



**UNIVERZITA
KARLOVA
PRÁVNICKÁ
FAKULTA**



ZÁKONÍK PRÁCE A SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ 2024

**PRAHA
2024**

Jakub Morávek (ed.)



Sborník příspěvků z tradiční výroční konference, konané v zámeckém hotelu v Třešti 25. až 27. září 2024 Českou společností pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení ve spolupráci s Právnickou fakultou Univerzity Karlovy.

ČSPPPSZ

ČESKÁ SPOLEČNOST PRO PRACOVNÍ PRÁVO
A PRÁVO SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Kniha je dostupná na internetu
ve formátu FlippingBook:

<https://cld.bz/JBQ50sa>

NAKLADATELSTVÍ.....
EVA ROZKOTOVÁ
PUBLISHING *eBook*



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons
Uveďte původ-Neužívejte komerčně-Nezpracovávejte
4.0 Mezinárodní Licence

ZÁKONÍK PRÁCE A SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ 2024

Jakub Morávek (ed.)



PRÁVNICKÁ
FAKULTA
Univerzita Karlova

Praha 2024

Recenzenti:

JUDr. Vladimír Minčíč, Ph.D.

JUDr. Jana Komendová, Ph.D.

KATALOGIZACE V KNIZE – NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR

Zákoník práce a sociální zabezpečení 2024 (konference) (2024 : Třešť, Česko)

Zákoník práce a sociální zabezpečení 2024 / Jakub Morávek (ed.). – Praha : Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko v nakladatelství Eva Rozkotová, 2024. – 1 online zdroj

Částečně slovenský text

Sborník ze stejnojmenné konference konané ve dnech 25.-27.9.2024 v Třešti. – Obsahuje bibliografii a bibliografické odkazy

ISBN 978-80-7630-049-1 (Univerzita Karlova, Právnická fakulta ; online ; pdf)

*** 349.2 * 342.724 * 364 * 347.91 * (437.3) * (437.6) * (062.534) * (0.034.2:08)**

- pracovní právo – Česko
- pracovní právo – Slovensko
- antidiskriminační právo – Česko
- sociální zabezpečení – Česko
- soudní spory – Česko
- sborníky konferencí
- elektronické knihy

349 – Pracovní, sociální, stavební právo. Právo životního prostředí [16]

© Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2024

Vydala Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko
v nakladatelství Eva Rozkotová, Na Ptačí skále 547, 266 01 Beroun

ISBN 978-80-7630-049-1 (online)

OBSAH

Předmluva	4
Soudili se, soudili se ... jen v Česku již ne! <i>Jan Pichrt</i>	5
Sociální dialog prizmatem plurality odborových organizací působících u zaměstnavatele <i>Dominik Horký</i>	14
Dvacet let členství v EU z pohledu sociální ochrany – malé ohlédnutí <i>Kristina Koldinská</i>	29
Mezery v českém antidiskriminačním právu <i>Martin Šmíd</i>	35
Transparentní odměňování: dva mýty a dva instituty, které mají potenciál změnit pracovní právo <i>Jakub Tomšej</i>	44
Výpovědní doba z hlediska „flexibilizační“ novely zákoníku práce <i>Jakub Morávek</i>	51
Možnosť zamestnanca domáhať sa neplatného skončenia pracovného pomeru, ak sám inicioval jeho skončenie <i>Marek Švec, Peter Mészáros</i>	63
Vývojové tendencie slovenského pracovného práva <i>Andrea Olšovská, Jozef Toman</i>	70
Literatura	98

PŘEDMLUVA

Ve dnech 25. až 27. září 2024 se v Třešti uskutečnila tradiční výroční konference pracovního práva a práva sociálního zabezpečení pořádaná Českou společností pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení ve spolupráci s Ústavem státu a práva Akademie věd a Právnickou fakultou Univerzity Karlovy. Pro rok 2024 nesla konference název *Zákoník práce a sociální zabezpečení 2024*.

Tradičně byla v rámci plenárního zasedání věnována pozornost rozličné materii z oblasti pracovního práva a sociálního zabezpečení, judikatuře Nejvyššího soudu a zahraničním zkušenostem slovenských kolegů.

V podrobnostech byly diskutovány například aktuální otázky sociálního dialogu či problematika řešení pracovněprávních sporů zejména s přihlédnutím ke zrušení institutu laických přísedících v pracovněprávních věcech. Pozornost byla zaměřena taktéž na novelizace pracovněprávních předpisů od platných a účinných změn, přes platné a prozatím neúčinné novelizační předpisy až po prozatím projednávanou či připravovanou změnovou legislativu. Dále byly předneseny příspěvky věnující se například problematice transparentního odměňování či pracovnělékařským službám.

Kolegové z Nejvyššího soudu představili aktuální judikaturu.

Několik příspěvků zahraničních kolegů bylo zaměřeno na problematické momenty slovenské pracovněprávní legislativy a praxe.

V části jednání zaměřené na sociální zabezpečení zazněly přednášky o koordinaci sociálního zabezpečení, antidiskriminační legislativě a reformě sociálních dávek. Ani letos nescházely informace k důchodové reformě.

Diskutována byla i další témata.

Předkládaný sborník obsahuje vedle příspěvků některých z hlavních řečníků i texty dalších účastníků konference, které se zaměřují na aktuální otázky pracovního práva a práva sociálního zabezpečení v České republice a na Slovensku.

Snad, stejně jako tomu bylo u sborníků z minulých let, i tentokrát předkládaná publikace obohatí odborný diskurz a poskytne podklad pro další úvahy a navazující debaty k jednotlivým tématům.

Nabízí se uzavřít příslibem pro příští léta, v nichž budou organizátoři maximální měrou usilovat o to, aby příspěvky v písemné podobě k zařazení do sborníku odevzdali všichni aktivní přispěvatelé (přednášející) konference.

V Praze dne 20. prosince 2024

doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

SOUDILI SE, SOUDILI SE ... JEN V ČESKU JIŽ NE!

Jan Pichrt¹

I. Snadná možnost zaměstnance obrátit se na soud – jedna z podmínek pro další liberalizaci pracovního práva

„*Soudili se, soudili se ...*“ jsou první čtyři slova textu závěrečné písně debutového alba (*Soudili se*) písničkáře a advokáta Ivo Jahelky z roku 1985; písně, kterou nám zde, na konferenci v Třebí, zazpíval (spolu s mnoha dalšími) tento náš kolega – „zpívající právník“ – v roce 2018.

Díky internetu si každý v krátkosti může oživit celý text písně, která – jakkoliv vznikla v době „dávno minulé“ – je bohužel v mnohém stále aktuální, připomeňme si jen její refrén:

*„Nenávist každá, ta pomine, pomine,
všechno se srovná, jen lidi ne, lidi ne.“*

Oproti roku 1985 (kdy dané album vyšlo) je náš život po všech stránkách mnohem bohatší (včetně právních vztahů, do kterých vstupujeme) a hlavně nesrovnatelně svobodnější. Nově nabyté svobody a neobvyčejná pestrost života (včetně podnikatelských aktivit) přinesla též zmnožení střetů nositelů práv a (ve „srovnání“ s „šedivou“ dobou před rokem 1989) logický, až nesrovnatelný (stejně jako jsou v mnoha ohledech nesrovnatelné obě „epochy“), nárůst nejrůznějších soudních sporů ...

Je zde však oblast, která je v tomto ohledu „znepokojivou výjimkou“, to je oblast pracovních sporů, jejichž počet od roku 1990 v podstatě neustále klesá.

Již na konferenci, která zde (v Třebí) proběhla před osmi lety (v roce 2016), jsem v rámci přednášky nazvané „Alternativní řešení pracovněprávních sporů – strašák současnosti či naděje budoucnosti?“ marně plédoval za restauraci alespoň nějakých (v různých podobách, v mnoha zemích – včetně unijních – funkčních) mechanismů mimosoudního řešení pracovních sporů, které by mohly částečně pomoci „domáhání se práva“ v situaci, kdy se z mnoha důvodů, jejichž analýza přesahuje možný zamýšlený rozsah tohoto příspěvku, čeští zaměstnanci přestali obracet na soudy².

¹ Autor je vedoucím katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK, členem komise pro pracovní právo a sociální věci Legislativní rady vlády ČR, předsedou České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a advokátem v Praze.

Text příspěvku reflektuje právní stav k 26.9.2024 a vznikl za finanční podpory poskytnuté Univerzitou Karlovou, Právnickou fakultou, v rámci programu COOPERATIO.

² Srov. PICHRT, Jan. *Alternativní řešení pracovněprávních sporů – strašák současnosti či naděje budoucnosti?* In: GREGOROVÁ, Zdeňka. *Pracovní právo 2016: Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2017, Spisy Právnické fakulty MU, řada teoretická, no. 581 (řada teoretická), str. 62–82.

Z tehdejší přednášky/prezentace si vypůjčíme obrázek, kterým jsem tehdy ilustroval setrvalou tendenci poklesu počtu pracovních sporů rozhodovaných českými soudy – stručně vyřato: pokud v roce 1990 bylo pravomocně rozhodnuto na našem území 18 790 pracovních sporů, pak v roce 2015 to bylo již jen 3 647 sporů (tedy pokles o více než 80 %).

Naivní optimisté by mohli dojít k závěru, že je tomu proto, že úroveň dodržování práv a povinností v pracovněprávních vztazích se od roku 1990 v ČR o tolik zlepšila – kdo se nechce zařadit do této skupiny, měl by být takovým snížením pracovních sporů zaskočen, a to zejména v době současné zaměstnavatelské liberalizační ofenzívy, kterou v pracovním právu zažíváme. Podpořit mobilitu na trhu práce, usnadnit propouštění zaměstnanců, otevřít trh práce zahraniční pracovní síle – to jsou některé z rad, které dostává současná česká liberálně pravicová vláda od svých poradců, a které podporují také zaměstnavatelé, kteří po předchozích letech silného vlivu odborů (v době sociálně demokratických ministrů práce a sociálních věcí) na utváření pracovní legislativy cítí nyní šanci více liberalizovat české pracovní právo více dle přání zaměstnavatelů.

Vláda již poslala do Poslanecké sněmovny návrh „flexibilní novelizace“ zákoníku práce, který mj. prodlužuje zkušební dobu, zkracuje výpovědní dobu a nemusí zůstat jen u těchto novinek (mnozí zaměstnavatelé stále vznášejí požadavek na uzákonění „výpovědi bez uvedení důvodu“ – údajně podle dánského vzoru³).

Je příznačné, že pokud je za daného stavu odkazováno NERVem na dánský model „flexicurity“, je ve skutečnosti vyzdvihována pouze její část „flexi“ a k „transplantaci“ do českého zákoníku práce je navrhován (dosud v Česku neaplikovaný) institut „výpovědi zaměstnance bez udání důvodu“.

Fakt, že v dánském případě je složka „security“ v případě takové výpovědi zajištěna formou štedré a dlouhodobé podpory v nezaměstnanosti, není zastánci této novoty příliš uváděn – není divu, nevysoká česká podpora v nezaměstnanosti se nedá s mnohem vyšší dánskou podporou v nezaměstnanosti srovnat – to jen dokresluje nekonceptnost zamýšleného „právního transplantátu“⁴.

Pokud jde o složku „security“, je sice podporovateli „výpovědi bez důvodu“ naznačováno, že by taková výpověď měla být spojena s „vyšším“ odstupným (jak „moc vyšším“ v tom se předkladatelé jednotlivých „námětů“ velmi různí), ale již není nijak reflektováno, že stát na konci roku 2023 (možná i v předtuše některých nadcházejících hromadných propouštění v České republice) poměrně „potichu zrušil“ roky platnou právní úpravu, podle které zaměstnavatelem nezaplacené odstupné zaměstnancům stát uhradil do výše 65 % – to již nyní neplatí a zaměstnanci nezbývá, než jít k soudu (v lepším případě, kdy zaměstnavatel ještě „ekonomicky žije“ a je ještě naděje, že na-

³ PICHRT, J., HANZAL, V. *Několik poznámek k diskusi na téma „propuštění zaměstnance bez udání důvodu“*. Právní rozhledy 9/2024, str. 296–301.

⁴ RANDLOVÁ, K. *Dánský model flexicurity je jako stavebnice Lego*. Právní rozhledy 12/2024, str. 396–400.

konec bude mít i z čeho platit) nebo uplatnit své pohledávky v rámci insolvenčního řízení.

Jeden by řekl – nemilé, ale jistě řešitelné – v členské zemi Evropské unie je přeci možné se obrátit na soud, který spor propuštěného zaměstnance (o nezaplacené odstupné či jiné nároky) rychle (účinně), levně a bez zbytečných formalit rozhodne⁵.

Ve většině unijních zemí ano – v České republice: nikoliv levně, většinou ani ne rychle (účinně) a rozhodně ne bez formalit.

Liberalizovat pracovní právo podle představ zaměstnavatelů je možné jen při současném zajištění (nikoliv jen formálním) práva zaměstnanců obrátit se na soud, který spor rozhodne v rozumné době, levně a bez zbytečných formalit.

II. V České republice nefunguje alternativní rozhodování pracovněprávních sporů a smráká se i nad účastí laického prvku při jejich soudním rozhodování

Pokud jde o pracovní spory, jsme zemí se zřejmě nejméně se soudícími zaměstnanci v EU – nepochybně k radosti zaměstnavatelů (s trochou ironie lez uvažovat o tom, zda by nestálo za to uvádět tuto naši laxnost při hájení práv zaměstnanců jako jednu z „výhod“ pro nalákání zahraničních investorů – budoucích zaměstnavatelů na náš trh), jsou ale i mechanismy mimosoudního řešení pracovních sporů ... ano, jsou – v mnohých unijních zemích doplňují možnost soudního řešení (či spíše mu předcházejí a často jej tak činí následně nepotřebným), bohužel – v České republice v současnosti fakticky nefunguje žádný mechanismus alternativního rozhodování pracovněprávních sporů⁶ (mediaci v současné podobě za takový nástroj považovat nelze)⁷. Důvody (od historie po současnost) tohoto stavu i možné cesty nápravy jsme s kolegy z pražské právnické fakulty podrobně popsali v analýze vydané v roce 2016⁸. Současně jsme upozorňovali, že je s podivem, že ač v České republice v současnosti v podstatě neexistuje žádná skutečně funkční možnost řešit pracovněprávní spory mimosoudně, veškeré spory se tedy řeší před obecnými soudy, vykazuje Česká republika v přepočtu na počet zaměstnanců až neuvěřitelně malý počet pracovněprávních sporů řešených soudy.

⁵ Atributy rezonující velmi silně mimo jiné z rozhodnutí SDEU, C715/20 ze dne 20. 2. 2024, srov. PICHRT, J., HANZAL, V. in op. cit sub 2.

⁶ Srov. PICHRT, J. *Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost*. Právní rozhledy, 21/2013, str. 725–731.

⁷ To je vhodné zdůraznit i proto, že v mnoha zemích tradičně možný postup mimosoudního řešení pracovních sporů snižuje „statistiky“ počtu pracovněprávních sporů řešených soudy v těchto zemích, navíc rychlost, menší „ekonomická náročnost“ a ve více ohledech i „méně invazivní“ řešení pracovněprávních sporů touto cestou dává větší naději možnosti dalšího pokračování pracovněprávního vztahu i po proběhlém sporu.

⁸ Srov. PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016.

Překvapivé je, že daná situace (kdy se zaměstnanci v České republice, již skoro vůbec neobrací na soudy se svými nároky vůči zaměstnavatelům) v podstatě po dlouhé roky zjevně nevedí českému odborovému hnutí – to na možnost prosazovat dostupné, levné a rychlé řešení individuálních pracovních sporů (ať již soudy či mimosoudně) již před mnoha roky v podstatě rezignovalo.

Při pohledu do minulosti lze přitom konstatovat, že různé formy alternativního rozhodování pracovněprávních sporů mají v České republice dlouhou tradici, stejně jako specializované pracovní soudnictví pak zažily svůj pomyslný vrchol v době první republiky (poněkud paradoxně alternativní rozhodování pracovněprávních sporů zcela nezaniklo dokonce ani v době vlády nedemokratického komunistického režimu v letech 1948 až 1989).

I proto jsme v rámci shora uvedeného projektu zkusili (Pichrt, Štefko, Morávek) v roce 2015 získat sociální partnery pro myšlenku obnovit v České republice rozhodčí řízení v pracovněprávních sporech – poměrně nečekaně zásadnější odmítnutí našich tehdejších snah přišlo nikoliv ze strany zaměstnavatelů, ale ze strany odborů. Odbory nechtěly „ani slyšet“ o naší tehdejší snaze připravit (ve spolupráci s reprezentacemi „obou stran“ – zaměstnavatelů a odborů) pilotní projekt mimosoudního mechanismu řešení pracovněprávních sporů, a to v době, kdy již bylo zcela zřejmé, že minimálním počtem pracovně právních sporů je Česká republika v Evropě ostrovem „negativní deviace“.

Ze strany odborů byly tehdy udávány nejrůznější důvody, proč se jim do renesance mimosoudního rozhodování pracovních sporů nechce, ale „mimo záznam“ bylo odborovými funkcionáři přiznáváno, že nemají dostatek kvalifikovaných a „k práci navíc“ ochotných členů, kteří by byli připraveni zasedat v paritně (ze zástupců zaměstnavatelů i zástupců zaměstnanců) utvářených rozhodčích institucích – myšlenka, že by za „odborníky“ nemuseli být nominováni vždy jen členové odborů, ale např. i odborníci z řad akademiků apod. nenašla u odborářů odezvu⁹. Argument „nejsou lidi“ se tak neobjevil při rezignaci odborů na participaci při řešení pracovněprávních sporů naposled¹⁰.

Bohužel stejný argument (jakkoliv nevyřčený nahlas) stál nedávno v pozadí „neutrálního“ postoje odborů ke zrušení instituce přisedících při rozhodování pracovních sporů, na kterém – obávám se – fakticky zřejmě nezmění nic ani první veto prezidenta republiky, který k tomu uvedl: *„Přijetí tak důležité změny v soudnictví, jako jednom z pilířů demokracie, měla předcházet podrobná politická debata tak, aby předloha měla větší oporu i v hlasech opozice, ... Za prioritu všech změn v justici považují snižžit práv-*

⁹ Srov. PICHRT, Jan. *Alternativní řešení pracovněprávních sporů – strašák současnosti či naděje budoucnosti?* In: GREGOROVÁ, Zdeňka. *Pracovní právo 2016: Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2017, Spisy Právnické fakulty MU, řada teoretická, no. 581 (řada teoretická), str. 62–82.

¹⁰ Srov. PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, str. 370–371.

*ní jistoty občanů. Přijatou úpravu považují za nekoncepční, nedostatečně a nepřesvědčivě odůvodněnou a v kontextu evropské právní kultury za krajně neobvyklou.*¹¹

Dle stejného pramene k vetu prezidenta republiky ministr spravedlnosti poznamenal: „*Náš návrh je správný. V justici proti němu nikdo nic neřekl. Naopak některé soudy to velice podporují. Současný zákon je z 50. let, jeho cílem bylo sovětizovat českou justici. Zákon se přežil ... je lepší tento systém částečně odstranit a do budoucna přemýšlet o systému jiném. Ale rád bych zdůraznil, že v nejzávažnějších trestních kauzách laický prvek u soudu zůstává. Ale nikdy jsem nepochopil, proč byl i v pracovním právu. To je pozůstatek komunismu. Žádné mezinárodní smlouvy nás k tomu nevážou...*“¹²

Ke shora uvedeným výrokům ministra spravedlnosti lze poznamenat, že např. němečtí kolegové s propracovanou, funkční a sociálními partnery široce participovanou účastí laického prvku v pracovněprávním soudnictví budou jistě překvapeni poznáním, že to, co se jim roky osvědčuje, je projevem sovětizace, které zřejmě nevědomky podlehl po 2. světové válce i v SRN.

Ke tvrzení absence nesouhlasu z řad justice nezbyvá než doporučit k přečtení např. filipiku soudce Okresního soudu v Kolíně, JUDr. Marka Jägera, Ph.D., uveřejněnou již loňského roku v Soudních rozhledech.¹³

Položíme-li si tedy otázku: proč v České republice nefunguje alternativní rozhodování pracovněprávních sporů a proč se smráká i nad účastí laického prvku při jejich soudním rozhodování (?), je odpověď překvapivě jednoduchá – především pro nezájem zástupců zaměstnanců angažovat se v těchto procesech – bez nich to ani do budoucna „nepůjde“.

III. Česká republika – země (téměř) bez sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli

Pokud v některé zemi neexistují funkční mechanismy alternativního rozhodování pracovněprávních sporů, bylo by možné očekávat, že o to více pracovních sporů řeší v takové zemi obecné soudy. Logická úvaha se v případě České republiky bohužel nenaplnuje.

V rámci shora uvedeného výzkumu jsme porovnávali v roce 2012 např. situaci v České republice (cca 10,5 mil. obyvatel) se situací v Polsku (cca 38,5 mil. obyvatel), tedy se sousední zemí se skoro 4x větším počtem obyvatel (a počtem zaměstnanců), kde navíc částečně fungují i (v Čechách neexistující) postupy mimosoudního

¹¹ BRODNÍČKOVÁ, K. *Pavel u vlády narazil. Jeho první veto Sněmovna zřejmě přehlasuje. 12. 9. 2024. Novinky.cz*, dostupné z <https://www.novinky.cz/clanek/domaci-pavel-u-vlady-narazil-jeho-prvni-veto-snemovna-zrejme-prehlasuje-40487800>

¹² Tamtéž.

¹³ JÄGER, M. *Filipika proti kabinetní justici aneb proč potřebujeme přísedící. Soudní rozhledy, 10/2023.*

řešení pracovněprávních sporů¹⁴; podle oficiálních statistik bylo k soudům první instance v České republice v daném roce podáno celkem pouze 4 246 žalob v pracovních sporech, polské oficiální statistiky v daném roce vykazaly 104 121 žalob podaných v pracovních sporech u soudu první instance¹⁵. Pokud přepočteme tyto údaje na milion obyvatel, pak v Polsku bylo v roce 2012 zahájeno 2 704 pracovních sporů, v České republice ve stejném roce jen 404 pracovních sporů na milion obyvatel, tedy cca 6,5x více pracovních sporů než v ČR.

