

Vilém Knoll
Jakub Hablovič
a kolektiv (eds.)

NADĚJE PRÁVNÍ VĚDY 2024

Právní věda v praxi

Naděje právní vědy 2024

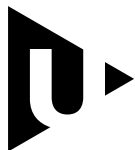
Naděje právní vědy 2024

Právní věda v praxi

**Vilém Knoll, Jakub Hablovič
a kolektiv (eds.)**

Sborník příspěvků
ze stejnojmenné mezinárodní konference
pořádané Fakultou právnickou Západočeské univerzity v Plzni
v hybridní formě dne 29. listopadu 2024

Plzeň 2025



**FAKULTA PRÁVNICKÁ
ZÁPADOČESKÉ UNIVERZITY
V PLZNI**

Naděje právní vědy 2024: Právní věda v praxi

Editoři:

doc. JUDr. Vilém Knoll, Ph.D.; Mgr. Jakub Hablovič, Ph.D.

Recenzenti:

Mgr. Michal Dittrich, Ph.D.; Mgr. Bc. Kateřina Heřmanová, Ph.D.;

doc. JUDr. Vilém Knoll, Ph.D.; Mgr. Tomáš Křivka, Ph.D.;

JUDr. Bc. Petr Kybic, Ph.D.; JUDr. et PhDr. Jiří Novotný, Ph.D.;

JUDr. Tomáš Pezl, Ph.D.; JUDr. Petra Hrubá Smržová, Ph.D.

Za obsahovou stránku odpovídají autoři příspěvků.

Typografická úprava:

Jakub Pokorný

Vydala:

Západočeská univerzita v Plzni, Univerzitní 2732/8, 301 00 Plzeň

První vydání, 662 stran

Plzeň 2025

ISBN 978-80-261-1323-2

ISBN 978-80-261-1322-5 (brožovaná vazba)

DOI <https://doi.org/10.24132/ZCU.NADEJE.2024>

© Západočeská univerzita v Plzni, 2025

Editorická předmluva

Konference Naděje právní vědy je Fakultou právnickou Západočeské univerzity v Plzni pořádána s přestávkami již od roku 2006 a stala se již tradiční akcí na které se setkávají mladí i zkušenější vědečtí pracovníci a zejména doktorandi. Její specifickou vlastností je její široké a v zásadě v rámci práva a příbuzných disciplín neohraničené tematické pojetí, které umožňuje účastníkům prezentovat svá aktuálně zpracovávaná témata bez nutnosti jejich nezřídka i násilné modifikace v důsledku tematického ohraničení, která podobné akce obvykle mají. Toto pozitivum je přínosné zejména pro studenty doktorských studijních programů, kteří mohou prezentovat části svých připravovaných disertačních prací, získat zpětnou vazbu na svou dosavadní vědeckou práci a současně jim také umožňuje naplnit jeden z obvyklých studijních požadavků, tedy aktivní účast na odborné konferenci. Současně nabízí přátelské prostředí pro setkávání převážně právě studentů doktorských studijních programů z různých, zejména středoevropských zemí. Tato akce tak naplňuje svůj cíl, který deklaruje již ve svém názvu, tedy podpořit a rozvíjet budoucí nadějně právní vědce bez rozdílu oblastí jejich zájmu.

První ročníky konference se konaly v historických prostorách Zámeckého statku Býkov, jednoho z barokních dvorů plaského kláštera severně od Plzně, jehož jméno bylo také součástí názvu konference. V roce 2017 došlo po krátké pauze k obnovení tradice oblíbených akcí s tím, že konference byla přesunuta do Plzně, kde se v posledních letech koná přímo v prostorách Fakulty právnické, a dostala nový podtitul „Právní věda v praxi“.

Letošní 13. ročník byl po předchozích zkušenostech uspořádán 29. listopadu 2024 v hybridní formě, která umožňuje vedle osobních setkání na místě v Plzni také účast těm, kteří se z různých důvodů nemohou účastnit osobně. V souvislosti s hybridní formou byla akce koncipována jako jednodenní.

