárnym cieľom štátu je znižovať nezamestnanosť, tým že bude poskytovať osobám zvyšovanie kvalifikácie, prostredníctvom rôznych kurzov, školení a seminárov pre určité oblasti. Predpokladmi riešenia sú zlepšenie podnikateľského prostredia, zvyšovanie flexibility trhu práce, a hlavne vyvolať záujem o prácu. Dôraz kladieme na podporu vedy, výskumu a modernizácie služieb zamestnanosti. Problém vidíme v príchode lacných pracovných síl z iných krajín, ktoré spôsobujú nerovnováhu pri poskytovaní odmeny za prácu. Budúcnosť

priemerného zárobku. “ § 123 ods. 1 „... za nočnú prácu ... mzdové zvýhodnenie najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. “

¹⁸⁶ OZ KOVO, Integrovaný odborový zväz, OZ prac. školstva a vedy na Slovensku, Slovenský odborový zväz zdravotníctva a sociálnych služieb a iné.

vidíme v prínose kolektívnych zmlúv, ktoré i naďalej budú podporovať vývoj odmeňovania. Odmeňovanie by sa mohlo rozšíriť prostredníctvom kolektívnym zmlúv, ktoré budú udržiavať vysoké štandardy životnej úrovne, ako to je v súčasnosti mnohých európskych krajinách. Kolektívne zmluvy možno chápať ako jeden z podstatných nástrojov pracovného práva, ktorý plní ochrannú funkciu. Na to, aby sa zachovával určitý štandard pre zamestnancov, považujeme za primárny prostriedok kolektívnu zmluvu, či už ide o podnikovú alebo kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa. Za príklad pri vytváraní novej štruktúry kolektívnej zmluvy by sme vychádzali z rakúskej úpravy, kde kolektívna zmluva upravuje minimálne platy zamestnancov, či minimálne mzdové tarify. Tieto dohodnuté minimálne úpravy by sa vzťahovali pre všetkých zamestnancov daného odvetvia, čím by sa zabránilo vykorisťovaniu zamestnancov. Takto upravená kolektívna zmluva by zabezpečila väčšiu mocenskú rovnováhu medzi zamestnancami a zamestnávateľmi a zároveň rovnaké konkurenčno-schopné podmienky medzi podnikmi na trhu práce.

Zoznam použitej literatúry

1. BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013, 598 s.
2. BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2016, 528 s.
3. BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie*. Bratislava: C. H. Beck, 2015, 1240 s.
4. BĚLINA, M. a kol. *Zákonník práce. Velké komentáře*. Praha: C. H. Beck, 2012, 1634 s.
5. ČAMBALÍKOVÁ, M. *Sociálne partnerstvo: Inštitúcia, stratégia, vízia*. Sládkovičovo: Fakulta sociálnych štúdií, Vysoká škola v Sládkovičove, 2008, 92 s.
6. KUPKOVIČ, M. a kol. *Podnikové hospodárstvo*. Bratislava: Sprint, 2003, 452 s.
7. PROCHÁZKA, R. - KÁČER, M. *Teória práva. 1. vydanie*. Bratislava: C. H. Beck, 2013, 308 s.
8. TKÁČ, V. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. (Európa, právo a prax)*. Košice: Eduard Szalntler, PressPrint, 2004, 354 s.
9. TOMAN, J. – ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, s.r.o., 2016. 272 s.

Rozhodnutia súdov

SD EU, C-109/88 Handels- og Kontorfunktionerernes Forbund I Danmark v. Danfoss.

SD EU, C-43/75 Sabena.

Rozsudok Nejvyšší soud ČR, 21 Cdo 537/2004.

Rozsudok Najvyššieho súdu SR 2 M Cdo 11/2007.

Uznesenie Okresný súd Bratislava III, 21Cpr 6/2016-81.

Rozsudok Okresný súd Poprad, 20Cpr/1/2017.

Trestný rozkaz Okresný súd Topoľčany, 2T/6/2017.



Editori: JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.; Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.

Autori: JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.; JUDr. Jozef Greguš; doc. JUDr. Miriam Laclavíková, PhD.; PhDr. Adam Madleňák, PhD.; doc. JUDr. Andrea Olšovská, PhD.; JUDr. Monika Seilerová, PhD.; JUDr. Simona Schuszteková, PhD., LL.M.; JUDr. et Mgr. Zuzana Strapatá, LL.M.; Ing. Anna Štefančíková, PhD.; Mgr. Viktor Varga; Mgr. Lucia Váryová; JUDr. Jana Žuľová, PhD.

Recenzenti: prof. Ing. Anna Zaušková, PhD., doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.; JUDr. Peter Varga, PhD.

Zborník vedeckých príspevkov vznikol ako výstup medzinárodného projektu Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike pod názvom „*Kultúra sveta práce/Kultur der Arbeitswelt*“. Právne výklady a stanoviská obsiahnuté v textoch zborníku sú subjektívnymi názormi autorov, nemožno ich stotožňovať s postojmi Friedrich Ebert Stiftung, e.V.. Toto dielo ani žiadnu jeho časť nemožno reprodukovat' bez súhlasu Friedrich Ebert Stiftung, e.V.

Za odbornú a obsahovú stránku príspevkov zodpovedajú autori.

ISBN 978-80-89149-53-7 (e-dokument online – PDF)

© Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2017

ISBN 978-80-89149-53-7