To je zcela alarmující rozdíl. Co je jeho příčinou? Polsko je sousední země s relativně podobným historickým i ekonomicko-politickým vývojem a také chování zaměstnanců i zaměstnavatelů je v obou zemích dost podobné. Bylo by tedy zcela nesprávné z tohoto rozdílu dovozovat, že máme v České republice šestkrát lepší úroveň dodržování pracovněprávních vztahů. Proč se tedy v České republice zaměstnanci (na rozdíl od Polska, ale i ostatních unijních zemí – viz níže) neobrací na soudy?

Než se pokusíme ve stručnosti odpovědět, je vhodné se ještě podívat podrobněji, zda se za 10 let od námi publikované analýzy přeci jen v České republice něco změnilo. Odpověď je, že změnilo – bohužel situace se dále výrazně zhoršila.

Počet pracovněprávních sporů rozhodnutých českými soudy stále klesá.

V roce 2021, kdy měla Česká republika 10,524 milionu obyvatel¹⁶ bylo před českými soudy zahájeno projednávání již jen 2 685 pracovních sporů¹⁷ – ne, nejedná se o tiskovou chybu (!), jedná se o neuvěřitelně nízký počet zahájených pracovněprávních sporů – pokud by chtěl čtenář těchto řádků učinit srovnání s jinou členskou zemí, pak v České republice zahajujeme cca 255 pracovních sporů ročně na jeden milion obyvatel – těžko budete hledat v rámci unijních zemí podobný údaj¹⁸.

¹⁴ PICHRT, J. *Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích a polská inspirace*. Právní rozhledy, 23–24/2015, str. 826–829.

¹⁵ Srov. tamtéž, str. 325.

¹⁶ Data z tabulky „Population by broad age group“ dostupné na internetových stránkách ec.europa.eu.

¹⁷ cslav.justice.cz

¹⁸ Dovolím si nyní pro ilustraci (a se souhlasem autora citované pasáže) odkázat v podobě dvou tabulek na srovnání, které provedl ve své disertační práci pod názvem „Specifika pracovněprávních sporů“ P. Solis (celá práce je dostupná na https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/191006/140118248.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwY2xjawFf30xleHRuA2FlbQIxMAABHRHuAYFyu3SVL-MyoU0PPDd6sdq6WRsfB2O2mQksuXP8D6MYML5bZDGIvfgA_aem_-Frk-R0kc-xEqZZR-kuP1TQ); činím tak jen ilustračním výběrem z mnohem obsáhlejších srovnávacích tabulek, které tato práce (srovnávající zejména situaci v Anglii/Walesu, SRN a Rakousku se situací v ČR) obsahuje.

Tabulka – počty pracovněprávních sporů v širších souvislostech:

Údaj/stát ¹⁹	Spojené království	Česká republika	Rakouská republika	Spolková republika Německo
Počet obyvatel (v milionech) ¹	67,026	10,524	8,965	83,237
Počet zahájených sporů	117 926 ²⁰	2 685 ²¹	15 232 ²²	266 696 ²³
Počet zahájených sporů na milion obyvatel	1 759	255	1 699	3 204

Českým vládám (ani těm „sociálně demokratickým“) ani českým odborům to, zcela překvapivě, nepříjde po dlouhé roky nijak neobvyklé. Již shora bylo popsáno, jak byly v zárodku odmítnuty naše akademické pokusy o obnovu mimosoudního řešení pracovněprávních sporů. Bohužel se roky nic nemění ani v případech právní úpravy řešení pracovních sporů obecnými soudy – až na jednu věc – po desetiletích má být²⁴ v České republice zrušena účast dvou laických soudců v tříčlenném senátu, který v prvním stupni rozhoduje pracovněprávní spory – tedy další krok, který nás dále vzdaluje od tradičního kontinentálního modelu rozhodování pracovních sporů (např. modelu německého). Pokud by čtenář očekával, že české odbory byly proti této změně a snažily se, aby jejich zástupci v soudních senátech zasedali, mýlil by se – nemají na to dostatek lidí (stejně tak se odbory nesnažily ani o zakotvení možnosti „hromadné žaloby zaměstnanců“ do zákona o hromadném občanském řízení soudním).

Příčin malého počtu pracovních sporů řešených před soudy v ČR je jistě více, některé z nich lze dovodit již z letmého srovnání některých parametrů:

¹⁹ Jedná se o data z roku 2021. V případě Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku bylo čerpáno z internetových stránek www.ons.gov.uk a v případě zbylých států z tabulky s názvem „Population by broad age group“ dostupné na internetových stránkách ec.europa.eu [cit. 28. 1. 2024].

²⁰ Tato data [za duben 2020 až březen (včetně) 2021] pocházejí z tabulky s názvem „Employment tribunals“ a jsou dostupná na internetových stránkách data.justice.gov.uk [cit. 28. 1. 2024].

²¹ Tato data (za rok 2021) pocházejí ze str. 10 tabulky s názvem „Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů“, která je dostupná na internetových stránkách clav.justice.cz [cit. 28. 1. 2024]. Údaje za Českou republiku tudíž nepředstavují počet zahájených řízení, ale pravomocně ukončených. Data o zahájených řízeních v občanskoprávních věcech podle druhů sporů totiž nejsou dostupná. Vypovídací hodnota tabulky tím však není podstatně dotčena.

²² Tato data (za rok 2018, aktuálnější se P. Solisovi nepodařilo dohledat) pocházejí ze str. 7 materiálu, vypracovaného Peterem G. Mayrem a Heidem Kranzerem, s názvem „Einige Rechtsstatsachen aus der (ordentlichen) Gerichtsbarkeit“, který je dostupný na internetových stránkách www.uibk.ac.at [cit. 28. 1. 2024].

²³ Tato data (za rok 2021) pocházejí z tabulky s názvem „Urteilsverfahren vor dem Arbeitsgericht: Deutschland, Jahre, Stand der Erledigung“ a jsou dostupná na internetových stránkách www-genesis.destatis.de [cit. 28. 1. 2024].

²⁴ Tento příspěvek byl na konferenci přednesen dne 26. 9. 2024 a reflektoval tehdejší stav legislativního procesu; veto prezidenta bylo následně přehlasováno a ke zrušení senátního rozhodování pracovních sporů došlo s účinkem od 1. 1. 2025

Tabulka – Specifika prvostupňového řízení v pracovněprávních sporech:

Téma/stát (země)	Anglie a Wales	Česká republika	Rakouská republika	Spolková republika Německo
Oddělené soudnictví	ano	ne	ne	ano
Osvobození od soudních poplatků	ano	ne (s několika výjimkami)	ano (do 2 500 euro)	ne (s několika výjimkami)
Nižší výše soudních poplatků	poplatky nejsou	ne	ano	ano
Posunutá splatnost soudních poplatků	poplatky nejsou	ne	ne	ano
Povinná formulářová podání	ano	ne	ne	ne
Paritní obsazení senátu	ano	ne	ano	ano
Tvorba specializovaných senátů	ne	ne	ano	ano
Účast právních laiků	ano	ano (do 31.12.2024) /ne	ano	ano
Možnost vedení online řízení	ano	ne	ano	ano
Důraz na rychlost řízení	ano	ne	ano	ano
Náhrada nákladů protistrany	ne	ano	ano (ale ne vždy)	ne

Již jen na dokreslení lze uvést, že v Polsku počínaje 1. lednem 2024 došlo k dalšímu zjednodušení pro zaměstnance, kteří předkládají svůj spor soudu – za žalobu zaměstnance v pracovněprávních sporech není vybírán žádný soudní poplatek (stejně jako v Anglii a Walesu) bez ohledu na hodnotu předmětu sporu. Praxe nižších či žádných soudních poplatků v pracovních sporech zahajovaných zaměstnancem je obvyklá v mnoha unijních zemích – v České republice tomu tak není (s nepočtenou výjimkou sporů spojených s pracovním úrazem a nemocí z povolání).

Samostatnou kapitolou je pak značná délka soudního řízení (pracovní spory nejsou v České republice, pokud je o rychlost řešení, nijak upřednostňovány) prováděné-

ho (nespecializovanými) soudy a nestabilita pracovněprávní úpravy, což nepřímo vede k nutnosti nákladného zastoupení advokátem.

Na druhé straně průměrný úbytek pracovních sporů v České republice za 10 let (v letech 2012 až 2021) – cca 160 sporů ročně – nám dává naději, že pokud zůstane zachován, pak v roce 2037 (tedy jen za dalších 13 let) by mohly pracovní spory zcela vymizet – problém, kterým se v této stati zabývám, má tak šanci, že se samovolně vyřeší a vše se zalije sluncem – to by již něčí pozornost konečně mohlo vzbudit.

SOCIÁLNÍ DIALOG PRIZMATEM PLURALITY ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ PŮSOBÍCÍCH U ZAMĚSTNAVATELE

Dominik Horký¹

1. Úvod

Zákoník práce² v poslední době prochází významnými rekodifikacemi. Jednou z nich je i tzv. transpoziční novela³ přinášející do zákoníku práce změny v oblasti kolektivního vyjednávání za účasti vícera odborových organizací, tzv. plurality odborů. Novela, jak již název napovídá, implementovala do českého právního řádu unijní směrnici⁴, jejímž cílem je mimo jiné dosažení vyšší míry pokrytí kolektivními smlouvami a usnadnění výkonu práva na kolektivní vyjednávání. Za tím účelem směrnice vybízí členské státy k podpoře budování a posilování kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání nebo podpoře konstruktivních, smysluplných a informovaných jednání mezi sociálními partnery.⁵

Příspěvek se bude zabývat změnou právní úpravy provedenou v závislosti na vydání uvedené směrnice, a to ve vztahu k pluralitě odborových organizací působících u zaměstnavatele dle § 24 zákoníku práce. Zákonodárce po více jak 16 letech znovuzavedl do právní úpravy tzv. princip reprezentativnosti neboli majority, který zaměstnavatele za splnění zákonných podmínek opravňuje uzavřít kolektivní smlouvu s největší⁶ odborovou organizací, popřípadě s největšími odborovými organizacemi, které u něj působí. Podle našeho názoru však současná právní úprava v tomto ohledu trpí řadou nedokonalostí. Jedním z těchto problematických aspektů je i vůbec samotné určení oné největší odborové organizace. Zákoník práce totiž pouze vymezuje, že zaměstnavatel je oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která sdružuje nejvíce členů-zaměstnanců, aniž by však stanovil bližší pravidla, podle kterých se má celkový počet členů určit a prokázat. Ačkoliv se může zdát, že jde o poměrně jednoduchou záležitost, následující text možná čtenáře přesvědčí, že tomu tak vždy být nemusí. Příspěvek si tedy klade za cíl identifikovat nejasnosti a otázky, které se v této souvislosti

¹ Právnická fakulta Masarykovy univerzity v Brně.

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

³ Zákon č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

⁴ Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii (dále jen „směrnice“, nebo „směrnice o přiměřených minimálních mzdách“).

⁵ Čl. 4 směrnice.

⁶ Dikce zákona hovoří o odborové organizaci, „která má největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele“ (§ 24 odst. 3 věta druhá zákoníku práce), pro zjednodušení však nadále budeme pracovat také s pojetím „největší odborová(é) organizace“.

mohou objevit, poukázat na ně a předestřít možnosti jejich řešení. Za tím účelem bude nastíněn vývoj právní úpravy plurality odborů v kolektivním vyjednávání, provedena kritická analýza pojetí reprezentativnosti odborové organizace a v neposlední řadě bude pozornost věnována právě problémům, které se pojí s určováním a prokazováním velikosti odborových organizací.

2. Pluralita odborů v kolektivním vyjednávání

Jak již bylo uvedeno, právní úprava odborové plurality ve vztahu ke kolektivnímu vyjednávání doznala změny po velmi dlouhé době. Ustanovení § 24 zákoníku práce bylo za dobu účinnosti tohoto zákona novelizováno toliko třikrát. Princip reprezentativnosti byl do zákoníku práce v souvislosti s kolektivním vyjednáváním poprvé začleněn s nabytím účinnosti tohoto zákona v lednu roku 2007. Opravňoval zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které u něj měly největší počet členů, pokud se nebyly schopny či ochotny shodnout na společném postupu.⁷ Tato právní úprava však byla následně Ústavním soudem označena jako protiústavní a zrušena.⁸ Důvodem bylo porušení zákazu zvýhodňovat některou odborovou organizaci před ostatními podle čl. 27 odst. 2 věty druhé Listiny⁹, a to na základě počtu členů které sdružuje. S účinností od 14. dubna 2008 se proto zákoník práce vrátil v podstatě k totožné právní úpravě, jakou dříve obsahoval tehdy již zrušený zákon o pluralitě odborů¹⁰. Opětovně došlo k zavedení tzv. principu obligatorní shody na jedné straně stolu,¹¹ dle kterého mohly odborové organizace působící u zaměstnavatele v případě kolektivního vyjednávání jednat pouze společně a ve vzájemné shodě, pokud se mezi sebou a zaměstnavatelem nedohodly jinak. Tato právní úprava potom v zásadě přetrvávala až do nabytí účinnosti již zmíněné transpoziční novely, která navrácí princip majority v kolektivním vyjednávání zpět do právního řádu. Bylo však nutné reflektovat závěry Ústavního soudu vyslovené v nálezu, kterým dříve tento princip zrušil. Současnou podobu právní úpravy bychom tak mohli označit jako určitou modifikovanou podobu reprezentativnosti odborových organizací, jejímž cílem má být zajistit systém vhodných brzd a protivah.¹²

Vzhledem k vymezenému cíli tohoto příspěvku je však vhodné zaměřit se na to, zdali a případně jak právní úprava, která princip majority umožňovala, respektive

⁷ Srov. § 24 odst. 2 zákoníku práce v tehdejší znění (od 1. 1. 2007).

⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

⁹ Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Listina“).

¹⁰ Zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pluralitě odborů“).

¹¹ Někdy označovaný také jako tzv. princip absolutní plurality.

¹² Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. 20. 3. 2024, s. 30–31 [cit. 25. 11. 2024]. <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=234449>

v současné době opětovně umožňuje, nebo literatura či judikatura k ní dostupná někdy vůbec řešila, jakým způsobem se má určit a prokázat, která odborová organizace působící u zaměstnavatele je největší.

Sama právní úprava toto nikdy blíže nevymezovala. Stejně tak judikatura se této otázce nikdy blíže nevěnovala. Pokud jde o odbornou literaturu, taktéž lze uzavřít, že tato problematika zůstala poměrně opomíjena oproti jiným, neméně důležitým otázkám, které vyvstávaly spolu s právní úpravou odborové plurality v kolektivním vyjednávání. Důvodů, proč tomu tak je, může být několik. V první řadě to je určité skutečnost, že princip majority v právní úpravě vydržel pouze něco málo přes rok, než ho Ústavní soud zrušil. Času na vedení odborných diskuzí na toto téma ani na možné zapracování právní úpravy do praxe tudíž nebylo mnoho. Lze však namítnout, že podobnou úpravu zakotvující tento princip nalezneme i v § 286 odst. 6 věty druhé zákoníku práce ve vztahu k pluralitě odborových organizací v případech zastupování odborově neorganizovaných zaměstnanců v individuálních pracovněprávních vztazích. Na rozdíl od principu reprezentativnosti uplatňovaného v kolektivním vyjednávání byl tento princip součástí zákoníku práce již v jeho původním znění. I přesto se však odborná literatura ani judikatura ve vztahu k tomuto ustanovení nikdy dostatečně nezabývala otázkou určování největší odborové organizace u zaměstnavatele a problémy s tím spojenými. Příčinou může být také skutečnost, že praxe doposud na žádné takové problémy nenarazila. Je však třeba znovu zdůraznit, že ačkoliv se problematika určování a prokazování největší odborové organizace týká odborové plurality jak při kolektivním vyjednávání, tak při zastupování odborově neorganizovaných zaměstnanců v individuálních pracovněprávních vztazích, jsou obě situace diametrálně odlišné. V jednom případě jde o určení největší odborové organizace za účelem zajištění určitého výsadního postavení jako sociálního partnera zaměstnavatele způsobilého vyjednávat o podmínkách uzavření kolektivní smlouvy za všechny zaměstnance. Ve druhém případě jde toliko o určení největší odborové organizace za účelem zastoupení nečlena dané odborové organizace, a to navíc v jeho individuální pracovněprávní záležitosti. Snaha odborové organizace prokazovat svou velikost, a tudíž být příslušná k danému jednání, je tak zřejmě na odlišné úrovni. Vzhledem k nové právní úpravě jsme proto toho názoru, že otázka určování největší odborové organizace ještě může přinést určité interpretační a aplikační nejasnosti.

3. Reprezentativnost odborové organizace

Pod pojmem reprezentativnost odborových organizací si můžeme představit určitá kritéria, za jejichž splnění zákon přiznává těmto zástupcům zaměstnanců příslušná oprávnění.¹³ Zákoník práce v současné době umožňuje zaměstnavateli uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která má největší počet členů, kteří jsou

¹³ BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 386.

u zaměstnavatele v pracovním poměru, popřípadě s více odborovými organizacemi, které mají dohromady největší počet členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Zákodárce měl na výběr různé možnosti, jak určit reprezentativní odborovou organizaci, kdy se rozhodl pro výběr na základě počtu členů působících u zaměstnavatele v pracovním poměru. Zvolil tak kombinaci kvantitativního a kvalitativního měřítka obdobně, jako to učinil v případě stanovení podmínek pro působení odborové organizace u zaměstnavatele.¹⁴ V obou případech však lze mít důvodné pochybnosti o tom, zda uvedené kvantitativní měřítko skutečně prokazuje reprezentativnost odborové organizace.

Jednou z podmínek pro působení odborové organizace u zaměstnavatele jsou i tři členové této odborové organizace pracující u zaměstnavatele v pracovním poměru.¹⁵ Tato podmínka se do zákoníku práce dostala v souvislosti s novelou účinnou od 1. ledna 2012,¹⁶ která měla za cíl nahradit do té doby obecně přijímaný výklad, že odborová organizace u zaměstnavatele působí, je-li u něj zaměstnán alespoň jeden člen této odborové organizace.¹⁷ Lze souhlasit s názorem, že je jen stěží představitelné, aby toliko jeden zaměstnanec v pracovním poměru byl dostatečným vzorkem zaměstnanců, kteří vyjádřili svoji vůli, aby u zaměstnavatele působila odborová organizace.¹⁸ Jsou však tři zaměstnanci v pracovním poměru již dostatečným vzorkem?

Potřeba právě tohoto počtu zaměstnanců zřejmě vychází z úpravy spolkového práva v občanském zákoníku¹⁹, který v § 214 odst. 1 k založení spolku požaduje alespoň tři osoby vedené společným zájmem. Příčinu požadavku právě na tento počet osob lze nejspíš spatřovat v římskoprávní zásadě *tres faciunt collegium* neboli *tři tvoří spolek*.²⁰ S ohledem na § 3025 odst. 1 občanského zákoníku pak toto pravidlo vyžadujeme obdobně také u odborových organizací, jejichž smyslem je reprezentace kolektivních zájmů zaměstnanců.²¹ Pevně stanovené měřítko tří zaměstnanců v pracovním poměru však není dostatečně objektivní kritérium, podle kterého by se měla určovat potřebná míra odborové organizovanosti zaměstnanců. Uzavírá-li odborová organizace kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance,²² pak je legitimní po takové odborové organizaci vyžadovat, aby také zastupovala oprávněné zájmy všech těchto zaměstnanců. To se jí jen těžko může podařit, pokud sdružuje pouze nepatrný počet zaměstnanců. Je totiž

¹⁴ PICHRT, J. Problematika působení odborové organizace u zaměstnavatele (§ 286). In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1257.

¹⁵ Srov. § 286 odst. 3 zákoníku práce.

¹⁶ Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

¹⁷ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 974/2012.

¹⁸ Tamtéž.

¹⁹ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“).

²⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12, bod 50. SKŘEJPEK, M. *Tres faciunt collegium*. In: HENDRYCH, D. a kol. *Právníký slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009.

²¹ Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 10/12, bod 51.

²² Srov. § 24 odst. 1 zákoníku práce.

značný rozdíl, jestli určitý zaměstnavatel zaměstnává například deset nebo tisíc zaměstnanců. V obou případech však pro působení odborové organizace platí stejná pravidla, což může navozovat dojem určité neúměrnosti a ve výsledku i nesystematičnosti. Jako vhodnější řešení se tak nabízí stanovit minimální počet členů-zaměstnanců odborové organizace spíše poměrem vůči celkovému počtu zaměstnanců u zaměstnavatele.²³ Taková úprava by navíc u zaměstnavatelů s větším počtem zaměstnanců eliminovala působení všech malých odborových organizací, které jsou zakládány účelově z vůle zaměstnavatele a svůj význam, tedy zastupování zájmů zaměstnanců, naplňují pouze formálně (tzv. „žlutácké“ odborové organizace).²⁴ Na druhou stranu však nelze pominout, že by taková právní úprava zcela jistě narážela na zákaz omezovat počet odborových organizací stanovený v čl. 27 odst. 2 větě druhé Listiny. V takovém případě by tedy zřejmě bylo nutné vážít svobodu sdružování²⁵ u zaměstnanců na straně jedné vzhledem k právu podnikat²⁶ u zaměstnavatele na straně druhé, jelikož jednou z možností, jak omezit koaliční svobodu, je ochrana práv a svobod jiných.²⁷

Obdobně v případě plurality odborových organizací v rámci kolektivního vyjednávání je reprezentativnost odborové organizace příslušné k uzavření kolektivní smlouvy vymezena ne zcela vhodně. Jak již bylo uvedeno, zákoník práce umožňuje zaměstnavateli uzavřít kolektivní smlouvu s jednou nebo více odborovými organizacemi, které sdružují nejvíce zaměstnanců v pracovním poměru. Odborové organizaci nebo jejich uskupení tak k reprezentativnosti stačí relativní většina odborově sdružených zaměstnanců v pracovním poměru. To může vést k tomu, že početně nejsilnější odborová organizace, která však nebude sdružovat ani nadpoloviční počet odborově sdružených zaměstnanců, v podstatě vyloučí z kolektivního vyjednávání všechny ostatní odborové organizace, které ve svém souhrnu tuto nadpoloviční většinu tvoří, pokud se nebudou schopny dohodnout na vzájemném postupu a společně tak vytvořit uskupení „reprezentativnější“, než je početně nejsilnější odborová organizace. Tyto ostatní odborové organizace sice mají právo na informaci o zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy a na projednání předloženého a závěrečného návrhu kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem,²⁸ nicméně to se samo o sobě nezdá být dostatečnou „náplastí“ za odnětí jejich práva samy se zaměstnavatelem jednat o podmínkách, za kterých bude kolektivní smlouva uzavřena. Stejně tak přichází v úvahu i situace, kdy se početně menší odborové organizace spojí dohromady a vyloučí z kolektivního vyjednávání početně nejsilnější odborovou organizaci. Ani takové uskupení odborových organizací ale nemusí zastupovat nadpoloviční počet odborově sdružených zaměstnanců. Při

²³ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 742–743.