Konference Naděje právní vědy měla stejně jako v předešlých ročnících bohatou účast, osobně nebo online se akce zúčastnilo 104 účastníků, z toho takřka polovina byla ze zahraničí – z Polska, Slovenska, Maďarska, Kanady a Indie. Přednesené příspěvky tak zazněly nejen v češtině, ale také ve slovenštině a angličtině.

Konferenci za velkého zájmu zahájili děkan pořadající Fakulty právnické ZČU JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D., který mj. zdůraznil důležitost akce pro další generaci vědeckých pracovníků a vyjádřil jí podporu. Poté vystoupil proděkan

a hlavní organizátor akce doc. JUDr. Vilém Knoll, Ph.D., který nastínil historii konání konference a vyzdvihl její tradici a přínosy. Po následujících organizačních informacích bylo jednání přesunuto do jednotlivých sekcí, do kterých byly přihlášené příspěvky rámcově tematicky rozděleny. S ohledem na to, že i v tomto roce byla přihlášená konferenční vystoupení zaměřena na širokou škálu otázek právní vědy i aplikační praxe, odehrávala se konference ve čtyřech souběžně probíhajících sekcích volně přístupných všem registrovaným účastníkům.

Mezi tématy konferenčních příspěvků bylo nejvíce zastoupeno soukromé právo a veřejné právo, ale také další jako například právo EU, mezinárodní právo, právní dějiny, římské právo, ústavní právo, teorie práva. Přednesené příspěvky byly pojaté jak z hlediska teoretického, tak i praktického, přičemž se objevily i příspěvky zaměřené na aktuální právní i společenské dění.

Na uspořádání konference a přípravu sborníku spolupracoval řešitelský tým, který se nelehké role hostitelů takto velké akce zhostil se ctí a bez větších problémů, přičemž velkou míru zásluh na tomto nese hlavní koordinátor akce Mgr. Jakub Hablovič, Ph.D., a moderátorský tým ve složení Mgr. Bc. Andrea Byszowiecová, Mgr. Bc. Denisa Kotroušová, JUDr. Jan Mífek, JUDr. Aneta Schwarzová, Mgr. Renata Špatenková, LL.M., a Mgr. Vojtěch Vrba. Velký dík patří také recenzentům tohoto postkonferenčního sborníku za jeho posouzení.

Konference samotná i vydání tohoto sborníku pak bylo financováno v rámci interního grantového projektu Západočeské univerzity v Plzni ZČU SVK1-2024-016 „Naděje právní vědy – Právní věda v praxi 2024“.

Jsem přesvědčen, že i přes široké tematické rozpětí si tato publikace najde spokojené čtenáře nejen v řadách právnické akademické obce, ale i u těch, kteří se zabývají právem v praxi.

za organizační tým
doc. JUDr. Vilém Knoll, Ph.D.

Obsah

<i>Lilla Andrea Barzó</i> Current ethical and legal issues of AI in healthcare with specific emphasis on patient information	1
<i>Marie Baštářová</i> Lord Kancléř: klíčová postava při formování právních principů equity	10
<i>Alexandra Bejvančická</i> Zastoupení stran v soudních řízeních podle kanonického práva	21
<i>Ivona Berková</i> Výslech poškozeného jako svědka v trestním řízení v praxi	29
<i>Veronika Bernardinová</i> Nejčastější pochybení při plnění povinností dle nařízení GDPR	37
<i>Dominik Brtna</i> Interakce mezi AI aktem a ochranou životního prostředí	48
<i>Lukáš Bucháček</i> Vybrané aspekty dodatečného vypořádání PŘI odměňování podnikových vynálezů	57
<i>Vincent Bujňák</i> Pre väčšie dobro: ústavnoprávne problémy pôsobenia odvolanej vlády	68
<i>Pavla Buriánová</i> Naděje pro domácí porod ve světle nálezu Ústavního soudu ČR sp. zn. I. ÚS 2746/23?	82
<i>Lucia Čabová</i> Compliance program – nástroj ochrany právnické osoby	89