²⁴ HORECKÝ, J. „Žlutácké“ odbory, co s nimi? In: *Milníky práva v stredoEurópskom priestore 2012*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2012, s. 196.

²⁵ Čl. 27 odst. 1 Listiny.

²⁶ Čl. 26 odst. 1 Listiny.

²⁷ Srov. čl. 11 odst. 2 Sdělení č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících.

²⁸ Srov. § 24 odst. 6 zákoníku práce.

nízké odborové organizovanosti zaměstnanců u konkrétního zaměstnavatele tak hrozí, že i velmi malé odborové organizace budou oprávněny uzavírat kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance.²⁹

Vhodnějším řešením by tak bylo v tomto případě stanovit pravidlo, podle kterého by se za reprezentativní považovala pouze ta odborová organizace nebo jejich seskupení, která(é) sdružuje alespoň nadpoloviční většinu všech odborově sdružených zaměstnanců.³⁰ Ostatně snaha zavést něco podobného do českého právního řádu už tu v minulosti byla, nicméně nenašla dostatečnou politickou podporu.³¹

Podíváme-li se do okolních států, zjistíme, že princip reprezentativnosti odborů se uplatňuje poměrně běžně. S ohledem na závěry Výboru pro svobodu sdružování je však třeba, aby rozhodnutí o určení reprezentativní odborové organizace bylo určeno na základě objektivních a předem stanovených kritérií a aby v případě, že právní řád některého státu uplatňuje princip majority, umožňoval dostatečným způsobem působení a činnost i minoritních odborových organizací.³²

Tak například v sousedním Polsku se za reprezentativní odborovou organizaci, která má právo účastnit se kolektivního vyjednávání, považuje taková, která je buď organizační jednotkou nebo členskou organizací nadpodnikové odborové organizace (odborového svazu) uznané za reprezentativní ve smyslu příslušného zákona a zároveň sdružuje nejméně 8 % zaměstnanců daného zaměstnavatele, nebo odborová organizace, která sice není organizační jednotkou nebo členskou organizací nadpodnikové odborové organizace, ale která sdružuje nejméně 15 % zaměstnanců daného zaměstnavatele.³³

Ačkoliv je však reprezentativnost ve většině případů postavena na členském principu, tedy určitém počtu či procentu odborově organizovaných zaměstnanců, neodpovídá takové pojetí vždy rovněž prestiži a vyjednávacímu potenciálu, který tímto způsobem určená odborová organizace ve skutečnosti v kolektivním vyjednávání má.³⁴ Může

²⁹ HEJDUKOVÁ, J. K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů. In: HRABCOVÁ, D. (ed.). *Pracovní právo 2007. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2007, s. 84.

³⁰ SVITÁKOVÁ, V., BĚLINA, M. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? *Právní rozhledy*. 2007, roč. 15, č. 2, s. 43–50.

³¹ Návrh skupiny poslanců na vydání zákona, kterým se kterým se mění zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění pozdějších předpisů. [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky [cit. 26. 11. 2024]. <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?id=13725&pdf=1>

³² Committee on Freedom of Association. 2006 Digest, para. 358; and 362nd Report, Case No. 2843, para. 1490. [online]. International Labour Organization [cit. 26. 11. 2024]. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3944651,2

³³ Srov. Art. 24125 § 3 Kodeks Pracy. Art. 253 ust. 1 lub 2 Ustawy o związkach zawodowych.

³⁴ HRABCOVÁ, D. Několik poznámek k principům a procesu kolektivního vyjednávání. In: HRABCOVÁ, D. (ed.). *Pracovní právo 2007. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2007, s. 128.

totiž existovat odborová organizace, která sice u konkrétního zaměstnavatele sdružuje menší počet zaměstnanců, nicméně napříč odvětvím, ve kterém působí, sdružuje již značný počet zaměstnanců a působí u několika zaměstnavatelů. Taková odborová organizace tedy může mít celkově větší vliv a schopnost vyjednat kolektivní smlouvu. Na druhou stranu lze namítnout, že takové pojetí by zaměstnance odrazovalo od zakládání nových odborových organizací a spíše by se sdružovali v již zaběhlých a fungujících odborech. Navíc odborová organizace, která působí u několika zaměstnavatelů, nemusí mít tak dobrý přehled o poměrech konkrétního zaměstnavatele a požadavcích zaměstnanců, kteří u něj pracují.

Příkláníme se proto k názoru, že úplně nejhodnějším řešením by v tomto případě bylo, aby rovnou sami zaměstnanci určili formou hlasování odborovou organizaci oprávněnou uzavřít za ně kolektivní smlouvu.³⁵ Rovněž dle Výboru pro svobodu sdružování by se mělo hlasování zaměstnanců provádět vždy, pokud existují jakékoliv pochybnosti o tom, kterou odborovou organizací si přejí být zastupováni.³⁶ I v tomto případě by však bylo třeba vhodně stanovit volební kvorum, aby hlasování zaměstnanců bylo dostatečně vypovídající o reprezentativnosti zvolené odborové organizace. Taková úprava by navíc do značné míry pomohla předejít situacím, kdy se početně nejsilnější odborová(é) organizace účelově brání společnému jednání a vzájemnému postupu s ostatními odborovými organizacemi, které u zaměstnavatele působí, a to se záměrem „neshodnout se s nimi“, aby nastoupila zákonem předvídaná varianta, že zaměstnavatel může v takovém případě uzavřít kolektivní smlouvu právě s početně nejsilnější odborovou organizací nebo organizacemi.³⁷ Na druhou stranu je však třeba přisvědčit argumentu, že dosažení účasti většiny zaměstnanců v jakémkoliv hlasování, zvláště pak u velkých zaměstnavatelů, se jeví jako poměrně obtížné či dokonce nereálné.³⁸ Stálo by však za tímto způsobem nastavit alespoň určité výchozí pravidlo pro určení odborové organizace příslušné k jednání o uzavření kolektivní smlouvy, jelikož nejlépe prokazuje legitimitu a reprezentativnost takové odborové organizace. Až teprve v případě, že by hlasování zaměstnanců selhalo, uplatnila by se další pravidla pro určení reprezenta-

³⁵ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N. Výhody a nevýhody novely zákoníku práce pro zaměstnavatele a zaměstnance, 1. část [online]. *Právní prostor*. 8. 8. 2016. [cit. 26. 11. 2024]. <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/vyhody-a-nevychody-novely-zakoniku-prace-pro-zamestnavatele-a-zamestnance>

³⁶ Committee on Freedom of Association. 2006 Digest, para. 961. [online]. International Labour Organization [cit. 26. 11. 2024]. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3948316,2

³⁷ GALVAS, M. K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce. In: HRABCOVÁ, D. (ed.). *Pracovní právo 2007. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2007, s. 31. A srov. i Hejduková. *K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů*, s. 85.

³⁸ Srov. Stanovisko Svazu průmyslu a dopravy České republiky (SP ČR) k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony. [online]. *Koncepční novela zákoníku práce a postoj sociálních partnerů. Odborná metodická pomůcka.*, s. 26. [cit. 26. 11. 2024] <https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/16971/6/KNZP%20-%20SP.pdf>

tivní odborové organizace založená na její velikosti podle počtu zaměstnanců, které sdružuje.

Ostatně opět s ohledem na příslušná rozhodnutí Výboru pro svobodu sdružování lze učinit závěr, že mezinárodní úmluvy chránící svobodu sdružování³⁹ jsou slučitelné jak se systémy, které určují reprezentativnost odborových organizací pro výkon kolektivních práv na základě velikosti aktuální členské základny odborové organizace, tak i se systémy, které určují reprezentativnost odborové organizace na základě všeobecného hlasování všech zaměstnanců nebo funkcionářů, případně kombinací obou systémů.⁴⁰

4. Určení největší odborové organizace

Již bylo vícekrát uvedeno, že zaměstnavatel je oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací která má největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, nebo s více odborovými organizacemi, které mají dohromady největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele. Jak tedy zjistit a postavit najisto, jaký počet zaměstnanců sdružuje ta či ona odborová organizace, případně které konkrétní zaměstnance? Respektive má tyto skutečnosti zjišťovat a prokazovat samotný zaměstnavatel a je k tomu oprávněn? I na tyto otázky se pokusíme nalézt odpověď v této kapitole.

S ohledem na čl. 27 odst. 1 Listiny můžeme konstatovat, že účelem odborové organizace jako zástupce zaměstnanců je ochrana hospodářských a sociálních zájmů svých členů. Zaměstnancům sdružených v odborové organizaci potom z jejich členství vyplývají určitá práva vůči zaměstnavateli. Tak například působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je zaměstnavatel povinen předem s ní projednat každou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru. Je-li zaměstnanec zároveň členem orgánu odborové organizace, je k jeho výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Pokud by odborová organizace souhlas odmítla udělit, popřípadě by zaměstnavatel vůbec odborovou organizaci o souhlas nepožádal, jednalo by se z jeho strany o neplatné právní jednání.⁴¹ Nejen tedy s ohledem na povinnost zaměstnavatele vyjednávat s odborovou organizací o uzavření kolektivní smlouvy a celou řadu dalších povinností, které musí vůči odborové organizaci plnit, ale rovněž s ohledem na zákonem zvýšenou ochranu zaměstnanců zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace, je zřej-

³⁹ Především Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87, publikovaná pod č. 489/1990 Sb., o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, a Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98, publikovaná pod č. 470/1990 Sb., o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat.

⁴⁰ Committee on Freedom of Association. 2006 Digest, para. 349; and 378th Report, Case No. 3142, para. 128 and Case No. 3169, para. 349. [online]. International Labour Organization [cit. 26. 11. 2024]. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3944651,2

⁴¹ Srov. § 61 a § 19 odst. 1 zákoníku práce.

mé, že zaměstnavatel často nemá vůbec zájem na tom, aby u něj jakákoliv odborová organizace působila. V důsledku toho jsou zaměstnanci zákonem chráněni mimo jiné i před tím, aby se zaměstnavatel dozvěděl, že někteří z nich jsou členy odborové organizace. Taková informace by totiž zaměstnavatele mohla navádět k provádění odvetných opatření vůči těmto zaměstnancům a nepřímo i vůči samotné odborové organizaci, jíž jsou členy. Z tohoto důvodu například zákoník práce zaměstnavateli zakazuje, a to i prostřednictvím třetích osob, aby vyžadoval informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a mezi které patří také údaj o členství v odborové organizaci.⁴² Rovněž podle unijního práva⁴³ patří informace o členství v odborech mezi zvláštní kategorii osobních údajů, jejíž zpracování podléhá přísným omezením. Jen pro úplnost pak lze uvést, že ani z veřejného rejstříku se zaměstnavatel nedozví, kteří zaměstnanci jsou členy odborové organizace, kdy navíc platí, že údaje o členech orgánu odborové organizace se zpřístupní veřejnosti jen na základě její písemné žádosti.⁴⁴

Pokud by tedy chtěl zaměstnavatel sám určit největší odborovou organizaci na základě přiřazení jednotlivých zaměstnanců k té či oné odborové organizaci, musel by k tomu mít jejich souhlas. S ohledem na shora uvedené se však tento způsob nezdá jako úplně praktický a lze mít vážné pochybnosti, zda by byl v konkrétní situaci vůbec proveditelný.

Dalším způsobem, jak určit největší odborovou organizaci, je učinit tak na základě prohlášení samotných odborových organizací. Tento způsob však zásadním způsobem naráží v případech jejich neshody. Vznikne-li totiž v této souvislosti jakýkoliv spor mezi odborovými organizacemi, zaměstnavatel nemá možnost ověřit, která z nich tvrdí pravdu a spor tak nemůže sám rozhodnout. Této patové situaci by nepomohlo ani dané prohlášení učinit před notářem, který by jej podle § 80 notářského řádu⁴⁵ osvědčil. Notář totiž v takovém případě pouze osvědčuje, že před něj předstoupil předseda nebo výbor odborové organizace a prohlásil, že daná odborová organizace sdružuje určitý počet zaměstnanců v pracovním poměru u konkrétního zaměstnavatele. Přítomnost notáře je tudíž v zásadě to jediné, co odlišuje tyto dva způsoby prohlášení. Ani notář totiž tímto způsobem neosvědčuje, že se prohlášení zakládá na skutečnosti.⁴⁶

⁴² Srov. § 316 odst. 4 písm. e) zákoníku práce.

⁴³ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů). (dále jen „nařízení o ochraně osobních údajů“).

⁴⁴ § 25 odst. 2 zákona č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁵ Zákon č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „notářský řád“).

⁴⁶ RANDLOVÁ, N., BRÁZDOVÁ, L. Od jakého okamžiku působí u zaměstnavatele odborová organizace? [online] *Práce a mzda*, 2020, č. 10, s. 26. [cit. 28. 11. 2024]. https://www.randls.com/wp-content/uploads/PAM_10_Odborova_organizace.pdf

V tomto ohledu je vhodné zmínit i judikaturu Nejvyššího soudu, která se sice vztahuje k problematice splnění podmínek pro působení odborové organizace u zaměstnavatele, nicméně výstižně reflektuje i problematiku určení a prokázání velikosti členské základny odborové organizace. Nejvyšší soud se ve svém rozhodnutí vyjádřil mimo jiné k otázce, zda odborové organizaci stačí splnění podmínek pro působení u zaměstnavatele pouze oznámit, nebo je musí zaměstnavateli i prokázat. Konstatoval, že by bylo v rozporu se smyslem a účelem právní úpravy, pokud by zaměstnavatel neměl možnost se přesvědčit o pravdivosti údajů uvedených v oznámení odborové organizace o splnění podmínek jejího působení a musel by vycházet jen z nepodložených informací, které v něm odborová organizace uvedla. Navíc vzhledem k tomu, že odborová organizace nabývá ve vztahu k zaměstnavateli při jejím působení u něj řadu oprávnění, zakládal by závěr, že odborové organizaci stačí toliko oznámit, a nikoliv i prokázat splnění podmínek pro její působení u zaměstnavatele ničím neodůvodněnou nerovnováhu postavení účastníků pracovněprávního vztahu.⁴⁷

Tento závěr bychom podle našeho názoru mohli vztáhnout i na určování velikosti členské základny odborových organizací pro účely kolektivního vyjednávání. Tedy dovést povinnost odborových organizací nejen tvrdit, ale současně i prokázat počet členů v pracovním poměru, které sdružují.

Další varianta určení největší odborové organizace tedy vychází z tohoto tvrzení a je inspirována rovněž tzv. flexibilní novelou⁴⁸ zákoníku práce. Tato novela, která by měla nabýt účinnosti 1. ledna 2025, přináší do zákoníku práce změnu mimo jiné právě v oblasti působení odborové organizace u zaměstnavatele. Do § 286 odst. 4 bude nově včleněno pravidlo, podle kterého odborová organizace zaměstnavateli pouze oznámí, že splňuje podmínku minimálního počtu členů pro její působení u něj. Zaměstnavatel však následně může po odborové organizaci požadovat, aby toto své tvrzení prokázala. Neprokáže-li to jiným způsobem, může tak učinit prostřednictvím notáře sjednaného a hrazeného zaměstnavatelem, který osvědčí splnění této podmínky a za tím účelem sepiše notářský zápis. Pro účely zjištění největší odborové organizace bychom mohli postupovat obdobně.

Odborová organizace by prohlásila, kolik zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele sdružuje a ten by, v případě pochybností o pravdivosti tohoto prohlášení, mohl po odborové organizaci požadovat, aby toto své prohlášení prokázala. Jednou z možností by bylo i osvědčení formou notářského zápisu podle § 79 notářského řádu. Odborová organizace, zastoupená orgánem, který je oprávněn za ni jednat, by notáři, sjednanému a hrazenému zaměstnavatelem pro tyto účely, zaslala potřebné dokumen-

⁴⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 8. 2019, sp. zn. 21 Cdo 641/2018, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2021, sp. zn. 21 Cdo 863/2021.

⁴⁸ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. [cit. 28. 11. 2024]. <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=244515>

ty prokazující členství konkrétních zaměstnanců, které sdružuje. Mohlo by se jednat například o přihlášku za člena odborové organizace, nicméně přihláška sama o sobě nemusí nutně prokazovat, že daný zaměstnanec je stále členem odborové organizace, pouze že jím k nějakému okamžiku byl. V mezidobí však zaměstnanec mohl členství v odborové organizaci zanechat, případně, podle pravidel určených ve stanovách či jiném vnitroodborovém dokumentu, mohl být také z odborové organizace vyloučen. Jako příhodnější se tak jeví, aby odborová organizace zajistila u svých členů nějaké prohlášení, které bude dokládat, že konkrétní zaměstnanec je členem odborové organizace ke dni, ke kterému se bude velikost odborové organizace prokazovat. Jako dokument prokazující členství zaměstnanců v odborové organizaci by mohl sloužit i doklad o zaplacení členského příspěvku, nicméně ne každá odborová organizace podmiňuje vznik a zánik členství placením členského příspěvku. Navíc ani tento doklad nezaručuje, že k určitému konkrétnímu dni je zaměstnanec stále členem odborové organizace, byť například za daný rok členský příspěvek zaplatil. Nejvhodnějším způsobem prokazující členství tak zřejmě zůstává zmíněné prohlášení. Zaměstnavatel by potom notáři předložil aktuální seznam zaměstnanců v pracovním poměru a buď on sám, nebo odborová organizace za případné součinnosti svých členů by notáři zaslali ještě pracovní smlouvy nebo mzdové výměry jednotlivých zaměstnanců. Notář by následně na podkladě předložených dokumentů provedl zařazení jednotlivých zaměstnanců do odborových organizací a ty mezi sebou porovnal.

I tato úprava však má své nedostatky. Na odborové organizace to v souvislosti s nutností zajistit zmíněné prohlášení od svých členů klade poměrně značné logistické a administrativní nároky, zvláště pokud sdružují velké množství zaměstnanců. Taktéž zde existuje riziko, že odborová organizace by se mohla snažit ovlivňovat odborově neorganizované zaměstnance, aby učinili dané prohlášení v její prospěch. Notář by totiž v takovém případě stejně nezjistil, že daný zaměstnanec jejím členem není. Problém může vzniknout také v případě, že si zaměstnavatel a odborové organizace nebudou poskytovat nezbytnou součinnost. Tento nedostatek by však alespoň částečně bylo možné řešit formou postihu (pokuty) ze strany příslušného inspektorátu práce. Za tím účelem by však bylo nutné novelizovat zákon o inspekci práce⁴⁹, zejména skutkové podstaty přestupků podle § 10 a § 23 tohoto zákona. I s ohledem na riziko obstrukcí z jedné ze stran by však bylo vhodné zakotvit do zákona nějakou lhůtu, která by strany časově omezovala v tom, do jakého okamžiku mohou předkládat notáři potřebné dokumenty. V neposlední řadě pak shledáváme určitou komplikaci také v tom, že zaměstnanci mohou být členy hned několika odborových organizací působících u zaměstnavatele, jelikož zákon jim v tomto směru s ohledem na svobodu sdružování nestanovuje žádná omezení. Je tedy otázkou, zda by zaměstnancům vůbec bylo možné stanovit pro tento konkrétní případ omezení, že pro účely určení velikosti odborových organizací by se mohli přihlásit pouze k jedné odborové organizaci a v její prospěch

⁴⁹ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

učinit zmíněné prohlášení o členství. I taková úprava by nicméně vedla k uvedenému riziku nebezpečí různého ovlivňování zaměstnanců ze strany odborových organizací. Nabízí se proto ještě řešení, že by všichni tito zaměstnanci byli připočítáni ke všem odborovým organizacím, jichž jsou členy, případně naopak odečtení od všech těchto odborových organizací, aby výsledný efekt na celkový počet členů byl nulový.⁵⁰

Pokud bychom však i přes uvedené nedostatky určili, která odborová organizace nebo jejich uskupení sdružují největší počet zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele, stejně se nabízí několik dalších otázek s tím souvisejících. V prvé řadě jde o to stanovit, ke kterému okamžiku by se velikost odborových organizací měla určovat. Od vzniku sporu mezi odborovými organizacemi do určení, která z nich je největší, totiž může uběhnout poměrně dlouhá doba a členská základna jednotlivých odborů se může významně obměnit. Podle současné právní úpravy se nabízí hned několik okamžiků, ke kterým by bylo možné velikost odborů posuzovat. Prvním z nich je okamžik zahájení vzájemných jednání odborových organizací o postupu ve vzájemné shodě. Zřejmě bychom byli schopni určit, kdy konkrétně spolu odborové organizace začaly jednat,⁵¹ nicméně vzhledem k tomu, že v tomto okamžiku ještě mezi nimi ani nevznikl spor, nejví se tato varianta jako nevhodnější. Druhým je potom okamžik, ke kterému odborové organizace informují zaměstnavatele o tom, že se neshodly na společném postupu. Tato varianta však zásadním způsobem naráží na následující problémy.

Vzhledem ke stále ještě nové právní úpravě plurality odborů v kolektivním vyjednávání není doposud úplně zřejmé, co znamená, že se odborové organizace „neshodly“. Je možné se domnívat, že neshoda by měla být podstatná, protože v opačném případě, při jakémkoliv nesouhlasu ze strany jedné z odborových organizací, by to vlastně znamenalo z její strany volbu cesty majority. Tímto způsobem by reprezentativní odborová organizace mohla z kolektivního vyjednávání vyloučit všechny ostatní, aniž by se vůbec pokusila s nimi dohodnout na společném postupu. Jelikož však má být princip absolutní plurality výchozím pravidlem, nelze takovému výkladu přisvědčit. Mělo by se tedy jednat o takový rozpor ve stanoviskách jednotlivých odborových organizací, který nelze překonat ani jejich předchozím vzájemným jednáním.⁵² Navíc závěr o tom, že se odborové organizace neshodly, musí učinit právě ony. Musí se tedy nejdříve shodnout na tom, že se shodnout nejsou schopny. Pokud tedy odborové organizace ještě nedošly ke shodě, nicméně stále spolu jednají a nejsou schopny s konečnou platností konstatovat, že se neshodly, nemohou ani přistoupit k informování zaměstnavatele o této skutečnosti. V souvislosti s tím je pak ne zcela vhodně nastaveno

⁵⁰ ŠVEC, M. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář. Zvázok II*. Bratislava: Wolters Kluwer SR s. r. o., 2019, s. 510.

⁵¹ Lze v této souvislosti uvažovat o podpůrném použití § 8 odst. 1 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“), a v jeho mezích i občanského zákoníku (k tomu srov. PICHRT, J. K návrhu na uzavření kolektivní smlouvy (§ 28). In: BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 181–182.)

⁵² ŠVEC, M. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář. Zvázok II*, s. 492.

pravidlo, že odborové organizace jsou povinny zaměstnavatele bez odkladu informovat o tom, že se neshodly na společném postupu. Odborové organizace tedy musí, alespoň podle jazykového výkladu daného ustanovení, při informování zaměstnavatele jednat společně. Jinými slovy musí každá odborová organizace zaměstnavateli sdělit, že se navzájem nejsou schopny domluvit na společném postupu. Zákon tak, zdá se, neumožňuje informovat o této záležitosti zaměstnavatele pouze jednou z odborových organizací. Pokud by tak u zaměstnavatele působila „žlutáčka“ odborová organizace, vedlo by takové pojetí za současné právní úpravy v podstatě k zablokování kolektivního vyjednávání. Jako nejhodnější okamžik, ke kterému určovat velikost odborových organizací, se proto jeví okamžik uplynutí třicetidenní lhůty podle § 24 odst. 3 zákóníku práce.

Jinou otázkou potom je, jak postupovat v případě, pokud se v průběhu kolektivního vyjednávání změní reprezentativní organizace, tedy smluvní strana, se kterou by měla být kolektivní smlouva uzavřena.⁵³ Je totiž zřejmé, že počet členů odborové organizace v průběhu času může být dosti proměnlivý. V zásadě se nabízí dva přístupy v řešení této situace. Prvním je na nastalou situaci právně vůbec nereagovat a nechat dokončit již rozběhlé kolektivní vyjednávání dříve určenou reprezentativní odborovou organizací. Odborová organizace, která se stane reprezentativní v průběhu kolektivního vyjednávání, bude mít případně následně možnost změnit uzavřenou kolektivní smlouvu, nebo jednat o uzavření nové kolektivní smlouvy. Tento přístup se nám však nezdá správný, jelikož změna kolektivní smlouvy je možná jen na základě dohody smluvních stran v kolektivní smlouvě.⁵⁴ Protože však daná odborová organizace, kterou lze nově u zaměstnavatele považovat za reprezentativní, není smluvní stranou již uzavřené kolektivní smlouvy, nemůže ani podávat návrh na její změnu. Rovněž lze proti tomuto přístupu namítat, že vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy může být v případě vzniku kolektivního sporu a využití zákonných prostředků k jeho řešení⁵⁵ opravdu běh na dlouhou trať a výjimkou nejsou případy, kdy celý proces trvá i několik let.⁵⁶ Zastáváme proto názor, že v těchto situacích by se měl uplatňovat takový přístup, který umožní nově reprezentativní odborové organizaci účastnit se na již zahájeném kolektivním vyjednávání. Eventuálně by se mělo v případech, kdy existují důvodné pochybnosti o reprezentativnosti odborové organizace, se kterou je vyjednáváno o uzavření kolektivní smlouvy, přistoupit k přezkoumání velikosti odborových organizací.

Je třeba poukázat rovněž na to, že právní úprava plurality odborů v kolektivním vyjednávání je založena v podstatě na systému, kdy buď postupují odborové organizace společně a následně tak všechny tvoří jednu smluvní stranu, nebo je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu pouze s majoritní odborovou organizací, případně skupinou takových organizací. Není však řešen případ, kdy se odborové

⁵³ Srov. i náleží Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 149.

⁵⁴ Srov. § 8 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání.

⁵⁵ Srov. § 10 a násl. zákona o kolektivním vyjednávání.

⁵⁶ Srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 9. 2024, sp. zn. 1 Ads 201/2023.

organizace sice neshodnou na společném postupu, nicméně některá z minoritních odborových organizací souhlasí s návrhy majoritní odborové organizace a má zájem se kolektivního vyjednávání účastnit společně s ní. Zákon nicméně s takovou situací nepočítá a menšinové odborové organizaci tak v podstatě odnímá právo kolektivně vyjednat.⁵⁷ Na druhou stranu však zákon neřeší ani situaci, kdy zaměstnavatel jedná o uzavření kolektivní smlouvy se skupinou odborových organizací, které dohromady zastupují většinu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele, nicméně ani tyto odborové organizace nedokážou nalézt shodu v odpovědi na návrhy zaměstnavatele. V této situaci už totiž není možné některou z odborových organizací „vyločit“ z kolektivního vyjednávání.⁵⁸

Podobných otázek by nás jistě v této souvislosti napadlo ještě mnoho. Například jaký vliv bude mít na platnost kolektivní smlouvy skutečnost, že byla uzavřena postupem podle § 24 odst. 2 a násl. zákoníku práce, nicméně s odborovou organizací, která nebyla reprezentativní, tedy nesdružovala nejvíce členů-zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele. Tyto úvahy už sice ponecháváme v příspěvku stranou, nicméně zcela jistě se k nim bude třeba v budoucnu vrátit.

Závěrem už jen dodáváme, že pokud bychom se chtěli v problematice určování reprezentativní odborové organizace pro účely kolektivního vyjednávání inspirovat zahraniční právní úpravou, nemusíme chodit nikam daleko. Slovenský zákon o kolektivním vyjednávání⁵⁹ v § 3a odst. 3 až 5 upravuje tzv. spor o určení odborové organizace oprávněné k uzavření kolektivní smlouvy. Tento spor nastává ve chvíli, kdy odborové organizace při jednání o uzavření kolektivní smlouvy nepostupovaly společně a ve vzájemné shodě, mezi sebou se nedohodly jinak a zaměstnavatel neuskutečnil svoji volbu uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo odborovými organizacemi s největším počtem členů.⁶⁰ V takové situaci zákon předpokládá osobu rozhodce zapsaného v seznamu rozhodců vedeném ministerstvem, který daný spor vyřeší. Má se tak stát způsobem, že rozhodce vydá doklad, který příslušnou odborovou organizaci nebo odborové organizace opravňuje účastnit se vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy. Ačkoliv ani slovenská právní úprava není dokonalá (například v ní chybí bližší pravidla týkající se lhůt, účastníků nebo rozhodce, pro jehož rozhodnutí zákon nepředepisuje žádné náležitosti, rovněž chybí některá procesní pravidla a není stanovena ani žádná povinnost součinnosti stran, včetně absence sankčních následků)⁶¹, tak z ní určitě můžeme čerpat inspiraci. Už jen skutečnost, že zákon vůbec předznamenává vznik situace, kdy se odborové organizace mezi sebou nebudou schopny v rámci kolektivního

⁵⁷ ŠVEC, M. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentár. Zväzok II.*, s. 495–496.

⁵⁸ ŠVEC, M. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentár. Zväzok II.*, s. 497.

⁵⁹ Zákon č. 2/1991 Zb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“)

⁶⁰ ŠVEC, M. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentár. Zväzok II.*, s. 501.

⁶¹ TOMAN, J. a kol. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentár.* Bratislava: Wolters Kluwer s. r. o., 2016, s. 66.

vyjednávání dohodnout a pro takovou situaci předkládá určité řešení, je chvályhodné. Navíc řešení sporu v podobě rozhodce se zdá být poměrně přiléhavé, jelikož se zakládá na výsledku šetření nezávislého subjektu, který v ideálním případě potvrdí objektivní stav na základě ověření jím zjištěných skutečností.⁶² Takový způsob určení reprezentativní odborové organizace nadto podporují i závěry Výboru pro svobodu sdružování.⁶³ Bylo by tedy zajímavé o něčem podobném přemýšlet i v kontextu české právní úpravy.

5. Závěr

Příspěvek se zabýval pluralitou odborových organizací v oblasti kolektivního vyjednávání. Zaměřil se zejména na problematiku určení reprezentativní odborové organizace oprávněně uzavřít se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu. Za cíl si kladl v této souvislosti identifikovat nejasnosti a otázky, které se mohou objevit, poukázat na ně a předestřít možnosti jejich řešení. Za tím účelem představil vývoj právní úpravy plurality odborů v kolektivním vyjednávání, provedl kritickou analýzu pojetí reprezentativnosti odborové organizace a rovněž věnoval značnou pozornost problémům, které se pojí s určováním a prokazováním velikosti odborových organizací.

Na mnoha místech příspěvek ukázal, že právní úprava plurality odborových organizací v oblasti kolektivního vyjednávání je nedomyšlená nebo neúplná. Příspěvek detailně rozvinul některé úvahy, které současnou právní úpravu rozebírají. Některé úvahy však pouze předestřel, a to za účelem dalšího zkoumání a zamýšlením se nad danou problematikou.

Záměrem zákonodárce bylo v souladu se směrnicí o přiměřených minimálních mzdách podpořit kolektivní vyjednávání, a to mimo jiné i za pomoci stanovení funkčního mechanismu pro vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy za účasti vícera odborových organizací. Ačkoliv je možné daný záměr zákonodárce obecně chválit, lze mít důvodné pochybnosti o tom, jestli se nemine účinkem.

Jelikož kolektivní vyjednávání patří mezi stěžejní oblasti pracovního práva, lze tak do budoucna jediné doporučit, aby se na toto téma vedly odborné diskuze, které pomohou předejít všem interpretačním a aplikačním problémům, které se s danou právní úpravou mohou pojít.

⁶² ŠVEC, M. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentár. Zväzok II.*, s. 504.

⁶³ Srov. Committee on Freedom of Association. 2006 Digest, para. 967; 348th Report, Case No. 2512, para. 904; and 350th Report, Case No. 2592, para. 1581. [online]. International Labour Organization [cit. 29. 11. 2024]. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3948316,2

DVACET LET ČLENSTVÍ V EU Z POHLEDU SOCIÁLNÍ OCHRANY – MALÉ OHLÉDNUTÍ

Kristina Koldinská¹

Úvod

Vstup do EU znamenal pro nové členské státy bez pochyby obrovskou příležitost k rozvoji demokratického sociálního státu. Je sice pravdou, že dosud socialistické státy patřící do sféry politického a ekonomického vlivu SSSR poskytovaly svým obyvatelům poměrně silnou míru sociální ochrany a na první pohled by bylo možné tyto státy označit jako „sociální stát“. Tento dojem se však neshodoval zcela s realitou a sociální ochrana obyvatelstva fungovala spíše navenek, trochu jako pověstná „potěmkinova vesnice“.²

Povinná implementace práva EU znamenala pro nové členské státy možnost dokončit sociální reformy již započaté po roce 1989 a s přispěním závazků plynoucích z práva EU nastavit nové nástroje sociální ochrany, jež by pomohla účinně řešit sociální události, které na obyvatele Evropy dopadají dnes jinak a často intenzivněji, než v 90. letech.

Členství v EU pro nové členské státy znamenalo „vydat se na západ“, a to i v konceptu sociálních systémů. Zároveň to ale také znamenalo ne vždy rovnou pozici při tvorbě některých právních předpisů.

Zmíňme jen např. přijetí nového základního koordinačního nařízení, jež bylo přijato 30. 4. 2004, tedy v předvečer vstupu nových členských států do EU. Noví členové tak nedostali šanci ovlivnit znění koordinačního nařízení, což se pak projevilo v poměrně dlouhém a složitém vyjednávání o implementačním nařízení, jež bylo přijato až v roce 2009 a nabylo účinnosti 1. 5. 2010, takže do té doby nemohlo být základní nařízení používáno.

Změny, jež s sebou přineslo členství v EU pro nové členské státy, jimiž byly převážně ty post-socialistické, lze charakterizovat v několika následujících bodech.

1. Svoboda – zejména svoboda pohybu a migrace jako taková
2. Rovnost v přístupu k sociálním právům
3. Sociální ochrana

Všechny výše uvedené aspekty právo socialistických zemí znalo a pyšnilo se jimi. Ve skutečnosti však v socialistických zemích nedocházelo ke skutečnému naplňová-

¹ prof. JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D., Právnická fakulta UK, katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, koldinsk@prf.cuni.cz.

² K tomu blíže např. Rákosník, J., Tomeš, I. Sociální stát v Československu. Právně institucionální vývoj v letech 1918–1992. Auditorium: Praha. 2013.

ní sociálních práv a deklarovaný vysoký stupeň sociální ochrany často zůstal jen „na papíře“.³

Výše uvedené aspekty zároveň budou představovat osnovu předkládaného malého (a tedy přirozeně neúplného a selektivního – jako ostatně paměť bývá) ohlédnutí za uplynulými dvaceti lety našeho členství v EU z pohledu sociální ochrany.

1. Svoboda – zejména svoboda pohybu a migrace jako taková

Svoboda, nejen politická, ale i svoboda pohybu, byly hlavním cílem revolučních hnutí v post-komunistických zemích na přelomu 80. a 90. let. Komunistické země deklarovaly, že opravdovou svobodou, především pro dělnickou třídu, je život v komunistickém zřízení. V reálu ale byly celé národy uzavřené v hranicích svých států, lidé nemohli cestovat do zahraničí, natož tam pracovat či studovat. Mnoho lidí z tehdejšího komunistického bloku zaplatilo za svou touhu po svobodě životem, když byli zabiti při pokusu o nelegální překročení hranice na západ.⁴ Svobody získané po roce 1989 s sebou však nesly i odpovědnost a nové výzvy.

Na začátku 90. let došlo k otevření hranic se západem, práce v některém ze starých členských států nicméně stále představovala mnoho překážek daných především pobytovými pravidly a také podmínkami pro vstup na trh práce. Opravdová svoboda pohybu osob nastala až se vstupem nových členských zemí do EU. Volný přístup na trh práce ve starých členských zemích představoval velkou příležitost pro celou Evropu.

Tato příležitost však byla využívána s jistými rozpaky na obou stranách. Jisté rozčarování, jež s sebou neslo dosud nevidané rozšíření EU dokonce bylo v odborné literatuře označováno jako „*enlargement fatigue*“.⁵ Byla charakterizována obavami obyvatel starých členských zemí, že lidé z nových států deformují trh práce a sníží standardy sociálního blahobytu a určitým zklamáním a pocitem odmítnutí na straně obyvatel nových zemí.

Odpovědnost starých členských států spočívající v povinnosti otevřít hranice pro nově příchozí pracovníky z nových členských států, představovala pro mnohé z nich politickou výzvu. Přejícná ustanovení, která umožnila jednotlivým členským státům omezit volný pohyb osob občanům některých členských států EU, představovala

³ TOMKOVÁ, M. Sociální zabezpečení. In. BOBEK, M.; MOLEK, P.; ŠIMÍČEK, V. (eds). Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví. Masarykova univerzita. Brno. 2009. Str. 670–723. Havelkova. B. Resistance to Anti-Discrimination Law in Central and Eastern Europe – A Post-Communist Legacy?. Oxford Legal Studies Research Paper No. 12/2017.

⁴ MAŠKOVÁ, T.; RIPKA, V. *Železná opona v Československu: usmrcení na československých státních hranicích v letech 1948–1989*. Praha: Ústav pro studium totalitních režimů, 2015, p. 58

⁵ Srov. např. studie Österreichische Gesellschaft für Europapolitik – <https://www.oegfe.at/policy-briefs/from-eu-enlargement-fatigue-to-enlargement-enthusiasm/?lang=en>.

bezprecedentní omezení této svobody, jež byla poté omezena již jen jednou, a to s nástupem pandemie Covid-19.⁶

Volný pohyb osob znamenal rovněž nové možnosti kontaktů mezi zeměmi, jež si dosud byly kulturně i historicky poněkud vzdálené. Působení lidí z nových členských zemí na pracovním trhu ve starých členských státech znamenalo příležitosti k vzájemnému obohacování v mnoha oblastech. Zároveň je třeba zdůraznit, že zavedení svobody pohybu nepředstavovalo nijak dramatický nárůst migrace „z východu na západ“, jak se toho mnozí obávali.⁷

I když byly tyto obavy neopodstatněné, propadl jim do určité míry i samotný Soudní dvůr EU, když ve své judikatuře v případech *Dano*⁸, *Alimanovic*⁹ a dalších¹⁰ v podstatě nadřadil tzv. *citizens directive*¹¹ koordinačním pravidlům upraveným v koordinačních nařízeních. Někteří autoři tuto judikaturu označovali za šokující a diskriminační.¹² Ostatně, argumenty týkající se údajného zneužívání západních sociálních systémů ze strany občanů nových členských států, hrály nezanedbatelnou roli v rozhodování občanů Spojeného Království o brexitu.

Skutečnost, že obyvatelé z nových zemí, začali využívat svobody pohybu osob a začali pracovat ve starých členských státech, přičemž s nimi ne vždy bylo zacházeno stejně, jako s vlastními obyvateli, přivedla kromě jiného EU k přijetí směrnice, jež si kladla za cíl zajistit dodržování rovnosti a důstojných pracovních podmínek pro ty, kteří využili volného pohybu osob.¹³

2. Rovnost v přístupu k sociálním právům

Mnoho socialistických zemí mělo jako součást své propagandy důraz na rovnost. Ostatně, jedním ze základů komunistické ideologie bylo rovnostářství, tedy snaha smazat (i přirozené) sociální rozdíly mezi členy společnosti. Ve svém důsledku ale

⁶ Srov. např. zpráva EÚD Volný pohyb v EU během pandemie COVID-19. 2022. dostupná na https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR22_13/SR_free-movement-phase-I_CS.pdf

⁷ Holland, D.; Fic, T.; Rincon-Aznar, A.; Stokes, L.; Paluchowski, P. *Labour mobility within the EU – The impact of enlargement and the functioning of the transitional arrangements*. London: National Institute of Economic and Social Research, 2011, p. 2. [online] [1. 11. 2024]. Available at: <https://www.niesr.ac.uk/wp-content/uploads/2021/10/dp379.pdf>. Poslední statistiky o pracovní mobilitě v rámci EU jsou dostupné na https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/annual-report-intra-eu-labour-mobility-2023-published-2024-03-12_en.

⁸ C-333/13 *Dano*

⁹ C-67/14 *Alimanovic*

¹⁰ Poslední ze série je případ C-709/20 *CG*

¹¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států

¹² Např. O'Brien, Ch. Hanging EU nationals out to dry: CJEU protects the UK's fundamental right to discriminate. Dostupné na <https://www.eurights.org.uk/blog/lcspfgeqe30ogkavqd1dupc9250hfy>

¹³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU ze dne 16. dubna 2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem

došlo k tomu, že na konci komunismu ve východní Evropě bylo obyvatelstvo těchto zemí přibližně stejně chudé a mělo stejný nedostatek přístupu ke kvalitní sociální ochraně, včetně např. kvalitní zdravotní péče, nebo i dostatečně vysokých sociálních dávek. K tomu je třeba ještě i připomenout, že např. zaměstnanost žen v socialistických zemích dosahovala vyšší úrovně, než tomu bylo na západě, nevedlo to ale k rovnosti mužů a žen na trhu práce, což ukázal především vývoj v post-socialistických zemích v 90. letech, kdy se prohluboval gender-pay-gap a ženy zůstaly hlavními neformálními pečovatelkami, přičemž služby péče o děti i o seniory se staly stále méně dostupnými.

Implementace souboru antidiskriminačních směrnic znamenala pro nové členské země jednu z největších změn, a i když v těchto zemích bylo deklarováno rovnostářství, působily (a dodnes působí) antidiskriminační směrnice jako cizí a někdy i nežádoucí element.¹⁴ Svědčí o tom např. některé *infringement procedures*, kde právě nové členské státy figurují častěji, než ty staré.¹⁵

Poté, co do EU vstoupily nové členské země, jsou některé směrnice v oblasti rovného zacházení přijímány s velkými obtížemi. Jako příklad lze uvést návrh Komise z roku 2008 na přijetí směrnice, která by rámcově zakazovala diskriminaci i v dalších oblastech než je jen zaměstnání a povolání.¹⁶ Tento návrh dosud nebyl přijat a vyjednávání o něm či jeho jiné podobě se jen těžko obnovují.

V souvislosti s otázkami rovnosti je třeba si rovněž uvědomit, že vstupem nových členských zemí do EU se stala EU etnicky různorodější. Země střední a východní Evropy totiž přispěly k diverzitě EU svou početnou romskou menšinou. To se ale nesetkalo vždy s přijetím ze strany starých členských států – některé se dokonce pokusily omezit volný pohyb právě Romům¹⁷ a rovněž problémy diskriminace Romů v nových zemích EU dále přetrvávaly.