<i>Radka Čihulková</i> Kontradiktornost prípravného řízení?	96
<i>Nejat Dogan</i> Posthumanism, Object-Oriented Ontology, and Legal Theory: How can We Create a Decent Milieu?	106
<i>Miroslava Dolíhalová</i> K právu darcu domáhať sa vrátenia daru v optike judikatúry	115
<i>Barbora Filičková</i> Podozrivý v novokonštituovanej procesnej pozícii a ústavná sťažnosť	126
<i>Miroslava Franc Kupcová</i> Historický vývoj právnej úpravy nulitných správnych aktov	135
<i>Stanislav Gaňa</i> Legislatívna núdza v slovenskom práve	148
<i>Martin Hanuš</i> Vybrané aspekty a limity poskytování dlouhodobého investičního produktu investičními společnostmi	161
<i>Dominik Hoda</i> Naléhavý právní zájem v kontextu práva na soudní ochranu	171
<i>Miroslav Chupáč</i> Tzv. flipování spoluvlastnických podílů na nemovitostech jako jeden z fenoménů současné doby	179
<i>Jakub Jankovič</i> Divadelná cenzúra v medzivojnovom období na Slovensku	192
<i>Soňa Kašická</i> Skončenie pracovného pomeru so zamestnancom po dovŕšení veku 65 rokov	203

<i>Adam Kobyljanský</i> Omluvy z hlavního líčení ze zdravotních důvodů jako obstrukční taktika obžalovaného	213
<i>Kateřina Kolářová</i> Odposlechy za mřížemi	222
<i>Adam Kőszeghy</i> Podnik so zahraničnou majetkovou účastou ako klúčová časť ekonomickej reformy v Československu	233
<i>Ivan Kunderát</i> Právne úkony v systéme právnych skutočností	244
<i>Bohumil Kurka</i> Akty agentur EU a jejich právní (ne)závaznost	252
<i>Elena Lazoríková</i> Axel Kittel test ako nástroj pri preverovaní účasti na daňových podvodoch	261
<i>Veronika Lenhardtová</i> Referendum a plebiscit – inštitúty históriou prepojené a dodnes často zamieňané	270
<i>Ondřej Mach</i> Nová právní úprava změny pohlaví: hazard nebo narovnání?	285
<i>Polina Malesh</i> The concept of the right to freedom of movement in the practice of the European Court of Human Rights	296
<i>Břetislav Martínek, Barbora Dražanová</i> Žaloby ve veřejném zájmu: Aplikáční praxe a legislativní vývoj	302
<i>Michaela Ema Mauerová</i> Humanizmus v kontexte ochranej výchovy	313

<i>Dávid Mauš</i> Nové formy závetov v právnom poriadku Slovenskej republiky z pohľadu <i>de lege ferenda</i>	321
<i>Meerrah Iyer</i> Gender equality in the legal profession: A comparative study between Czech Republic and India	331
<i>Jan Mířek</i> Specifika odměňování za úkony právní služby poskytované obhájcem v extradičních řízeních	342
<i>Lukáš Michalov, Lukáš Tomáš</i> Povinnosť na náhradu trov trestného konania v prípade celkom bezvýsledného návrhu na povolenie obnovy konania v kontexte súdnej praxe	352
<i>Hoang Nguyen</i> Zákaz zneužití práva a zrušení pobytového oprávnění	364
<i>Michal Novák</i> Trest odňatia slobody v päťdesiatych a šesťdesiatych rokoch dvadsiateho storočia s poukazom na triedny profil obvineného a vybranú rozhodovaciu prax Najvyššieho súdu Československej republiky	378
<i>Jiří Novotný</i> Smluvní pravidla společného trhu EU	388
<i>Júlia Ondrová, Michal Úradník</i> Rozpočtové hospodárenie územnej samosprávy v kontexte vybraných aspektov	404
<i>Tobiáš Pacák</i> Dovolanie generálneho prokurátora: Špecifické postavenie a úloha v civilnom súdnom konaní	412