Ostatně, nové země mají bez pochyby větší problémy s implementací směrnice 200/43/EU, než je tomu u starších zemí – alespoň co se aplikace této směrnice na romské entikum týče. Teprve v posledních letech se ale Komise začala aktivně domáhat dodržování této směrnice.

Otázkou zůstává, jak nové členské země budou reagovat na zcela nově přijaté směrnice, jež kladou důraz i na rovnost v oblasti práce. Již nyní je zřejmé, že tyto budou činit určité potíže, zejm. pak směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních

¹⁴ Sem Šmíd – KVOP – 10 let ADZ

¹⁵ Srov. např. *Infringementy proti CZ, HU a SK z let 2014 a 2016* týkající se nedostatečné implementace Směrnice 2000/43.

¹⁶ Proposal for a Council Directive of Commission of 2 July 2008 on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation COM/2008/0426.

¹⁷ Např. Francie narazila na odpor tehdejší Evropské komise v roce 2009 a 2010, když tehdejší vláda nařídila masové repatriace Romů původem z Bulharska a Rumunska.

podmínkách,¹⁸ směrnice o vyvážení zastoupení žen ve společnostech kotovaných na burze,¹⁹ nebo směrnice o platformové práci.²⁰

3. Sociální ochrana

V oblasti sociální ochrany došlo k velké změně v nových členských státech v podobě nutnosti pro národní administrativy zvládat a spravovat poměrně náročný a složitý systém koordinace sociálního zabezpečení. Některé státy se na tyto úkoly připravily již v rámci příprav na členství v EU tím, že uzavřely se stávajícími členskými státy EU bilaterální dohody, na jejichž implementaci se naučily koordinaci provádět.²¹

Po svém vstupu se nové členské státy plně zapojily do jednání Administrativní komise, která poskytuje společné výklady k některým sporným ustanovením a je prostorem pro řešení eventuelních nesrovnalostí mezi členskými státy, nebo mezi členskými státy a komisí co se týče interpretace a provádění koordinačních pravidel.²²

V oblasti sociální ochrany byly, poměrně nezvykle, za posledních dvacet let přijaty i některé směrnice, na jejichž vznik měla rovněž vliv skutečnost, že došlo k rozšíření EU o země, jež mají jinou úroveň sociálního zabezpečení, než tomu bylo ve starých členských státech. Někteří zaměstnavatelé tedy začali této situaci využívat a naplno využili možností, jež skýtají koordinační pravidla. Tato situace rozproudila diskusi o postavení vysílaných pracovníků a nástrojích, jež by mohly zamezit zneužívání institutu vysílání pracovníků jako takového.²³

Rovněž tak pacienti začali mnohem více využívat možností přeshraniční zdravotní péče, což s sebou ale nese výhody pro všechny zúčastněné. Např. české zdravotnictví je schopno poskytovat zdravotní péči, včetně zdravotnických výkonů, ve srovnatelné kvalitě, jako německá zdravotnická zařízení, ovšem s nižšími náklady. Němečtí pacienti tedy nezdídko jedou za zdravotní péčí do ČR, přičemž tuto zdravotní péči čeští

¹⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii

¹⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyvážení mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních

²⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy

²¹ Seznam bilaterálních dohod, které uzavřela ČR, včetně těch, jež byly posléze nahrazeny koordinačními pravidly EU, lze nalézt na <https://www.mpsv.cz/web/cz/dvoustranne-smlouvy-o-socialnim-zabezpeni>.

²² Seznam rozhodnutí Administrativní komise i s odkazy na jejich celé texty je k dispozici na <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4987&langId=en>.

²³ Robin-Olivier S. Posting of workers in the European Union: an exploitative labour system. *European Law Open*. 2022;1(3):679-689. doi:10.1017/elo.2022.38. Rovněž, možnosti, jež skýtá evropské agenturní zaměstnávání, začalo být hojně využíváno v nových členských státech a institut vysílání zaměstnanců tak, jak je v současné době upraven, je nezdídko zneužíván k dumpingovým praktikám, jak již bylo zmíněno výše. To rovněž nezdídko vede k neshodám mezi starými a novými státy a může to znamenat i nevráživost obyvatelstva jednoho státu vůči některému z nových členských států.

poskytovatelé rádi poskytnou a německé pojišťovny jí i rády uhradí, protože je levnější, než kdyby stejnou zdravotní péči hradily německým zdravotnickým zařízením.

I díky těmto přeshraničním stykům byla v roce 2014 přijata směrnice o přeshraniční zdravotní péči, která kromě jiného znamenala průlom do dosud zaběhnutých zásad v tom smyslu, že i plánovanou zdravotní péči, kterou předem neodsouhlasila zdravotní pojišťovna, je příslušná zdravotní pojišťovna povinna proplatit.²⁴

4. Závěrem

Tento stručný text lze snad uzavřít tvrzením, že i když nové členské země neměly vstup do EU tak hladký, jako jiné, při dřívějších rozšiřováních Evropských společenství a i když je neoddiskutovatelným faktem, že nové členské země nemohly dosavadní podobu práva EU nijak ovlivnit a musely prostě přijmout *acquis communautaire* tak, jak již bylo vytvořeno a dáno k implementaci, znamenalo členství v EU pro nové členské země obrovskou příležitost, především v oblasti sociální.

Země, jejichž ekonomická ani sociální situace nebyla nijak dobrá, se i díky základním obrysům evropského sociálního modelu promítnutým do závazných právních norem EU, velmi rychle, v průběhu dvaceti let, dostaly na světovou špičku a dnes spolu s ostatními evropskými zeměmi představují vzor a vytouženou metu pro zbytek světa. EU tedy zřejmě novým členským zemím rozhodně více dala, než vzala.

Toto konstatování platí dle názoru jeho autorky i přesto, že implementace práva EU a tvorba nových předpisů neprobíhají vždy tak hladce, jak by si zřejmě zúčastněné strany přály.

²⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 24/2011 o uplatňování práv pacientů v přeshraniční zdravotní péči.

MEZERY V ČESKÉM ANTIDISKRIMINAČNÍM PRÁVU

Martin Šmíd¹

1. Úvod

České antidiskriminační právo zejména v pracovněprávních souvislostech prošlo v nedávné době významnými změnami zejména v souvislosti s přijetím směrnice Evropské unie č. 2019/1158² (dále jen „směrnice WLB“) ze dne 20. června 2019. Tuto směrnici transponovala do zákoníku práce³ novelizace provedená zákonem č. 281/2023 Sb.,⁴ a to částečně od 1. října 2023 a částečně od 1. ledna 2024. Přesto lze říct, že transpozice evropských směrnic o rovném zacházení do českého antidiskriminačního práva (a potažmo do českého pracovního práva) má své nedostatky. Tento příspěvek se zabývá především těmito mezerami v právní úpravě zákazu diskriminace. Sem lze zařadit především a) nedostatečný rámec náhrady nemajetkové újmy v antidiskriminačním zákoně, b) úprava přenosu důkazního břemene v případech diskriminace, c) výše soudního poplatku za odvolání v antidiskriminačních kauzách, d) nedostatečné propásání zakázaných diskriminačních důvodů do dalších předpisů (absence zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů⁵) a e) nekompletní transpozice směrnice WLB (ochrana rodiče, který není primárním pečovatelem). Dále lze zmínit některé otázky de lege ferenda, zejména budoucí transpozici směrnice Evropské unie č. 2023/970⁶ ze dne 10. května 2023 (dále jen „směrnice PT“) nebo přijetí zákona o psech se speciálním výcvikem.

2. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovním právu

V první řadě je třeba stručně vymezit zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, z které vycházíme. Zásada rovného zacházení vychází z ústavního principu rovnosti a je zakotvena v mezinárodní, evropské i vnitrostátní legislativě. Respekt k rovnosti lze chápat jako projev vyspělosti společnosti, která uznává, že lidé jsou si

¹ Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko-správní; Kancelář veřejného ochránce práv (pozn.: Autor je zaměstnancem Kanceláře veřejného ochránce práv, ale jeho názory nevyjadřují názory Kanceláře nebo veřejného ochránce práv).

² Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁴ Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

⁵ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.

přes svoji rozdílnost rovni v právech.⁷ Bez principu rovnosti a zákazu diskriminace nemůže existovat moderní právní stát: „Princip rovnosti a jemu odpovídající všeobecný zákaz diskriminace jsou atributy spravedlivého právního státu, jež přímo zavazují orgány moci zákonodárné i soudní.“⁸ V rámci pojmu rovnosti je potom možné rozlišit rovnost formální a rovnost materiální (která je zpravidla klíčová pro zásadu rovného zacházení), dále rovnost příležitostí a rovnost výsledků.⁹

Diskriminace v pracovněprávních vztazích je zakázána antidiskriminačním zákonem¹⁰, který platí i pro oblast zaměstnání a pracovních i služebních poměrů (ustanovení § 1 odst. a obsahuje taxativní výčet nejvýznamnějších zakázaných důvodů (ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona). Výslovně stanoví, že za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje také diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace (ustanovení § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona). V pracovněprávních vztazích se může uplatnit povinnost přijmout přiměřené opatření ve prospěch člověka s postižením tak, aby měl přístup k určitému zaměstnání, pracovní činnosti nebo funkčnímu či jinému postupu v zaměstnání; nerealizování takového opatření může být nepřímou diskriminací (ustanovení § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona).¹¹

Zákoník práce potom vymezuje zásadu rovné zacházení a zákaz diskriminace v § 16. Z ustanovení § 16 odst. 1 vyplývá povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Tento požadavek by měl být dodržen, pokud bereme v potaz zaměstnance vykonávající stejnou práci či práci na stejné pracovní pozici. Zákoník práce tak zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení, přičemž ze zásady rovnosti naopak nelze dovodit, jak má zaměstnavatel jednat se zaměstnanci v odlišné situaci.¹² Ustanovení § 16 odst. 2 potom stanoví zákaz jakékoli diskriminace

⁷ KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 3.

Dále tamtéž: „Respektování rovnosti nepopírá přirozenou rozdílnost lidských individuí. Každá lidská bytost je jedinečná a neopakovatelná. Nelze tedy rozhodně tvrdit, že vzhledem k tomu, že jsou si lidé rovni, jsou také stejní.“

⁸ BOUČKOVÁ, P. *Rovnost a sociální práva*. Praha: Auditorium, 2009, s. 82.

⁹ K těmto pojmům srov. např. ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 41 a násl.

¹⁰ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

¹¹ ŠAMÁNEK, J. Problematika sladování práce a péče z pohledu antidiskriminačního práva. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2015 na téma Sladování pracovního a rodinného života*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Dostupné zde: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2015/files/007.html>.

¹² ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 155.

s uvedením výčtu významných zakázaných diskriminačních důvodů, mezi nimiž jsou uvedeny mimo jiné pohlaví, sexuální orientace, sociální původ, věk, manželský a rodinný stav a vztahy nebo povinnosti k rodině (tyto důvody lze považovat za související se sladováním rodinného a pracovního života). Současně je třeba zdůraznit, že se jedná (na rozdíl od důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně) o demonstrativní výčet, lze si tedy představit i jednání, které by bylo možné na základě výkladu považováno za diskriminační, pokud by bylo vedeno jiným (obdobně závažným) důvodem.

Pro přijímání do zaměstnání je dále relevantní ustanovení § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti,¹³ které při uplatňování práva na zaměstnání zakazuje diskriminaci z obdobných důvodů jako zákoník práce, tyto důvody jsou však stanoveny taxativním způsobem (a nelze je tedy rozšířit výkladem).

3. Vybrané problematické body současného antidiskriminačního práva

V příspěvku se dále zabýváme jednotlivě vybranými body současné právní úpravy zákazu diskriminace a rovného zacházení, v kterých lze spatřovat určitou mezeru a které byly vymezeny v úvodu příspěvku.

3.1 Náhrada nemajetkové újmy v antidiskriminačním zákoně

Prvním problematickou otázkou je právo na náhradu nemajetkové újmy za diskriminaci podle antidiskriminačního zákona. Dle unijního práva by v případě diskriminace měla být finanční satisfakce poskytnuta vždy a měla by být přiměřená, účinná a odrazující.¹⁴

Podle § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona přichází náhrada nemajetkové újmy v penězích v úvahu tehdy, pokud nepostačuje sjednání nápravy v podobě upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace a přiměřeného zadostiučinění (typicky v podobě soukromé nebo veřejné omluvy).¹⁵ Důvodem pro přiznání náhrady nemajetkové újmy může být především skutečnost, že v důsledku diskriminace byla snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti.

Doslovný výklad daného ustanovení vede k závěru, že nárok na náhradu nemajetkové újmy je subsidiární a náhradu nelze požadovat, pokud postačuje uspokojení nároků podle § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona. Vůči tomuto závěru však lze

¹³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴ Ustanovení čl. 15 Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ; ustanovení čl. 17 Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání; ustanovení čl. 8d Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

¹⁵ Ustanovení § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona: „Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.“

identifikovat podstatné výhrady. V první řadě by takový závěr znamenal, že z hlediska možného úspěchu by bylo výhodnější žalovat náhradu nemajetkové újmy v penězích podle občanského zákoníku, podle kterého náhrada nemajetkové újmy nemá subsidiární povahu. Žalobce postižený diskriminací v oblasti a z důvodů, kdy je chráněn antidiskriminačním zákonem, by se tak ocitl v méně výhodném postavení než žalobce namítající diskriminaci v běžných soukromoprávních vztazích.¹⁶ Takový výklad je též v rozporu s požadavky Evropské unie, aby sankce za diskriminaci byly účinné, přiměřené a odrazující. Odrazující charakter má sankce tehdy, je-li dostatečně citelná, nikoli jen symbolická či zanedbatelná.¹⁷

Ustanovení § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona je tedy potřeba vykládat v souladu s poznatky právní vědy a požadavky Evropské unie tak, že **náhrada** nemajetkové újmy je rovnocenný nárok, který je možné přiznat oběti diskriminace ve všech případech, tak jak tomu je podle § 2957 občanského zákoníku). Finanční kompenzaci je tako možné chápat jako jednu z forem přiměřeného zadostiučnění podle § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona, což je postup, který již soudy aplikovaly.¹⁸

Závěr, že náhrada nemajetkové újmy je v případech diskriminace rovnocenným nárokem, zastává dlouhodobě i veřejný ochránce práv, který v tomto směru podával i legislativní doporučení Poslanecké sněmovně.¹⁹

3.2 Přenos důkazního břemene v případech diskriminace

Pro ochranu před diskriminací v praktické rovině je klíčová procesní rovina věci. Tu zajišťuje institut sdílení důkazního břemene upravený v ustanovení § 133a občan-

¹⁶ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANO-VÁ, M. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016. s. 373 a násl. k tomu uvádějí: „Tento výklad činí § 10 odst. 2 AntiDZ neaplikovatelným v celém rozsahu občanskoprávních vztahů regulovaných ObčZ. To nechává § 10 odst. 2 AntiDZ aplikovatelným jen na civilní nároky mimo oblast regulovanou ObčZ, zejména na oblast práva pracovního a služebních poměrů. Současně to však přináší tentýž problém, kterému jsme se právě věnovali – žalobci uplatňující peněžní nároky podle § 2956 a 2957 budou v lepším postavení než např. žalobci v pracovních vztazích žalující podle § 10 odst. 2 AntiDZ. Jediná cesta ven z tohoto problému podle nás bude eurokonformní výklad § 10 odst. 2 AntiDZ, který jeho výklad v jiných než občanskoprávních věcech učiní srovnatelným s dikcí § 2956 a 2957 ObčZ.“

¹⁷ Blíže viz např. HAVELKOVÁ, Barbara. *Gender equality in law: uncovering the legacies of Czech state socialism*. Oxford: Hart publishing, 2017. Human rights law in perspective. ISBN 978-1-50990-586-7. s. 232 a násl.

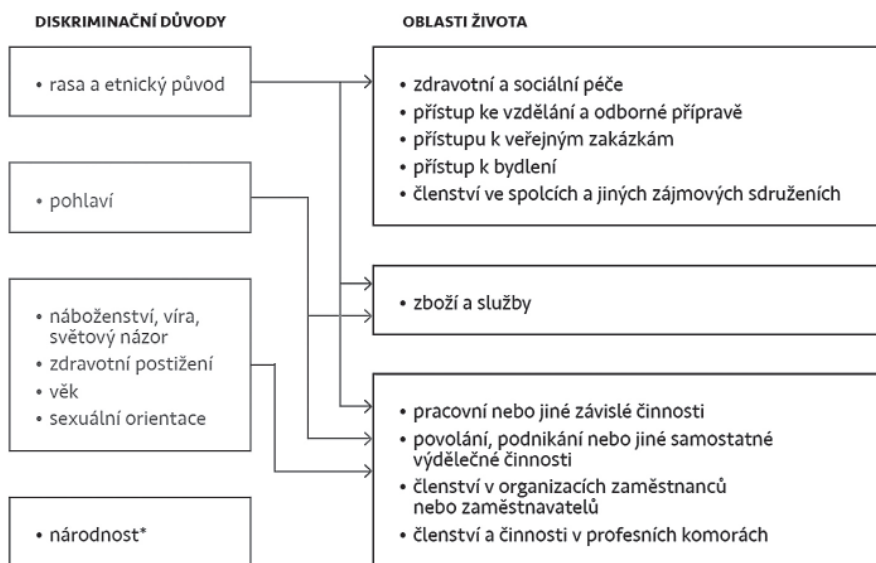
¹⁸ Rozsudek Okresního soudu v Jindřichově Hradci ze dne 24. ledna 2017, sp. zn. 6 C 216/2015 a navazující rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 22. června 2017, sp. zn. 8 Co 960/2017.

¹⁹ VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. *Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015-2019: Výzkum veřejného ochránce práv 2020*. Brno: 2020. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/dokument/rozhodovani_ceskych_soudu_o_diskriminacnich_sporech_2015_2019/2020-vyzkum_judikatura-dis.pdf. VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. *Výroční zpráva 2023*. Brno: 2024. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/dokument/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu_2023/vyrocní-zprava-2023.pdf.

ského soudního řádu.²⁰ Současná právní úprava je problematická v tom, že neposkytuje všem obětem diskriminace stejné postavení před soudem, neboť procesněprávní úprava nekoresponduje s hmotněprávní úpravou ochrany před diskriminací. Zatímco v antidiskriminačním zákoně platí pro všechny oblasti diskriminace stejné důvody, úprava občanského soudního řádu spojuje institut sdílení důkazního břemene pouze s vybranými kombinacemi diskriminačních oblastí a diskriminačních důvodů. To se nicméně nedotýká oblasti práce a zaměstnání, v nichž může dojít ke sdílení důkazního břemene v zásadě vždy (s výjimkou důvodů národnosti a státní příslušnosti občana Evropské unie, které nejsou v občanském soudním řádu vůbec uvedeny). Ve všech oblastech života dojde k přenosu pouze v případě, je-li namítán diskriminační důvod rasy nebo etnického původu, v oblasti zboží a služeb také z důvodu pohlaví.

Situaci v právní úpravě sdílení důkazního břemene znázorňuje přiložené schéma.

Obrázek 1: Sdílení důkazního břemene – současný právní stav



Zdroj: Veřejný ochránce práv

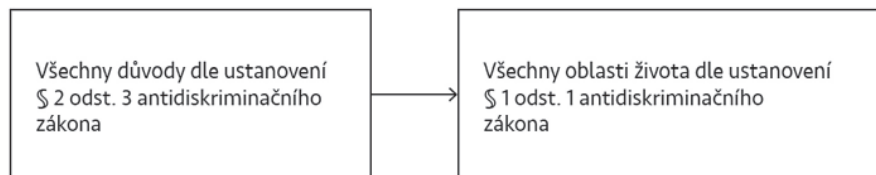
Tuto situaci by vyřešila novelizace občanského soudního řádu, která by přinesla osobám namítajícím diskriminaci stejné procesní postavení bez ohledu na důvod a oblast, v které k diskriminaci došlo. Tuto změnu dlouhodobě doporučuje veřejný ochránce práv.²¹ Navrhovaný stav de lege ferenda je opět naznačen schématem.

²⁰ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

²¹ VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. *Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015-2019: Vj-*

Obrázek 2: Sdílení důkazního břemene – navrhovaný právní stav

NAVRHOVANÝ STAV



Zdroj: Veřejný ochránce práv

Tato změna by mohla přispět větší vymahatelnosti antidiskriminačního práva a zlepšení procesního postavení obětí diskriminace. Pro pracovněprávní vztahy by však její dopad až tak znatelný nebyl, neboť zde se sdílení může uplatnit u všech diskriminačních důvodů dle antidiskriminačního zákona (s výjimkou neuvedené národnosti) již dnes. Lze také dodat, že řada pracovněprávních diskriminačních kauz je vzhledem k širšímu vymezení diskriminace v ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce vedena z jiných důvodů (např. *rodinný stav, majetek, členství v odborových organizacích*); *v těchto případech by nedocházelo ke sdílení důkazního břemene ani dle navrhovaného stavu.*

3.3 Výše soudního poplatku za odvolání v diskriminačních kauzách

Problémy ve vymáhání práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace může činit také výše soudního poplatku. Zákonodárce vyhověl doporučení ochránce snížit poplatek za žaloby v antidiskriminačních věcech z 2 000 Kč na 1 000 Kč a nezvyšovat ho na 1 % žalované částky v případech, že požadovaná náhrada nemajetkové újmy přesahuje 200 000 Kč. Současně však nebyl snížen poplatek za odvolání, kde tak přetrvává standardní výše poplatku 2000 Kč (v případě žalované částky nad 200 000 Kč pak činí 1 % z ní).²²

Lze považovat za vhodné, aby poplatek za žalobu i odvolání v diskriminačních sporech byl totožný, což doporučuje i veřejný ochránce práv.²³ Současná situace může vést k tomu, že i člověk, který podal antidiskriminační žalobu, si rozmyslí pokračování sporu v případě prvoinstančního neúspěchu.

zkum veřejného ochránce práv 2020. Brno: 2020. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/dokument/rozhodovani_ceskych_soudu_o_diskriminacnich_sporech_2015_2019/2020-vyzkum_judikatura-dis.pdf.

²² Sazba poplatků je uvedena v příloze zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů (položka 22 a položka 40).

²³ VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. *Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019: Výzkum veřejného ochránce práv 2020. Brno: 2020. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/dokument/rozhodovani_ceskych_soudu_o_diskriminacnich_sporech_2015_2019/2020-vyzkum_judikatura-dis.pdf.*

3.4 Zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení u příslušníků bezpečnostních sborů

Antidiskriminační zákon zavedl do českého práva obecnou úpravu proti diskriminaci, která se uplatní ve všech oblastech života uvedených v jeho ustanovení § 1 odst. 1. Vedle toho mají některé oblasti zvláštní úpravu ochrany před diskriminací, která je typicky širší – např. úprava obsažená v ustanovení § 16 zákoníku práce pro pracovněprávní vztahy nebo v ustanovení § 2 odst. 1 písm. a) školského zákona,²⁴ které uvádí další důvody nad rámec antidiskriminačního zákona. Tak činí i zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který v ustanovení § 16 odst. 5 v souvislosti s přijetím a v ustanovení § 77 odst. 2 v souvislosti se služebním poměrem jako takovým zakazuje diskriminaci z důvodů, které víceméně odpovídají zákoníku práce (jdou tedy nad rámec antidiskriminačního zákona, když výčet zahrnuje např. i politické smýšlení, manželský a rodinný stav atp.). Na druhou stranu však ustanovení vynechává z výčtu důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně zdravotní postižení (případně zdravotní stav uvedený v zákoníku práce).

Lze říci, že zákon o služebních poměrech příslušníků bezpečnostních sborů obsahuje samostatnou ucelenou úpravu diskriminace (samostatně definuje i pojmy přímé a nepřímé diskriminace aj. – ustanovení § 77 odst. 2 až 9). Je tedy otázkou, zda je možné subsidiárně aplikovat antidiskriminační zákon.

Zde se jeví jako vhodné sjednotit právní úpravu diskriminace ve služebních poměrech příslušníků bezpečnostních sborů s obecným antidiskriminačním právem (resp. se zákazem diskriminace dle zákoníku práce). Situace, kdy zdravotní postižení (či zdravotní stav) brání výkonu služby, lze řešit obecnou výjimkou dle ustanovení § 77 odst. 7 zákona, které říká, že za diskriminaci se nepovažuje postup, kdy bezpečnostní sbor prokáže věcný důvod spočívající v předpokladech nebo požadavcích na službu, které jsou pro výkon této služby nezbytné, nebo zvláštní povaze služby, kterou má příslušník vykonávat (účel sledovaný takovou výjimkou pak musí být oprávněný a požadavek přiměřený). Obdobně stanoví výjimku ze zákazu diskriminace ustanovení § 16 odst. 4 zákoníku práce a ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona. V takovém případě by bylo nezbytné řešit každý případ individuálně dle konkrétní situace a právní úprava by nepřipouštěla plošnou diskriminaci příslušníků bezpečnostních sborů (či uchazečů o toto povolání) na základě zdravotního postižení či stavu.

3.5 Nekompletní transpozice směrnice WLB

Novela zákoníku práce navazující na směrnici WLB významně posílila práva zaměstnanců pečujících o děti na trhu práce. Přijetí lze současně vnímat jako posílení zákazu diskriminace na základě pohlaví, kterou je i diskriminace na základě rodičovství

²⁴ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

či těhotenství (ustanovení § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona), přestože většina práv byla nastavena i předchozí právní úpravou.

Novelou nezměnila ochranu v oblasti pracovních cest, kde platí, že je možné vysílat těhotné zaměstnankyně a zaměstnance pečující o děti do 8 let mimo obec pracoviště nebo bydliště jen s jejich souhlasem (ustanovení § 240 odst. 1 zákoníku práce). Také povinnost vyhovět těhotným zaměstnankyním a pečujícím zaměstnancům, pokud jde o kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu pracovní doby, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, byla již stanovena v dosavadní úpravě. Novela zavedla povinnost písemného odůvodnění v případě zamítnutí žádosti, což by mohlo vést k tomu, že zaměstnavatelé budou vůči těmto žádostem vstřícnější. Povinnost přihlížet při rozvrhování směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti může být v řadě případů povinností směřující k zajištění rovného zacházení. Pokud by zaměstnavatel takovou povinnost porušil, porušil by tím právo zaměstnance na rovné zacházení a mohl by se tak dopustit diskriminace.²⁵

Nově bylo zavedeno právo obdobným způsobem požádat o výkon práce na dálku, postavení žádajících zaměstnankyň a zaměstnanců je zde však slabší. Požádá-li o práci na dálku těhotná zaměstnankyně, zaměstnanec pečující o dítě mladší 9 let nebo zaměstnanec pečující o závislou osobu, je zaměstnavatel povinen písemně odůvodnit, pokud takové žádosti nevyhoví (ustanovení § 241a zákoníku práce). Není však při zvažování žádosti vázán pouze vážnými provozními důvody. Pro obě žádosti však platí, že pokud zaměstnavatel bez věcných důvodů nevyhoví, může se dopustit diskriminace.²⁶

Je otázkou, nakolik je v souladu s požadavkem směrnice WLB právní úprava rodičovské dovolené. Vyžaduje se, aby nejméně dva měsíce rodičovské dovolené nebylo možné přenést na druhého rodiče (čl. 5 bod 1. směrnice WLB). Tím, že české právo umožňuje oběma rodičům čerpat rodičovskou dovolenou současně (do tří let věku dítěte), a rodičovskou dovolenou tak není třeba přenášet z jednoho rodiče na druhé, tento požadavek formálně splňuje. Česká právní úprava nicméně nijak nemotivuje k tomu, aby se rodiče na rodičovské dovolené vystřídali, což je jedním z cílů směrnice (zejména odst. 21 až 24 preambule směrnice WLB).

3.6 Další úvahy *de lege ferenda*

Dále lze zmínit vybrané úvahy směřující ke změně či doplnění současného antidiskriminačního práva tak, aby se zvýšila práva znevýhodněných skupin lidí, což se týká i pracovního práva a trhu práce.

²⁵ Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 17. června 2015, sp. zn. 211/2012/DIS. Dostupné zde: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2906>.

²⁶ Viz např.: Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 17. června 2015, sp. zn. 211/2012/DIS. Dostupné zde: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2906>.

Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 5. února 2016, sp. zn. 48/2013/DIS. Dostupné zde: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3692>.

Za jednu z mezer v antidiskriminačním právu lze považovat chybějící zákon o psech se speciálním výcvikem. Tato úprava by přinesla definici vodičích a asistenčních psů a zaručila jednotnou úroveň výcviku. Současně by takový zákon výslovně stanovil přístupová práva s vodičimi a asistenčními psy. Požadavek na přijetí takového zákona obsahuje již doporučení veřejného ochránce práv z roku 2010²⁷ a navazující legislativní doporučení.

V brzké době bude třeba legislativně řešit také problematiku transparentnosti v odměňování, která vyplývá ze směrnice PT. Z ní by kromě nicotnosti právního jednání, kterým se zaměstnanci zaváží k mlčenlivosti ohledně výše své odměny, měla vyplývat například povinnost zaměstnavatelů uvádět v pracovní inzerci výši nabízené odměny, povinnost zaměstnavatelů uvést na dotaz průměrnou odměnu žen a mužů vykonávajících stejnou práci nebo povinnost zaměstnavatelů s vyšším počtem zaměstnanců zveřejňovat informace o rozdílech v odměňování svých zaměstnanců a zaměstnankyň. Členské státy mají povinnost uvést své právo do souladu se směrnicí PT do 7. června 2026 (článek 34 bod 1. směrnice PT).

Dále lze do úvah de lege ferenda zahrnout absenci některých pojmů souvisejících s diskriminací, např. odvozené diskriminace, mnohonásobné a průsečíkové diskriminace nebo segregace. Lze také vést úvahy o rozšíření diskriminačních důvodů v antidiskriminačním zákoně, to by však nemělo vliv pro pracovněprávní vztahy, kde je širší výčet důvodů již dán (ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce, pro přijímání do zaměstnání ustanovení § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti).

4. Závěr

Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace jsou jedním z klíčových principů pracovního práva, což potvrzuje i zařazení mezi základní zásady pracovněprávních vztahů [ustanovení § 1a písm. e) zákoníku práce]. Praktická realizace této zásady prošla či projde v blízké době určitými změnami v návaznosti na směrnice WLB a PT. Tyto změny směřují především k zajištění rovných příležitostí a rovného odměňování mužů a žen na trhu práce.

Stále lze nicméně identifikovat body, v kterých má české antidiskriminační právo nedostatky. Jako nejproblematictější lze vnímat nedostatečnou náhradu nemajetkové újmy za diskriminaci, neúplnou právní úpravu přenosu důkazního břemene nebo výši soudního poplatku za odvolání v diskriminačních kauzách. Dále lze identifikovat určité mezery v antidiskriminačním právu, zejména chybějící zákon o vodičích a asistenčních psech nebo absenci legálních definic některých pojmů (odvozená diskriminace, mnohonásobná diskriminace, průsečíková diskriminace).

²⁷ Doporučení veřejného ochránce práv pro přístup vodičích a asistenčních psů do veřejných prostor ze dne 10. srpna 2010, sp. zn. 31/2010/DIS/JKV, dostupné z: https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Doporuceni/31-10-DIS-JKV_doporuceni-psi.pdf

TRANSPARENTNÍ ODMĚŇOVÁNÍ: DVA MÝTY A DVA INSTITUTY, KTERÉ MAJÍ POTENCIÁL ZMĚNIT PRACOVNÍ PRÁVO

Jakub Tomšej¹

1. Úvodem

Dne 10. května 2023 byla schválena směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970, jejíž název se ve většině veřejných diskusí zkracuje na „směrnice o transparentnosti v odměňování“. Jejím obsahem jsou nové povinnosti zaměstnavatelů, které by ve svém souhrnu měly posílit transparentnost a přispět k odstranění nedůvodných rozdílů v odměňování.

Směrnice musí být transponována nejpozději do 7. června 2026. V době přípravy tohoto příspěvku se začíná jevit jako pravděpodobné, že tento termín nebude v České republice dodržen. Na podzim roku 2025 nás totiž čekají volby do Poslanecké sněmovny. Současná vláda si – alespoň podle plánu legislativních prací na rok 2025 – neklade za cíl transpoziční novelu dostat dál, než do mezirezortního připomínkového řízení. Konečný osud transpozice tak bude záležet až na vládě, která vzejde z příštích voleb. Jaká vláda to bude a jaký bude mít názor na rovné a transparentní odměňování, je ve hvězdách. Jisté však je, že v době, kdy se bude konstituovat, budou do uplynutí transpoziční lhůty zbývat už jen měsíce.

Směrnice o transparentnosti v odměňování přitom představuje poměrně složitou materii, jejíž transpozici do českého práva by měla předcházet podrobná diskuse. Bude-li transpoziční novela procházet legislativním procesem ve spěchu až po termínu, hrozí polovičatá řešení a spory o tom, zda bylo transponováno úplně, podobně jako to nyní můžeme sledovat u WLB směrnice.² Také zástupci sociálních partnerů by se neměli ukolébat tím, že do nabytí účinnosti předpisů zbývá mnoho času, neboť některé změny vykazují takovou míru komplexnosti, že příprava na ně může trvat dlouho.

Účelem tohoto příspěvku není poskytnout komplexní výklad ustanovení směrnice. Rád bych se nejdříve pokusil vyvrátit dva mýty, které o směrnici často slyším, a následně upozornil na dva instituty, které jsou zatím spíše ve stínu odborných diskusí, skrývají však dle mého názoru významný potenciál.

¹ Autor působí jako docent na Právnické fakultě Univerzity Karlovy. Příspěvek vznikl v rámci projektu PRIMUS (č. 24/SSH/014) „Uplatňování zákazu diskriminace v pracovním a sociálním právu“ a přihlíží k právnímu stavu k 1. 12. 2024.

² Srov. PŘENOSILOVÁ, L. Transpozice nepřenosné části rodičovské dovolené, Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2023.

2. Mýtus č. 1: Transparentnost a údaje o konkrétním zaměstnanci

V naší společnosti stále přetrvává vnímání odměny zaměstnance jako údaje, o kterém se veřejně nemluví. Zatímco ve veřejné sféře tuto představu může relativizovat požadavek na informovanost veřejnosti o způsobu nakládání s rozpočtovými prostředky i (částečná) transparentnost platových tarifů,³ v soukromém sektoru může k jiným obavám přistupovat i obava zaměstnavatelů, že zaměstnanci, jejichž výše mzdy je veřejně známá, mohou být snadněji terčem nabídek práce ze strany jejich konkurentů.

Jakkoli mám jisté pochybnosti o tom, zda lze údaj o výši mzdy považovat za obchodní tajemství zaměstnavatele, bezesporu se jedná o osobní údaj zaměstnance, s nímž je možno nakládat pouze v souladu s nařízením GDPR a další platnou právní úpravou.

V tomto směru tak působí překvapivě a kontroverzně, je-li v souvislosti se směrnicí uváděno, že by na jejím základě konkrétní zaměstnanci mohli dospět k informaci o konkrétní výši odměny konkrétních jiných zaměstnanců (např. MF Dnes se v titulku ze dne 16. 2. 2024 provokativně ptá, zda „Má Zuzana vědět, kolik bere Franta?“, a na položenou otázku odpovídá, že „Výše mzdy bude vždy věc veřejná“).

Jak bude podrobně rozvedeno dále, směrnice vychází z představy, že individuální odměna konkrétního jednotlivce vyplývá ze systému odměňování, z něhož zaměstnavatel konzistentně vychází.

Informační povinnosti ukládané směrnicí se pak vztahují na informace vztahující se k průměrným úrovním odměňování rozděleným podle pohlaví pro jednotlivé kategorie pracovníků (srov. čl. 7 odst. 1 směrnice).⁴

Obdobně i zprávy o rozdílech v odměňování žen a mužů neobsahují údaje o individuální odměně jednotlivých zaměstnanců, ale pouze statistická data týkající se rozdílů v odměňování žen a mužů, mediánů tohoto rozdílu, a nejdetailejší informaci představuje rozdíl v průměrné odměně žen a mužů v jednotlivých kategoriích pracovníků.

Mohlo by se zdát, že údaj o odměně individuálního člověka vyjde najevo, bude-li v jeho kategorii zařazeno příliš málo osob. Článek 12 odst. 3 směrnice však zakotvuje možnost transponovat směrnici tak, že by v případě, kdy by zveřejnění informací vedlo k přímému nebo nepřímému zveřejnění odměny identifikovatelného pracovníka, bylo možno omezit přístup k těmto údajům tak, že by se k nim dostali pouze zástupci zaměstnanců, inspektorát práce nebo veřejný ochránce práv. Bylo by velmi překvapivé, kdyby Česká republika této možnosti nevyužila a přístupu zaměstnanců k těmto informacím nezamezila.

³ Srov. např. FUREK, A.: Vybrané problémy poskytování informací o platech podle zákona o svobodném přístupu k informacím od 1. 1. 2023, *Právní rozhledy* 3/2024, s. 59 a násl.

⁴ Srov. též PODRAZIL, P.: Blýská se v oblasti rovného odměňování na základě pohlaví na lepší časy? *Práce a mzda* 4/2023, s. 35 a násl.

Je tak na jednu stranu nutno přiznat, že směrnice obsahuje některé nástroje, pomocí kterých se lidé mohou k informaci o příjmu určitého zaměstnance přiblížit. Směrnice zejména zakazuje tzv. doložky mlčenlivosti, kterými by zaměstnavatelé bránili zaměstnancům ve sdělování výše jejich odměny (čl. 7 odst. 5). Jakkoli byly tyto doložky považovány za protiprávní i před schválením směrnice, může vyšší povědomí o nevymahatelnosti takové doložky vést i k tomu, že přibude zaměstnanců, kteří se rozhodnou o výši své odměny se svými kolegy hovořit.⁵ Nelze však očekávat, že by platné právo zaměstnavatelům ukládalo povinnost údaje o individuální odměně konkrétního zaměstnance sdílet s jinými zaměstnanci.

3. Mýtus č. 2: Konec vyjednávání o výši odměny

Druhý mýtus, s kterým se často setkávám, že představa, že směrnice dramaticky změní průběh vyjednávání o pracovní smlouvě, kdy nově již nebude možné, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem vyjednal výši odměny odpovídající jeho konkrétnímu profilu.

K tomu je nutné uvést, že zásada rovného odměňování není v žádném případě výdobytkem této směrnice. Je dlouhodobě součástí primárního evropského práva a v českém právu ji upravuje § 110 zákoníku práce, který zakotvuje zásadu stejné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty. Tuto zásadu je možno vnímat kromě jiného i jako zákaz libovůle na straně zaměstnavatele. Za takovou libovůli může být považováno (a to i před směrnicí), ujedná-li zaměstnavatel výši mzdy podle toho, kolik vydělával uchazeč v minulém zaměstnání nebo jak asertivní bude při jednání o výši mzdy. Že by výše mzdy neměla záviset na úspěchu ve vyjednávání, ostatně výslovně potvrdil i německý Nejvyšší soud.⁶

Na druhou stranu však nelze přehlížet, že objektivních kritérií, k nimž může zaměstnavatel při stanovení výše odměny přihlížet, je mnoho. Některá se týkají pracovní pozice, jiná osoby zaměstnance. Roli tak může hrát na jedné straně vzdělání a znalosti a dovednosti zaměstnance (do nichž se nutně promítá i délka praxe) a na druhé straně i pracovní výkonnost a výsledky práce.⁷

Směrnice sice v čl. 5 odst. 2 zaměstnavatelům zakazuje ptát se uchazečů na historii jejich odměňování. První článek téhož ustanovení předpokládá, že uchazeč bude mít ještě před pohovorem k dispozici informace o počátečním platu nebo jeho rozpětí. V žádném případě však směrnice nebrání tomu, aby mezi zaměstnavatelem a uchazečem probíhal otevřený dialog ohledně finančních očekávání uchazeče, jejich souladu se

⁵ BĚLOHOUBEK, V.: Princip rovného odměňování žen a mužů nefunguje. Pomůže nová směrnice? Rodinné listy 2/2024, s. 6–10.

⁶ Rozsudek Spolkového pracovního soudu (Bundesarbeitsgericht) ze dne 10. 02. 2023, sp. zn. 8 AZR 450/21.

⁷ Srov. též PECHÁČKOVÁ, N.: Za stejnou práci stejná odměna. Nebo ne? Právní rádce č. 12/2017, s. 56–59.

systémem odměňování zaměstnavatele i ohledně profilu zaměstnance a jeho vlastností, které mohou mít vliv na finální výši nabídky, a aby zaměstnavatel v rámci jednání předcházejících vzniku pracovní smlouvy postupně zjišťoval informace, které mu pomohou nabídku přizpůsobit, aby byla co nejméně spravedlivá.

4. Institut směrnice č. 1: Systémy odměňování

Bez ohledu na skutečnosti uvedené výše je nutno přiznat, že řada zaměstnavatelů na výši odměny nahlíží především jako na prostý průsečík nabídky a poptávky spíše než jako na nástroj k zachování rovnosti mezi zaměstnanci. Aniž bych chtěl jakkoli zlehčovat problematiku *gender pay gapu*, domnívám se, že v mnoha případech přitom nebude příčinou rozdílného zacházení pohlaví nebo jiný diskriminační důvod, ale spíše tlak na růst mezd na trhu práce a výhodná pozice, v níž se nacházejí někteří uchazeči o zaměstnání. Je-li o pracovníky nouze, může být pro zaměstnavatele obtížné získat je jinak, než že jim nabídne vyšší mzdu – ne vždy však takový zaměstnavatel bude současně připraven mzdu navýšit všem zaměstnancům, kteří pro něj už vykonávají stejnou práci, natož práci stejné hodnoty.

Na takovou situaci je nutno nahlížet, jak již bylo shrnuto výše: je-li mezi nově přijatým zaměstnancem a jeho kolegou možno prokázat objektivní rozdíly, které rozdíl v odměňování odůvodňují, nelze proti takovému postupu ničeho namítat. Pokud tomu tak ale není, zaměstnavatel se dopustí nerovného odměňování.

Problémem v současnosti je, že způsob stanovení výše odměny není u většiny zaměstnavatelů nijak ukotven, což může ztěžovat práci nejen kontrolních orgánů, ale i samotných zaměstnavatelů, ocitnou-li se v situaci, kdy reálně sami přesně nevědí, proč některý zaměstnanec pobírá vyšší odměnu než jiný.

Směrnice v čl. 4 odst. 1 zaměstnavatelům ukládá mít takzvané systémy odměňování, jejichž prostřednictvím bude rovné odměňování zajištěno.⁸ Pro pochopení jejich smyslu je přitom klíčový bod 26 preambule směrnice, podle něhož by tyto systémy měly umožňovat srovnání hodnoty různých pracovních míst v rámci stejné organizační struktury.

Zavedení systémů odměňování lze mít za zcela klíčové proto, že objektivních kritérií, podle nichž se výše odměny stanoví, existuje více a i samotná směrnice ponechává na zaměstnavateli, jakou váhu jim stanoví. Ani zde se samozřejmě nemůže jednat o libovůli zaměstnavatele, ale spíše o reflexi toho, že skladba povolání u různých zaměstnavatelů je různá a stejně tak mohou být různé priority vyplývající např. z obchodního modelu zaměstnavatele.

Jakým způsobem si lze systém odměňování představit? Má-li se jednat o pravidla, z nichž budou zaměstnavatelé dlouhodobě vycházet, lze si pro ně jen těžko představit

⁸ Srov. též TOMŠEJ, J.: Transparentnost k rovnosti?, in PICHRT, J.; TOMŠEJ, J. a kol.: Za novelou, před novelou..., Praha: Wolters Kluwer, 2024.

jinou než písemnou formu. Systém odměňování by tak nejspíš měl mít povahu vnitřního předpisu, případně dohody s odborovou organizací.