<i>Július Palaj</i>	
Zmeny v právnej úprave rozluky manželstva v období Slovenského štátu ...	420
<i>Kristýna Pavlíková</i>	
Posouzení úvěruschopnosti spotřebitele jako skutkové námitky	429
<i>Lucia Petriková</i>	
Právne aspekty modelu opt-out v pracovnom práve	436
<i>Vladimír Petrila</i>	
Dopad novelizácie Trestného zákona na daňové trestné činy	443
<i>Alexander Pezlar</i>	
Limity a výzvy privatizácie procesu dokazovania v prípravnom konaní	455
<i>Vojtěch Podliska</i>	
Náležitosti odůvodnění vazebního rozhodnutí podle judikatury Evropského soudu pro lidská práva	464
<i>Viliam Poništ</i>	
K statusu (poškodenej) eurobankovky menšej ako 50% a nároku na jej výmenu	472
<i>Petr Roháček</i>	
Etické použití AI v právní praxi: poznatky z vybraných ABA Model Rules ...	487
<i>Jakub Rzymowski</i>	
Definice systému umělé inteligence v AI-aktu	499
<i>Jana Pezlar Selecká</i>	
Akt o digitálních službách: prostředek ochrany obyvatelů EU v online priestore	509
<i>Ivana Semanová</i>	
Posilnenie uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty	517

<i>Martin Slovák</i>	
Nejvyšší soud jako soud odvolací v trestních věcech?	527
<i>Dominik Spátek</i>	
Possibility of disabling the use of AI-Act	535
<i>Michal Šašek</i>	
Nepravdivé obvinění z přestupku a křivé obvinění optikou judikatury v mikrokomparatistickém diskurzu	541
<i>Karel Šemík</i>	
Vybrané aspekty omezení vlastnického práva k bytové jednotce ve vztahu ke stanovám společenství vlastníků jednotek	551
<i>Adél Tóth</i>	
Current issues and the future of platform work in Europe	561
<i>Miroslava Trudičová</i>	
Organizácia kolektívnej bezpečnosti v kontexte 1. svetovej vojny	572
<i>Dominik Urban</i>	
Právna filozofia – spájajúci článok právnej teórie a praxe	587
<i>Pavel Vetešník</i>	
Soudní přezkum kontroly	596
<i>Bronislava Vinerová</i>	
Trestný čin ohovárania v kontexte slobody prejavu	610
<i>Adam Vojtěch</i>	
Europeizace trestního práva s přihlédnutím ke kyberkriminalitě	623
<i>Izabela Wasik</i>	
Legal aspects of fire safety in Galicia on the example of the solutions of the Act of 1891	631

<i>Dominika Zábavská</i>	
Regulačný rámec 3D biotlače s osobitným zreteľom na legislatívu Európskej únie	643
Jaroslav Ženíšek	
Nejvyšší soud USA a jateční případy: ohlédnutí za ústavněprávním milníkem	652

Právne aspekty modelu opt-out v pracovnom práve

JUDr. LUCIA PETRÍKOVÁ, PhD.

odborná asistentka Katedry občianskeho práva a pracovného práva,
Právnická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici

DOI: <https://doi.org/10.24132/ZCU.NADEJE.2024.436-442>

Kľúčové slová:

Pracovný čas, limity pracovného času, opt-out, zamestnanec, zamestnávateľ,
aplikačná prax, pracovné právo