Systém odměňování u zaměstnavatele může mít v praxi veřejnou a neveřejnou část. Veřejná část by měla obsahovat minimálně konkrétní kritéria aplikovaná zaměstnavatelem pro určení výše odměny a jejich váhu, a dále přehled kategorií pracovníků, u nichž má zaměstnavatel za to, že jde o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Aby celý systém odměňování plnil svůj účel, měla by na něj dále navazovat informace o tom, v jakém rozpětí bude výše odměny u jednotlivých kategorií zaměstnanců. Ze směrnice ovšem nevyplývá, že by i tato informace musela být transparentně zveřejněná a dostupná všem zaměstnancům. I zde budou vznikat situace, kdy se vybrané osoby tuto informaci dozvědí: odkazují především na povinnost zaměstnavatele informovat uchazeče o zaměstnání o počátečním platu nebo jeho rozpětí určeném pro danou pozici (článek 5 odst. 1 směrnice). V rámci legislativního procesu bude jistě zvažována i slovenská inspirace, kdy tamní *zákoník práce* vyžaduje zveřejnění údaje o odměňování v pracovní inzerce. Souladná se směrnicí jsou však i jiná řešení, v jejichž rámci zaměstnavatel prokazatelně předá informaci o odměňování hned zpočátku komunikace směřující k možnému sjednání pracovního poměru (směrnice hovoří o tom, že by informace měla být předána např. ještě před pracovním pohovorem). Jaké řešení zvolíme, bude mít vliv na to, k jak širokému okruhu příjemců informace dospěje.

V souvislosti se systémy odměňování jsem již publikoval názor, že by s ohledem na jejich význam bylo záhodno, pokud by mohly být legislativně ukotveny již v rámci tzv. flexibilní novely zákoníku práce.⁹ V tuto chvíli nic nenasvědčuje tomu, že by se tak skutečně stalo. Zaměstnavatelé by si však měli být vědomi toho, že nebude úplně snadné takový systém zavést ze dne na den v organizaci, která dosud žádný systém neměla, a měli by se na změny začít připravovat s dostatečným předstihem.

5. Institut směrnice č. 2: Jediný zdroj

Směrnice kromě toho zavádí i institut jediného zdroje, který vychází z judikatury SDEU.¹⁰ Článek 19 odst. 1 směrnice stanoví, že dodržování zásady rovného odměňování se neomezuje na situace, kdy ženy a muži pracují pro stejného zaměstnavatele, ale je rozšířeno na jediný zdroj, který stanoví podmínky odměňování. O jediný zdroj se podle směrnice jedná tam, kde jediné místo (např. mateřská společnost) stanovuje složky odměny, které jsou relevantní pro srovnání pracovníků (např. ve více dceřiných společnostech). Recitál 29 směrnice jako příklad aplikace jediného zdroje uvádí situace, když jsou příslušné podmínky odměňování upraveny zákonnými ustanoveními nebo smlouvami týkajícími se odměňování použitelnými na několik zaměstnavatelů

⁹ TOMŠEJ, J.: Performativní novela zákoníku práce, *Právní rozhledy* 22/2024, s. 730–731.

¹⁰ K tomu srov. TOMŠEJ, J.: Jediný zdroj: na cestě ke koncernovému pracovnímu právu?, *Právní rozhledy* 17/2024, s. 561–565.

nebo když jsou tyto podmínky stanoveny centrálně pro více než jednu organizaci nebo podnik v rámci holdingové společnosti nebo konglomerátu.

Zatím se zdá, že největší obavy by institut jediného zdroje mohl působit právě koncernům. U nich je poměrně běžné, že mateřské společnosti neponechávají dceřiným společnostem mnoho autonomie, pokud jde o zásady odměňování.

Až dosud se přitom mohlo zdát, že právě koncernový způsob podnikání může v kontextu nerovného odměňování představovat velkou výhodu. „Tikající bombou“ českého trhu práce je totiž problematika regionálních rozdílů v odměňování, kde ani rozhodnutí Nejvyššího a Ústavního soudu zatím mnoho nezměnily na praxi, že zaměstnavatelé mají tendenci při odměňování zohledňovat rozdílnou situaci na trhu práce v regionech.¹¹ Proslýchá se nicméně, že někteří zaměstnavatelé na celou situaci mohli zareagovat právě zřízením většího počtu dceřiných společností, mezi které se regiony s rozdílnými úrovněmi odměňování rozdělí. Tomu by však institut jediného zdroje zabránil, leda že by oblast odměňování byla ponechána v kompetenci každé jednotlivé společnosti.

Situace některých koncernů bude složitější v tom, že subjektem, který určuje podmínky odměňování, bude zahraniční právnická osoba, která svůj vliv vykonává nad dceřinými společnostmi ve více státech. Jakkoli platné právo nekompromisně odmítá existenci rozdílů v odměňování mezi regiony České republiky, prozatím se nezdá, že by existovaly pádné argumenty, proč by se nově požadavek na rovné odměňování měl uplatňovat i přes hranice. Naopak má každý stát vlastní regulaci minimální mzdy, sám si stanoví výši odvodů v rámci daňových systémů i práv sociálního zabezpečení, liší se i pracovněprávní předpisy, a požadavek na sjednocení úrovní odměňování právě a jen v případě mezinárodních koncernů by působil zcela nesystematicky.

Závěrem je možno upozornit na oblasti, v nichž je už nyní problém do jisté míry opačný: osoba zaměstnavatele je v nich vymezena širěji, než by se z hlediska stanovení podmínek odměňování někomu na první pohled mohlo zdát logické. Jedná se jednak o zaměstnance organizačních složek státu, jejichž zaměstnavatelem je Česká republika, a jednak o zaměstnance fakult veřejných vysokých škol, jejichž zaměstnavatelem je univerzita.

Považuji za zjevné, že pokud stát stanoví podmínky odměňování platem v právních předpisech, nebo např. pokud univerzita stanoví jednotlivé složky odměny v mzdovém předpisu, půjde i zde o jediný zdroj. Na rozdíl od výše uvedeného příkladu ze soukromé sféry se toto konstatování může jevit jako nadbytečné, protože v případě státu i v případě univerzity rozdělené na fakulty se jedná o jedinou právnickou osobu a jediného zaměstnavatele. Rovné odměňování napříč celou organizací však v současnosti ne

¹¹ V této souvislosti by se nicméně mohlo zdát, že „dále přitahuje“ v souvislosti s nejnovějším rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2024, sp. zn. 21 Cdo 2000/2024, který řeší, jak v případě nerovného odměňování stanovit výši náhrady škody.

vždy představuje zavedenou praxi, a existence nového argumentu v podobě jediného zdroje tak může v boji za nastolení rovnějších podmínek odměňování pomoci.

Bude zajímavé sledovat, zda se v obou situacích uvedených výše nesetkáme se snahou interpretovat institut jediného zdroje obráceným způsobem: tedy že je-li určitá část zaměstnavatele nadána jistou mírou autonomie v rámci stanovení podmínek odměňování, měla by být za jediný zdroj považována právě jen ona. Takový argument však nenachází oporu ve znění směrnice a patrně jej půjde vyvrátit i na základě toho, že stát či univerzita nejen že představují jednu právnickou osobu, ale i že projevují významnou iniciativu, pokud jde o stanovení podmínek odměňování napříč svými částmi (ať už se jedná o platové tarify nebo o mzdové řády).

6. Závěrem

Bylo by naivní očekávat, že směrnice o transparentnosti v odměňování bude všemi přijata s nadšením. Byl bych však nerad, kdyby se její přijetí aplikační praxí změnilo mezi dvěma extrémy – interpretováním jejího obsahu způsobem, který neodpovídá její litere, a jejím ignorováním ve víře, že jde o materii natolik složitou, že se v ní nebudou orientovat ani zaměstnanci a jejich zástupci a její uplatnění v praxi tak bude omezené. Byl bych rád, kdyby i tyto řádky přispěly k tomu, že k těmto jevům docházet nebude.

VÝPOVĚDNÍ DOBA Z HLEDISKA „FLEXIBILIZAČNÍ“ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE

*Jakub Morávek*¹

Koncept demokratického právního státu předpokládá určitý minimální hodnotový rámec a konsensus. Jednou z jeho nepominutelných komponent a předpokladem jeho fungování je právní jistota.

Právní jista v širokém smyslu slova zahrnuje řadu momentů, které v konečném důsledku směřují k důvěře v právo, veřejnou moc a její instituce.

Primárně se jedná, z hlediska kontinentálního typu právní kultury, o následující:²

- formalizace pramenů práva – zdrojem právních pravidel musí být jasně identifikované a označené formy (prameny), které musí být všeobecně dostupné;
- pravidla, resp. normativní texty (prameny), které je obsahují, musí být vyhlášeny dostatečně předem tak, aby existovala reálná a rozumná možnost adresátů se s nimi seznámit a zařídit se podle nich. Z povahy věci je zcela vyloučena pravá retroaktivita;
- pravidla musí být vyjádřena srozumitelně, tzn. normativní text musí být pojat tak, aby adresát pravidel měl skutečnou možnost porozumět tomu, jaké chování je chťené a jaké chování je nechtěné. Se srozumitelností je neodmyslitelně spjata i rozsáhlost a přehlednost právního řádu. Hypertofie právního řádu či jeho mnoho vrstevnatost v míře, že není v rozumné míře možná pravidla s ohledem na množství pojmut a poznat, je stejně negativní jako nemožnost jim porozumět pro nesrozumitelnost (nesrozumitelnost přitom může být způsobena i přílišnou kombinací výjimek z pravidla, výjimek z těchto výjimek atd.);
- rozhodování veřejné moci opírající se o normativní texty obsažené ve formálních pramenech práva musí být předvídatelné, tzn. nemělo by se odchylovat od pravidla, které lze dovodit z normativního textu. Spolu s tím předvídatelnost zahrnuje i možnost predikce rozhodnutí veřejné moci s ohledem na její předchozí postup v obdobných věcech, tj. předvídatelnost ve smyslu, že v obdobné věci bude rozhodnuto obdobně;
- stálost v čase. V konečném důsledku jde opětovně o srozumitelnost, neboť příliš časté změny neumožňují adresátům pravidla poznat, seznámit se s nimi

¹ Autor působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy jako docent. Je vedoucím katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Západočeské univerzity v Plzni, místopředsedou České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a advokátem v Praze.

Příspěvek vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu Cooperatio/SOC/LAWS 10 „Labour Law and Social Security Law” a zohledňuje stav právní úpravy ke dni 31. října 2024.

² Srov. MORÁVEK, J. Model práva – Vztah práva a morálky. Praha: Linde Praha a.s., 2013.

a (hlavně) si je zažít tak, aby byla dodržována s potřebou samozřejmostí. Tento aspekt, tedy obecná známost pravidel, je u dlouhodobě fungující a stále právní úpravy významnou hodnotou.

Zásada proporcionality³ v širokém smyslu slova není rozhodující jen pro zhodnocení, zda lze nebo nelze přistoupit k zavedení právní regulace určitého jevu. Stejně tak je třeba jí reflektovat při změně právní úpravy, zvláště, má-li se zákonodárná činnost dotknout některého z prvků právní jistoty, jak byly vymezeny shora.

Jinak a konkrétněji řečeno, má-li dojít ke změně dlouhodobě fungující právní úpravy, která je obtisknuta v obecném vědomí adresátů, krom toho, že nově přijímaná právní úprava musí být obsažena v příslušném pramenu práva, vyhlášena dostatečně předem a formulována srozumitelně, musí být důvodné předpokládat, že narušení právní jistoty (stálost práva v čase a inkorporace pravidel do obecného povědomí) bude vyváženo pozitivy, která negativní důsledky (zásah do právní jistoty, související finanční náklady atd.) v konečném důsledku převáží.

Pouhé přesvědčení, že nová právní úprava v některých případech, ve kterých dosavadní právní úprava nefungovala dobře, bude fungovat lépe, takovým relevantním důvodem ovšem není. I kdyby to totiž byla pravda, je v podstatě jisté, neboť spravedlivá a ve všech směrech dobře fungující právní regulace je pouze teoretický konstrukt a nejvyšší aspirace zákonodárce, že pokud bude nová právní úprava v některých dříve problematických situacích fungovat lépe, bude současně v některých doposavad uspokojivě řešených momentech fungovat hůře.

Relevantním důvodem v tomto směru může být podstatná změna regulovaného jeho, v jejímž důsledku dosavadní právní úprava

- již není nebo nadále nebude přiléhavá (efektivní z hlediska sledovaného cíle regulace, o jehož naplnění kvůli hodnotovému pokladu právního řádu je třeba i nadále usilovat),
- působí nebo bude působit zásadní nespravedlnosti, nebo;
- vede či povede k jinému obdobně závažnému důsledku.

Předložený příspěvek se v kontextu naznačených výchozích tezí věnuje v Parlamentu České republiky projednávané tzv. „flexinovele“ novele zákoníku práce,⁴ konkrétně novelizačnímu bodu č. 8 týkajícímu se změny pravidel o délce a běhu výpovědní doby ve smyslu ust. § 51 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.⁵

³ Srov. například rozhodnutí Ústavního soudu České republiky ve věci sp. zn. Pl. ÚS 4/94.

⁴ Parlament České republiky. Poslanecká sněmovna. 9. volební období. tisk 775/0.

⁵ Dále jen „ZPr“

1. Historická perspektiva

Původní právní úprava námezdní smlouvy v ust. § 1151 až § 1174 císařského patentu č. 946/1811 Sb. zák. soud., Obecný zákoník občanský, výpověď námezdní smlouvy (a tedy ani výpovědní dobu a pravidla pro její počítání) výslovně nepředpokládala. Z povahy věci však bylo možné si ji sjednat.

K výslovnému zavedení výpovědi a výpovědní doby pro obecné závazkové vztahy, v nichž byla vykonávána závislá práce, v rámci ABGB došlo až s účinností k 1. lednu 1917, tentokráté však již v rámci služební smlouvy. Ust. § 1158 ABGB v této souvislosti stanovil, že smlouvu na dobu života nebo na dobu delší pěti let je možné rozvázat s šestiměsíční výpovědní dobou po uplynutí pěti let.

Nebyla-li doba služebního poměru určena, bylo možné jej vypovědět za podmínek uvedených v ust. § 1159 až § 1159c ABGB. Výpovědní doba byla stanovena pro různé situace odlišně (v některých případech byla čtrnáctidenní, v některých případech čtyřtýdenní).

Rakousko-Uherská právní úprava, resp. prvorepubliková právní úprava pracovněprávních vztahů však byla podstatně košatější a neomezovala se pouze na všeobecný zákoník občanský.

Z hlediska výpovědi a výpovědní doby lze poukázat například na ust. § 77 císařského patentu č. 227/1859 Ř. z., jímž se vydává živnostenský řád, který pro případ, že nebyla výpovědní doba ujednána a byla smluvena týdenní výplata mzdy, stanovil (s určitými výjimkami) u pomocných pracovníků výpovědní dobu čtrnáctidenní.

Podobně ust. § 102 stejného císařského patentu předpokládalo za splnění předepsaných podmínek čtrnáctidenní výpovědní dobu ve vztahu k učedníkům.

Úpravu výpovědní doby bylo možné nalézt rovněž v čeledních řádech z druhé poloviny 19. století.

Z prvorepublikové úpravy lze příkladmo jmenovat ust. § 31 zákona č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení, který předpokládal širokou škálu situací a výpovědních dob v závislosti na době trvání pracovního poměru od šesti neděl až po šest měsíců. Počátek běhu výpovědní doby se přitom mohl různit.

Z poválečných dob před nabytím účinnosti zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, lze poukázat zejména na zákon č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců.

Ust. § 19 jmenovaného zákona upravující rozvázání pracovního poměru výpovědí v odst. 3 stanovilo „u zaměstnanců, u nichž od nastoupení práce neuplynula doba tři měsíců, činí výpovědní lhůta dva týdny. U ostatních zaměstnanců činí výpovědní lhůta tři měsíce a počíná prvním dnem následujícího měsíce po dání výpovědi.“

Počínaje 1. lednem 1966 byla v obecné pracovněprávní úpravě výpovědní doba upravena v ust. § 45 zákona č. 65/1965 Sb.

V období od účinnosti prvního zákoníku práce až do konce roku 1988 byla délka výpovědní doby rozdílná v závislosti na věku zaměstnance. U zaměstnanců do 30 let činila jeden měsíců, u zaměstnanců mezi 30 a 40 lety dva měsíce a u zaměstnanců od 40 let tři měsíce; rozhodující byl věk, jehož zaměstnanec dosáhl do konce kalendářního roku, ve kterém počala výpovědní doba plynout.

Stran běhu výpovědní doby platilo, že počíná plynout prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

K 1. lednu 1989 došlo ke sjednocení délky výpovědní doby na dva měsíce pro všechny zaměstnance.

Pravidlo o běhu výpovědní doby však novelizací dotčeno nebylo. Dle ust. § 45 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb. tedy i nadále výpovědní doba počínala plynout prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a skončila (nedošlo-li k uplatnění ochranných dob či podobně) spolu s koncem následujícího kalendářního měsíce.

S účinností od 1. února 1991 došlo ještě k jedné dílčí změně právní úpravy, když pro výpověď z pracovního poměru z organizačních důvodů byla až do nabytí účinnosti stávajícího zákoníku práce, tj. do 1. ledna 2007, výpovědní doba prodloužena na tři měsíce.

Pravidla o běhu výpovědní doby zůstala opětovně nedotčena.

Z uvedeného se podává, že v oblasti právní úpravy pracovněprávních vztahů se pravidlo, dle něž výpovědní doba počíná plynout prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi z pracovního poměru, uplatňuje kontinuálně (nejméně) již od 1. dubna 1950. V roce 2025, kdy by měla „flexibilizační“ novela zákoníku práce nabýt účinnosti, tomu tak bude 75 let.

2. Návrh změny právní úpravy a jeho důvody

V bodě 8 tzv. „flexibilizační“ novely zákoníku práce se navrhuje změna pravidel o běhu a délce výpovědní doby, když se navrhuje nahradit stávající ust. § 51 ZPr následujícím zněním:

§ 51

- (1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje; není-li takový den v posledním měsíci, případně konec výpovědní doby na poslední den měsíce.*

- (2) *Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou výpovědi dané*
- a) *zaměstnanci z důvodu uvedeného v § 52 písm. f) až h), kde činí výpovědní doba nejméně 1 měsíc,*
 - b) *zaměstnavateli podle § 51a.*
- (3) *Písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze prodloužit výpovědní dobu nebo změnit její běh. Výpovědní doba a její běh musí být sjednány stejně pro zaměstnavatele i zaměstnance; to neplatí pro případ výpovědi podle § 52 písm. f) až h).*

Změna ust. § 51, tj. změna délky výpovědní doby a změna počítání času u výpovědní doby, je v důvodové zprávě, stručně shrnuto, zdůvodňována takto:

- a) *navržené změny právní úpravy rozvazování pracovního poměru lze z hlediska možných dopadů na podnikatelské prostředí ČR hodnotit pozitivně;*
- b) *jelikož výpovědní doba poběží již ode dne dání výpovědi, neměly by již v praxi vznikat nedůvodné rozdíly v délce časového úseku od dání výpovědi do skončení pracovního poměru v závislosti na tom, zda byla výpověď dána (doručena) na začátku, či konci kalendářního měsíce. Z pohledu zaměstnavatelů **pravděpodobně** půjde o vítanou změnu, kdy mj. odpadnou obavy, že z důvodu komplikací při doručování výpovědi (např. kvůli snaze zaměstnance vyhnout se doručení písemnosti, či jej alespoň zdržet) nestihnou písemnost doručit do posledního dne kalendářního měsíce a okamžik skončení pracovního poměru se tak odloží o další měsíc;*
- c) *lze pozitivně vnímat i to, že u výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu podle § 52 písm. f), g) a h) zákoníku práce bude výpovědní doba činit 1 měsíc. **V těchto případech nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec zaměštnával po dobu dalších 2 měsíců, neboť mnohdy je spolupráce stran samotným dáním výpovědi, či důvody, které k rozvázání pracovního poměru vedly, narušena či ochromena tak zásadním způsobem, že další prodlužování existence pracovního poměru postrádá smyslu a zbytečně vede k nárůstu nákladů na straně zaměstnavatelů;***
- d) *současná úprava je problematická i z **hlediska rovnosti zaměstnanců**, neboť rozdíl v délce doby od doručení výpovědi do samotného skončení pracovního poměru může být poměrně značný i v situacích, kdy jsou okolnosti výpovědi identické, pouze došlo k doručení v jiné fázi měsíce.*
- e) *Dále se v případech výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu podle § 52 písm. f), g) a h) navrhuje zkrátit výpovědní dobu na 1 měsíc. **Důvody podle § 52 písm. g) a h) se týkají případů, kdy zaměstnanec hrubě či opakovaně porušil své pracovní povinnosti, což jsou situace, u kterých nelze spravedlivě požadovat po zaměstnavateli, aby s takto problematickým zaměstnancem setrval v pracovníprávním vztahu další dva měsíce.** V praxi půjde často o případy, kdy bude důvěra narušena natolik, že již nebude možné zaměst-*

nance ani plnohodnotně zapojovat do plnění pracovních úkolů. Rovněž nejsou neobvyklé situace, kdy problematický zaměstnanec během výpovědní doby nastoupí na dočasnou pracovní neschopnost, což přináší náklady nejen zaměstnavateli, ale i státu. V případě výpovědního důvodu podle § 52 písm. f) pak sice nemusí být vždy jeho naplnění přímo vinou zaměstnance, nicméně pokud ten např. přestane splňovat zákonné předpoklady pro výkon dané práce, stane se tímto okamžikem pro zaměstnavatele prakticky nevyužitelný. To je spojeno s podstatnými ekonomickými náklady bez příslušné protibodnoty, jejichž vznik přitom zaměstnavatel nijak nezavinil a zpravidla ani nemohl ovlivnit. Tento stav je tak spravedlivé vyvážit zkrácením výpovědní doby.⁶

3. Oponentní argumentace

Předně je třeba podotknout, že návrh novely jako celek, nikoli tedy jen část, již je zde věnována pozornost, postrádá řádné zdůvodnění. Tvrzení v důvodové zprávě vyskytující se napříč navrženými změnami, konkrétně že navržená změna reaguje na požadavky aplikační praxe atp., není nijak podloženo. Materiál v obecné rovině a ani k jednotlivým bodům nezmiňuje žádné analýzy potřebnosti a dopadů.