Úvod

Opt-out predstavuje individuálne a dobrovoľné predĺženie týždenného pracovného času. Ide výlučne o individuálnu dohodu medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorou zamestnanec dobrovoľne súhlasí s prekročením maximálneho týždenného pracovného času tak, ako ho ustanovuje smernica 2003/88/ES o *určitých aspektoch organizácie pracovného času* v čl. 6 (opt-out). K systému opt-out má negatívne stanovisko Európsky parlament.¹

Členské štáty Európskej únie (ďalej len „EÚ“) môžu vo svojom zákonodarstve zakotviť možnosť neuplatňovať čl. 6 smernice o maximálnom pracovnom týždni, ak sa na tom individuálne dohodne zamestnávateľ so zamestnancom za predpokladu, že bude dodržaná ochrana bezpečnosti a zdravia zamestnancov. V prípade zakotvenia takejto možnosti individuálneho prekročenia týždenného pracovného času smernica vyžaduje splnenie ďalších kumulatívne vyjadrených podmienok zakotvených v čl. 22 ods. 1 smernice.²

¹ BARANCOVÁ, H. *Pracovný čas – dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky*. Plzeň: Vydavateľstvá a nakladateľstvá Aleš Čeněk, 2015, s. 131.

² Porov. čl. 22 ods. 1 smernice 2003/88/ES o *určitých aspektoch organizácie pracovného času*.

1 Model opt-out podľa pracovného práva Európskej únie

Podľa smernice 2003/88/ES ide o výnimku z maximálneho 48-hodinového týždenného pracovného času. **V anglickom jazyku sa táto výnimka označuje termínom „opt-out“ ako „individuálne vyviazanie sa“ príslušného zamestnanca z inak obvyklých limitov pracovného času.**

Model opt-out pomocou kolektívnych zmlúv je neprípustný. Členské štáty tak môžu urobiť len zákonom, musia sa pritom určiť presné podmienky realizácie takýchto výnimiek.

Podľa čl. 22 smernice majú členské štáty možnosť neuplatňovať čl. 6 smernice za predpokladu, že dodržia všeobecnú zásadu ochrany bezpečnosti a zdravia zamestnancov a prijímú potrebné opatrenia, ktoré zabezpečia, že:

1. žiadny zamestnávateľ nebude vyžadovať, aby zamestnanec pracoval dlhšie ako 48 hodín v priebehu obdobia 7 dní (bude to vypočítané ako priemer za referenčné obdobie uvedené v bode 2 čl. 16 smernice, pokiaľ zamestnanec nebude súhlasiť s vykonávaním takejto práce),
2. žiadnemu zamestnancovi nesmie vzniknúť zo strany zamestnávateľa ujma, keď nebude súhlasiť s vykonávaním takejto práce,
3. zamestnávateľ bude viesť aktuálne záznamy o všetkých zamestnancoch, ktorí vykonávajú takúto prácu,
4. tieto záznamy budú k dispozícii príslušným orgánom, ktoré môžu z dôvodov súvisiacich s bezpečnosťou alebo zdravím zamestnancov zakázať alebo obmedziť možnosť prekročenia maximálneho týždenného pracovného času,
5. zamestnávateľ poskytne príslušným úradom na ich žiadosť informácie o prípadoch, keď zamestnanci poskytli súhlas na vykonávanie práce presahujúcej 48 hodín v priebehu obdobia 7 dní, čo je vypočítané ako priemer pre referenčné obdobie uvedené v bode 2 čl. 16 smernice.³

Všetky vyššie uvedené podmienky musia byť splnené kumulatívne.

V zmysle aktuálnej judikatúry Súdneho dvora EÚ na to, aby bolo možné platne sa odchýliť od maximálneho týždenného pracovného času individuálnou dohodou

³ BARANCOVÁ, H. *Pracovný čas – dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 31.

účastníkov, musí byť súhlas zamestnanca nielen individuálny, ale musí byť vyjadrený výslovne a slobodne.⁴

Odchýlky podľa čl. 22 smernice by mali byť prijatím Charty základných práv EÚ považované za právne neúčinné a neplatné.⁵

„Judikatúra Súdneho dvora o tejto otázke ešte neexistuje. Ide o typ výnimiek z maximálneho rozsahu týždenného pracovného času, ktoré sú svojou povahou v rozpore s účelom a cieľom smernice. Súhlas zamestnanca so systémom opt-out a zákaz prenasledovania zamestnanca za jeho nesúhlas s týmto systémom alebo za jeho jednostranné vypovedanie zahraničná odborná literatúra hodnotí ako výraz naivity európskeho zákonodarcu.“⁶

K zavedeniu systému opt-out musí dať zamestnanec výslovný a slobodný súhlas ešte pred začatím príslušnej pracovnej činnosti. Neskoršie dohody nie sú prípustné.⁷

Odvolaie súhlasu zamestnanca by malo byť podľa judikatúry Súdneho dvora EÚ prípustné v každom čase a bez dodržania akejkoľvek lehoty. **Z uvedeneho možno konštatovať, že právny systém úpravy opt-outu v slovenskom Zákonníku práce – zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), konkrétne ustanovenie § 85a ZP nie je v súlade s judikatúrou Súdneho dvora EÚ.**

Maximálna dĺžka rozvrhového obdobia pri systéme opt-out je prípustná na štyri mesiace. Rozvrhové obdobie v trvaní najviac 12 mesiacov neprichádza do úvahy, lebo smernica ho umožňuje výlučne na základe kolektívnych zmlúv alebo iných dohôd sociálnych partnerov, a prítom právny model opt-out je založený na individuálnom súhlase zamestnanca.⁸

⁴ Uvedené podmienky nie sú splnené, ak pracovná zmluva dotknutého zamestnanca odkazuje len na kolektívnu zmluvu, ktorá pripúšťa prekročenie maximálneho týždenného pracovného času. V takomto prípade nie je isté, že zamestnanec pri uzatváraní takejto zmluvy vedel o obmedzení práv, ktoré mu zaručuje smernica. Nie je postačujúce, že pracovná zmluva dotknutého zamestnanca odkazuje na kolektívnu zmluvu, ktorá umožňuje prekročenie týždenného pracovného času.

⁵ Pozri čl. 31 ods. 2 Charty základných práv EÚ.

⁶ BARANCOVÁ, H. *Pracovný čas – dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 32.

⁷ Dokonca aj odvolanie súhlasu zamestnanca musí byť podľa právneho poriadku členského štátu prípustné. Nemožno pripustiť dlhé lehoty ustanovené pre odvolanie súhlasu zamestnanca so systémom opt-out, nakoľko by to bolo v priamom rozpore s účelom a cieľom smernice.

⁸ BARANCOVÁ, H. *Pracovný čas – dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 32.

Systém opt-out sa vzťahuje výlučne na maximálny priemerný týždenný pracovný čas. Čl. 22 smernice nemožno použiť ako výnimku pre denný pracovný čas či denný odpočinok po vykonanej práci.

Keďže právo na efektívne a riadne využívanie pracovného času možno zaradiť medzi základné sociálne práva, ktoré sú prioritne upravené v Ústave Slovenskej republiky (zákon č. 460/1992 Zb. *Ústava Slovenskej republiky* v znení neskorších predpisov) a v neposlednom rade aj v ZP, odôvodnenosť zakotvenia sociálnych práv v ústave⁹ vyplýva zo základnej úlohy štátu, ktorou je vytváranie základných predpokladov uplatnenia individuálnej slobody občanov.¹⁰

Taktiež pri uplatňovaní systému opt-out je nevyhnutné brať ohľad aj na dobré mravy, ako súhrn určitých morálnych zásad a pravidiel. „*Dobré mravy, dobrá viera či slušnosť majú svoje miesto v práve od gréckych a rímskych čias. Našli by sme ich tam ešte skôr, pretože slušnosť, ako aj spravodlivosť, neboli neznámymi kategóriami Starého i Nového zákona.*“¹¹

2 Model opt-out podľa slovenského Zákonníka práce

Podľa ustanovenia § 85a ZP pracovný čas zamestnanca môže byť viac ako 48 hodín týždenne v priemere za obdobie najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich len v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu, a ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí a rozsah týždenného pracovného času neprekročí 56 hodín v priemere.¹²

Ide tak o zmluvné dohodnutie vyššieho týždenného pracovného času najviac na 56 hodín týždenne. Ide o predĺžený týždenný pracovný čas na základe individuálnej dohody zamestnanca so zamestnávateľom, do ktorého sa započítava týždenný pracovný čas, práca nadčas a neaktívna pracovná pohotovosť zamestnanca vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa.

⁹ ONDROVÁ, J. – ÚRADNÍK, M. *Ústavné súdnictvo v Slovenskej republike*. Banská Bystrica: Belianum, 2021, s. 5.

¹⁰ ONDROVÁ, J. – ÚRADNÍK, M. *Ústavné súdnictvo v Slovenskej republike*. Doplnené a prepracované vydanie, Banská Bystrica: Belianum, 2022, s. 7.

¹¹ POLÁČEK TUREKOVÁ, Z. Dobré mravy z pohľadu právnej teórie a súdnej praxi. In: *NOTITIAE NOVAE FACULTATIS IURIDICAE UNIVERSITATIS MATTHIAE BELII NEOSOLII*. Banská Bystrica: Belianum, 2016, roč. 20, s. 318.

¹² Porov. ustanovenie § 85a ods. 1 ZP.

Z ustanovenia § 85a ZP vyplýva, že sa dohodnutý zvýšený rozsah týždenného pracovného času môže uplatňovať nielen ako nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, ale aj ako rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas.

Z rozsahu možného predĺženia týždenného pracovného času na základe dohody zamestnanca so zamestnávateľom vyplýva, že sa v aplikačnej praxi bude v prevažnej miere uplatňovať v právnej forme nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času.

Pokiaľ zoberieme do úvahy ustanovenie § 87 ZP týkajúce sa všeobecnej úpravy nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času, je potrebné ustanovenie § 85a ZP považovať za *lex specialis*, z čoho vyplýva obmedzenie zmluvných strán rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace.¹³

Keďže *lex specialis* má prednosť pred *lex generalis*, prekážkou možnosti dohodnutia rozvrhového obdobia dlhšieho ako štyri mesiace je špeciálna právna úprava, ktorá nedovoľuje rozvrhové obdobie štyroch mesiacov dohodnúť inak. Zvýšený rozsah týždenného pracovného času až na hranicu 56 hodín je výnimkou vo vzťahu k maximálnej dĺžke týždenného pracovného času tak, ako ju upravuje ZP, ale aj smernica 2003/88/ES o *určitých aspektoch organizácie pracovného času*.¹⁴

2.1 Povinnosti zamestnávateľa

Pri dohodnutí pracovného času má zamestnávateľ tieto povinnosti:

- a) upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce alebo príslušný orgán dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o to požiadajú,
- b) viesť aktuálne záznamy o zamestnancoch, ktorých pracovný čas je takto dohodnutý a predložiť tieto záznamy príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o ne požiadajú.¹⁵

¹³ Porov. ustanovenie § 87 ZP.

¹⁴ BARANCOVÁ, H. *Pracovný čas – dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 33.

¹⁵ Porov. ustanovenie § 85a ods. 2 ZP.

Zamestnanec nesmie byť zo strany zamestnávateľa prenasledovaný alebo inak postihovaný za to, že nesúhlasí s rozsahom pracovného času nad 48 hodín týždenne v priemere.¹⁶

2.2 Zhodnotenie aktuálneho právneho stavu a návrhy v intenciách *de lege ferenda*

Podľa existujúceho právneho stavu takto zvýšený rozsah týždenného pracovného času ustanoveného najviac na 56 hodín možno dohodnúť len so zdravotníckymi zamestnancami a nemožno ho uplatniť aj voči vedúcim zamestnancom, ktorí sú v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu a vedúcim zamestnancom, ktorí sú podriadení týmto vedúcim zamestnancom. Status zdravotníckeho zamestnanca ustanovujú zdravotnícke predpisy.

„Podľa aktuálnej judikatúry Súdneho dvora EÚ odvolanie súhlasu zamestnanca s predĺženým týždenným pracovným časom musí byť podľa národnej právnej úpravy členského štátu možné s tým, že by zamestnanec nepodliehal dlhým výpovedným dobám po uplatnení odvolania svojho súhlasu.“¹⁷

Podľa ustanovenia § 85a ZP má zamestnanec právo sa odvolať proti pôvodne dohodnutému zvýšenému rozsahu týždenného pracovného času. Odvolanie jeho súhlasu nadobúda účinnosť uplynutím jedného mesiaca od jeho písomného oznámenia zamestnávateľovi.¹⁸

„Na základe vyššie uvedených skutočností sa možno prikloniť k názoru pani profesorky Barancovej, že v ZP uvedená mesačná doba je v porovnaní s požiadavkami aktuálnej judikatúry Súdneho dvora EÚ neprimerane dlhá.“¹⁹

Pokiaľ ide o **rozvrhové obdobie**, ZP ustanovuje maximálnu dĺžku rozvrhového obdobia, v rámci ktorého môže byť rozvrhnutý týždenný pracovný čas. Ide o bežné mesiace. Ak uplynú štyri mesiace od nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, zamestnávateľ môže za podmienok uvedených v ustanovení

¹⁶ Porov. ustanovenie § 85a ods. 3 ZP.

¹⁷ BARANCOVÁ, H. *Pracovný čas – dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 33.

¹⁸ Porov. ustanovenie § 85a ZP.

¹⁹ PETŘÍKOVÁ, L. *Pracovný čas*. Banská Bystrica: Belianum, 2020, s. 32.

§ 85a ZP opäť rozvrhnúť pracovný čas s rovnakým maximálnym obdobím štyroch mesiacov.²⁰

Záver

Model opt-out v pracovnom práve znamená „**individuálne vyviazanie sa**“ **príslušného zamestnanca z inak obvyklých limitov pracovného času.**

K zavedeniu systému opt-out musí dať zamestnanec výslovný a slobodný súhlas ešte pred začatím príslušnej pracovnej činnosti. Neskoršie dohody nie sú prípustné.

Odvolaanie súhlasu zamestnanca by malo byť podľa judikatúry Súdneho dvora EÚ prípustné v každom čase a bez dodržania akejkoľvek lehoty. **Právny systém úpravy opt-outu v slovenskom ZP nie je v súlade s judikatúrou Súdneho dvora EÚ.**

Maximálna dĺžka rozvrhového obdobia pri systéme opt-out je prípustná na štyri mesiace. Rozvrhové obdobie v trvaní najviac 12 mesiacov neprichádza do úvahy, lebo smernica ho umožňuje výlučne na základe kolektívnych zmlúv alebo iných dohôd sociálnych partnerov, a pritom právny model opt-out je založený na individuálnom súhlase zamestnanca.

Summary

Legal aspects of opt-out model in labour law

The aim of the article is to point out the opt-out model – the not so well-known institute in the framework of working time. This model can be characterized as an individual and voluntary lengthening of weekly working time of an employee. There is the complex characteristic of the opt-out system and its impact on the current applied practice in the article. The important part of the article is also the comparison of opt-out model according to the Slovak Labour Code with opt-out model according to the labour law of the European Union.

²⁰ BARANCOVÁ, H. *Pracovný čas – dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 34.