Není zřejmé, z čeho plynou závěry o požadavcích na navržená opatření, není zřejmé, z jakých důvodů je předkladatel přesvědčen, že navržená změna bude mít za důsledek lepší ochranu chráněných zájmů, a proč bude zásah do právní jistoty a dalších dotčených zájmů vyvážen pozitivním efektem, který by měl z navrženého opatření vyplynout.

Krom toho návrh obsahuje řadu logických chyb, nelogických a vzájemně si protirečících argumentů.

Návrh se zdá být, podobně jako několik legislativních počínů v oblasti právní úpravy pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení z poslední doby, toliko projekcí přesvědčení autora o tom, že „*takto to bude lepší*“. Jak ovšem ukazuje zkušenost například s právní úpravou dovolené,⁷ anebo experimenty s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr v posledním roce, jejichž důsledkem je ve většině návrat k původnímu stavu, jen víra v lepší zítřky a přesvědčení o své pravdě k dobrému výsledku nestačí.

⁶ Srov. Parlament České republiky. Poslanecká sněmovna. 9. volební období. tisk 775/0.

Zvýraznění bylo autorem doplněno.

⁷ V této souvislosti srov. například MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck. 2020. sv. 13–14. s. s 488–494, MORÁVEK, J. K některým (nejen) problematickým otázkám dovolené po 1. 1. 2021. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck. 2021. sv. 2., MORÁVEK, J. Ohlédnutí se za pracovněprávní legislativou a judikaturou (zejména) pandemických let in SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA – Mezinárodní internetový vědecký časopis zameraný na práve otázky v interdisciplinárnych súvislostiach. Právnická fakulta Trnavské univerzity v Trnavě. Trnava. 2022 sv. 2., ročník X. s. 19–50.

Jde-li o shora shrnuté zdůvodnění navrhované změny ust. § 51 ZPr, lze k jednotlivým důvodům a tvrzením ve stručnosti poukázat na následující:

- **Ad a)** – vyjdeme-li z předpokladu, že hlavním cílem novelizace je „*zvýšit flexibilitu pracovníprávních vztahů jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně zaměstnanců, a tím tak uvolnit v řadě případů příliš rigidní nastavení právní úpravy s cílem reagovat na aktuální potřeby moderního trhu práce*“, kdy podle prohlášení politických představitelů i zástupců NERVu je (má být) největším problémem stávajícího trhu práce nedostatek pracovních sil, resp. nedostatek kvalifikovaných pracovních sil, nelze než konstatovat, že předkladatel žádné důvody, pro které by bylo možné dospět k hodnocení, že dopady novelizace budou v podnikatelské sféře z hlediska hlavního cíle novely hodnoceny pozitivně, neuvádí.

Na takový závěr nelze přitom usuzovat ani nepřímou. Důvody jsou dva.

Jednak se zkrácení výpovědní doby vztahuje pouze k výpovědním důvodům na straně zaměstnance, tzn. k uvolnění pracovní síly dojde proto, že zaměstnanec porušuje své povinnosti, eventuálně nepodává dobré pracovní výkony, či nemá potřebnou kvalifikaci. Jak by měla rychlejší fluktuace takových zaměstnanců přispět k řešení problémů českého pracovního trhu, není jasné.

Vedle toho problémem pracovního trhu v České republice je obecný nedostatek pracovní síly. Jak má zkrácení výpovědní doby u části výpovědních důvodů namnožit pracovní sílu, rovněž není jasné.

- **Ad b)** předně nelze přehlédnout potvrzení absence jakýchkoli podkladových analýz, které se zrcadlí v konstatování „*pravděpodobně půjde o vítanou změnou*“. Jinak řečeno, předkladatel neví, jestli je na straně zaměstnavatelů o navrženou změnu týkající se běhu výpovědní doby skutečný zájem.

Případný argument, že kdo změnu nechce, může zachovat dosavadní pravidla dohodou, zejména ve vztahu ke stávajícím zaměstnancům s ohledem na náklady stejně jako na to, že nemusí být oboustranný zájem na takové dohodě, ob stojí jen stěží.⁸

Vyhýbání se doručení výpovědi z pracovního poměru ve snaze prodloužit dobu trvání pracovního poměru o jeden kalendářní měsíc by mohlo být důvodem pro navrženou změnu. Protiváhou narušení právní jistoty prezentovanou

⁸ Nelze taktéž přehlédnout, že bylo-li do pracovní smlouvy převzato stávající znění ust. § 51 odst. 2 ZPr, může po případné účinnosti změnové právní úpravy dojít ke sporům o význam takové doložky. Konkrétně řečeno, může být sporné, zda doložka měla jen informativní charakter, nebo zda jejím účelem bylo vyjádřit vůli stran pravidlo o běhu výpovědní doby „konzervovat“ pro případ budoucí změny zákonné úpravy.

75 lety neměnného pravidla počítání času by však z hlediska proporcionality mohl takový tento jev pouze, pokud by byl masový.⁹

Ani ve vztahu k tomuto argumentu však důvodová zpráva žádné relevantní informace (kvůli absenci podkladových analýz) neobsahuje.

Navíc se předkladatelem uvedená argumentace dotýká pouze distančního doručování. Jaký je poměr mezi osobním a distančním doručováním výpovědi z pracovního poměru, opět nevíme; dosavadní téměř dvacetiletá zkušenost z aplikační praxe hovoří pro převahu osobního doručování.

Uzavřít se nabízí poukázání na to, že předkladatel ve svých úvahách pomíjí související úpravu ust. § 53 a § 54 ZPr.

- **Ad c)** předkladatel zcela ignoruje stávající teoretickou koncepci výpovědi z pracovního poměru, která se promítá i v rozhodovací praxi Nejvyššího soudu.¹⁰ Tu lze zjednodušeně charakterizovat tak, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat (z organizačních důvodů znemožňujících přidělovat zaměstnanci ujednanou práci v ujednaném místa nebo v ujednaném rozsahu, kvůli zdravotní nezpůsobilosti na straně zaměstnance, kvůli nesplňování požadavků, předpokladů či neuspokojivým pracovním výsledkům, anebo kvůli narušení důvěry v důsledku zaviněného porušení pracovní kázně), aby zaměstnance dále zaměstnával.

Opírá-li předkladatel návrh na zkrácení výpovědní doby o to, že v případě výpovědních důvodů podle ust. § 52 písm. f) až h) ZPr dle jeho mínění nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával po dobu dalších 2 měsíců, s ohledem na to, že předmětná právní úprava je neměnná již desetiletí, musí přesvědčivě vysvětlit změny ve vnějších okolnostech, jejichž důsledkem je, že co bylo dříve spravedlivě požadovat, dnes již spravedlivě požadovat není.¹¹

⁹ Stranou nelze nechat ani to, že při výchozím schématu fungování principu proporcionality lze konstataci předkladatele o účelové snaze vyhnout se doručení výpovědi z pracovního poměru interpretovat také tak, že má předkladatel za to, že zaměstnanci se většinou chovají účelově, nepoctivě a nemravně. Tomu se dá však věřit jen těžko.

¹⁰ Srov. například rozsudek Vrchního soudu v Praze ve věci sp. zn. 6 Cdo 53/94, nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ve věci sp. zn. 21 Cdo 1228/99, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, sp. zn. 21 Cdo 3034/2016, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012 či ve věci sp. zn. 21 Cdo 2697/2022. Stejně srov PTÁČEK, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 351, marg. č. 91.

¹¹ Navržená změna je nekonceptní, jsou-li zahrnuty i výpovědní důvody podle ust. § 52 písm. f) ZPr, resp. zejména a konkrétně výpovědní důvod spočívající v nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce stanovených právními předpisy. Důvod je ten, že předmětná situace může nastat po vzniku pracovního poměru v důsledku změny právní úpravy, tzn. zcela bez jakékoli viny zaměstnance. Vydjeme-li

Uzavřít se nabízí k tomu bodu s tím, že se nelze ubránit dojmu, že předkladatel ve svých úvahách pominul právní úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru – pokud je v důsledku jednání zaměstnance vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem natolik fatálně narušen, že další trvání pracovního poměru postrádá smysl, z povahy věci by měly být splněny podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu zvlášť hrubého porušení pracovní kázně.

- **Ad d)** argumentace rovností v odkazovaném bodě je nepřesvědčivá. Bez ohledu na to, v jaké fázi kalendářního měsíce je výpověď doručena, podle stávající právní úprava bude délka výpovědní doby vždy dva měsíce, tzn. nerovnost z hlediska délky výpovědní doby mezi zaměstnanci nenastává.

K rozdílné délce doby trvání pracovního poměru v návaznosti na doručení výpovědi více zaměstnancům ze shodných důvodů v různých kalendářních měsících – viz ad b).

- **Ad e)** argumentace předkladatele je věcně nesprávná, když předkladatel pomíjí, že míra intenzity porušení pracovní kázně je trojí (předkladatel z neznámého důvodu nezmiňuje závažné porušení pracovní kázně, současně hovoří o hrubém porušení, kdežto zákonná úprava operuje s pojmem zvlášť hrubé).

K výhradě, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával další dva měsíce, viz bod ad c). Stejně platí o přehlížení právní úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru.

S ohledem na ust. § 53 a § 54 ZPr je ve vztahu k důvodům podle § 52 písm. g) a h) ZPr nemístná argumentace dočasnou pracovní neschopností. Navíc nelze přehlédnout, že jí předkladatel fakticky předvídá, že poskytovatelé zdravotních služeb nepostupují s dostatečnou odbornou péčí a zneužívají v zájmu zaměstnanců a poplatně jejich práni jim svěřenou pravomoc; to není vyloučeno, ale tak závažné obvinění musí být z povahy věci opřeno o podkladovou analýzu, která ani v tomto směru zpracována nebyla.¹²

z obecného předpokladu, že by změny právních předpisů měly být realizovány s dostatečným časovým odstupem, měl by řádně postupující zaměstnavatel být schopen pracovní poměr výpovědí v takovém případě rozvázat tak, aby skončil spolu s nabytím účinnosti změny příslušné právní úpravy. Zkracování délky výpovědní doby tak nemá opodstatnění.

¹² Za neúplnou lze důvodovou zprávu a úvahy předkladatele považovat mj. i v části poukazující na sjednocení režimu běhu výpovědních dob v pracovněprávních vztazích, neboť argumentace k ust. § 77 odst. 4, § 317 odst. 2 a § 317a odst. 5 ZPr se z hlediska právní jistoty nijak nevypořádává s tím, proč se pouze pro výpovědní dobu při výpovědi z pracovního poměru neuplatní ust. § 333 ZPr.

Pokud by byla zavedena změna ust. § 51 ZPr tak, jak je navrhováno, v pracovněprávních vztazích by platil:

Zcela stranou úvah předkladatele, což je s ohledem na uvedené v bodě ad c) pochopitelné, z hlediska kvality zpracování návrhu však neomluvitelné, zůstává, že z hlediska judikatury Nejvyššího soudu¹³ změnou délky výpovědní doby ve vztahu k výpovědi z pracovního poměru z důvodu porušení pracovní kázně ze dvou měsíců na jeden měsíc dojde k oslabení okamžitého zrušení pracovního poměru na úrok výpovědi z pracovního poměru.

Konkrétně řečeno, je-li právní úprava vystavěna tak, že:

- (a) je-li s ohledem ke všem okolnostem po zaměstnavateli spravedlivé požadovat, aby zaměstnanec, který zaviněně porušil pracovní kázeň, i nadále zaměstnával, lze zaměstnance nanejvýše písemně upozornit na porušení pracovní kázně a na možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí a rozvázat s ním pracovní poměr pouze při opakovaném zaviněném porušení pracovní kázně, dopustí-li se dalšího zaviněného porušení pracovní kázně v šesti měsících ode dne doručení písemného upozornění;
- (b) není-li s ohledem ke všem okolnostem po zaměstnavateli spravedlivé požadovat, aby zaměstnanec, který zaviněně porušil pracovní kázeň, i nadále zaměstnával, lze to však požadovat po dobu běhu výpovědní doby, lze se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí;
- (c) není-li s ohledem ke všem okolnostem po zaměstnavateli spravedlivé požadovat, aby zaměstnanec, který zaviněně porušil pracovní kázeň, i nadále zaměstnával, a to ani po dobu běhu výpovědní doby, lze se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením pracovního poměru;

zkrácení výpovědní doby ze dvou měsíců na měsíc musí mít nutně za důsledek, že řada případů, které by bylo možné dříve podřadit pod okamžité zrušení pracovního poměru, neboť dva měsíce trvání pracovního poměru by byly s ohledem k okolnostem neakceptovatelně dlouhé, budou napříště naplňovat pouze výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. g) ZPr – další dva měsíce trvání pracovního poměru by byly neakceptovatelné, jeden měsíc však ještě akceptovatelný je/bude.

Krom toho, že přiblížení důvodů pro výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru je dalším z prvků právní nejistoty, neboť se dotýká srozumitelnosti a jasnosti právního řádu, lze mít s ohledem na primární cíl právní úpravy, jak byl prezentován shora, silnou pochybnost, že se z hlediska předkladatele jedná o chtěný efekt.

– obecný režim počítání času a běhu dob ve smyslu ust. § 601 an. ObčZ s modifikací plynoucí z ust. § 333 ZPr – například pro zkušební dobu, pro výpovědní doby podle § 77 odst. 4, § 317 odst. 2 a § 317a odst. 5 ZPr;

– obecný režim počítání času a běhu dob ve smyslu ust. § 601 an. ObčZ – pro výpovědní dobu podle § 51 ZPr

¹³ Srov. Parlament České republiky. Poslanecká sněmovna. 9. volební období. tisk 775/0.

4. Závěrečné poznámky

Je pravdou, že stávající právní úprava běhu výpovědní doby může vést k různé délce doby trvání pracovního poměru u zaměstnanců jednoho zaměstnavatele v relativně stejném postavení. Stane se tak však nikoli důsledkem libovůle, nýbrž v reflexi působení právem reprobovaných skutečností. Lze mít za to, že jen v minimálním počtu případů se bude jednat o účelový postup a důsledek nepoctivosti.

Může tedy dojít k určitým nespravedlnostem. Není zde však žádný relevantní důvod a důkaz se domnívat, že by se jednalo o masový z hlediska ústavně chráněných hodnot zásadní moment, který by bylo třeba řešit.

Ojedinelé případy dílčích nespravedlností jsou mj. vyváženy předvídatelností právní úpravy, jež je v základu neměnná již 75 let.

Předkladatel neuvádí žádný přesvědčivý a dostatečně závažný důvod, který by legitimizoval navrhovanou změnu ve smyslu zásahu do právní jistoty. Nejen ze shora uvedených důvodů lze mít za to, že takový důvod neexistuje.¹⁴

Stejně o absenci relevantního zdůvodnění platí o navrhované změně délky výpovědní doby či o další navrhované změně v oblasti rozvázání pracovního poměru, jíž je prodloužení lhůt v ust. § 58 ZPr.

K navrhované změně ust. § 58 ZPr v krátkosti jen tolik, že předkladatelem prezentovaný pohled je navíc značně zjednodušující.

Jako by si předkladatel neuvědomoval, že se návrh dotýká deliktů odpovědnosti zaměstnance a navrhuje se podstatná změna v jednom ze segmentů odpovědnosti zaměstnance za zaviněné porušení pracovněprávních povinností. Taková změna by měla být, podobně jako tomu bylo například u změny promlčení veřejnoprávních deliktů, podrobena důsledné odborné diskusi.

Ve vztahu k ní lze předeslat, že argument ve smyslu, že zaměstnavatelé mají problém ve stávajících lhůtách právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru doručit mj. proto, že „*může se totiž jednat i o velmi neurčité podezření, k jehož prošetření současná délka subjektivní lhůty nepostačuje*“,¹⁵ je ze dvou důvodů lichý.

Jednak lhůta plyne až od okamžiku, kdy se zaměstnavatel o porušení pracovní kázně dozví. Neurčité podezření nenaplnuje podmínku, že se zaměstnavatel o porušení pracovní kázně ve smyslu ust. § 58 ZPr dozvěděl.

¹⁴ Z hlediska právní jistoty by předkladatel měl z povahy věci mj. zhodnotit, nakolik dojde k dalšímu zkomplikování praktického použití již tak relativně komplikované úpravy ust. § 52 ve spojení s ust. § 53 a § 54 ZPr.

Stranou úvah by neměl zůstat i praktický dopad právní úpravy například do oblasti hromadného propouštění, resp. administrativní náročnost postupu zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru s větším počtem zaměstnanců.

¹⁵ Srov. Parlament České republiky. Poslanecká sněmovna. 9. volební období. tisk 775/0.

Jednak s ohledem na zjednodušení právní úpravy doručování v posledních letech a na možnosti doručování prostřednictvím elektronických komunikací a datových schránek by mělo být přesvědčivě zdůvodněno, proč jsou lhůty podle ust. § 58 ZPr nedostatečné, pakliže v předchozích desetiletích při méně přívětivé právní úpravě doručování písemností zaměstnanci do vlastních rukou a méně flexibilních způsobech doručování tomu bylo opačně.

Nelze rovněž pominout, má-li předkladatel záměr změnit právní úpravu ust. § 58 ZPr, nutnost vypořádat se i s ust. § 57 a s § 59 ZPr ať již třeba ve smyslu přesvědčivého zdůvodnění, proč má být oproti ust. § 58 ZPr právní úprava zachována v nezměněné podobě.

Uzavřít lze s tím, co se jasně podává ze shora připojeného výkladu. Návrh „*flexibilizační novely*“ je opětovně tzv. střelbou na slepo, byť třeba vedenou dobrými úmysly.

Tvorba legislativy, zejména pokud může mít zásadní dopady a vyvolat vysoké náklady, však nemůže být hrou na náhodu.

Byť neplatí, že by všechny navržené změny bylo třeba hodnotit negativně (například některé změny v oblasti zkušební doby – nikoli však prodloužení maximální délky – lze považovat za vhodné), s ohledem i jen na možné negativní efekty a nezvratné změny v oblasti rozvázání pracovního poměru (s vědomím, že v Parlamentu lze očekávat spíše prohloubení problematických momentů nežli opravu návrhu) nezbyvá než se upínat k tomu, že poslanci budou po zbytek volebního období natolik zaměstnáni předvolebními půtkami, že, podobně jako tomu bylo v roce 2017,¹⁶ návrh novely spolu s koncem funkčního období sněmovny „spadne pod stůl“.

Pozitivní tečka závěrem.

Bude-li ministerstvo práce a sociálních věcí otevřeno věcné odborné diskusi, není vyloučeno vzít návrh novely za základ pro zpracování komplexního, věcného a vyváženého změnového zákona.

¹⁶ Viz Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna 2013-2017, tisk 903/0

MOŽNOSŤ ZAMESTNANCA DOMÁHAŤ SA NEPLATNÉHO SKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU, AK SÁM INICIOVAL JEHO SKONČENIE

Marek Švec, Peter Mészáros¹

1. Faktický postup zamestnávateľa a skončenie pracovného pomeru

V dôsledku realizácie faktického postupu zamestnávateľa, ktorý zvažuje skončenie pracovných pomerov zamestnancov, ale nedisponuje žiadnym právne aprobovaným dôvodom pre jeho skončenie, sa v aplikačnej praxi už dlhodobo vyskytujú prípady, kedy zamestnanci sami radšej ukončia pracovný pomer, aby sa vyhli alebo zastavili často šikanózne konanie zo strany zamestnávateľa alebo vedúcich zamestnancov. V tomto ohľade nie je popisovaný postup novinkou. To, čo však možno považovať za originálne, je aktuálny trend niekoľkých posledných rokov, kedy sa zamestnanci sami začínajú domáhať neplatného skončenia pracovného pomeru, ktorý ale sami svojím právnym úkonom spôsobili, pričom argumentujú, že boli vystavení takému psychickému tlaku zamestnávateľa, že nevideli inú možnosť ako sa z tejto situácie vymaniť. S odstupom určitého času však túto situáciu vnímanú negatívne, keďže so skončením pracovného pomeru zo strany zamestnanca spravidla podľa ustanovenia § 67 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „ZP“) nie je spojené žiadna peňažná kompenzácia ako napr. odstupné a cítia sa byť potrestaní dvojnásobne (nielen vo vzťahu k núteniu skončiť pracovný pomer, ale skončiť tento pracovný pomer bez akejkoľvek peňažnej kompenzácie).

V aktuálnych súdnych konaniach, ktoré sú autorom známe, však nie je spravidla problém zo strany zamestnanca preukazovať konanie zamestnávateľa, ktoré považuje za šikanózne. Problémom je skôr nahliadanie súdov na prípustnosť podaných žalôb zo strany zamestnancov, pretože relevantné ustanovenia § 77 a nasl. ZP takúto právnu možnosť subjektom pracovnoprávných vzťahov neponúkajú, keďže umožňujú podanie žaloby o neplatné skončenie pracovného pomeru len v prípade skončenia pracovného pomeru zo strany druhého subjektu alebo dohody. Podanie žaloby o neplatné skončenie pracovného pomeru vo vzťahu k vlastnému skončeniu pracovného pomeru však ZP nepozná.²

¹ Autori v nasledujúcom poradí pôsobia ako univerzitný profesor na Katedre občianskeho a pracovného práva, Právnickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici a odborný asistent na Katedre občianskeho a obchodného práva na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave.

Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0013/23 „Európske mimikry algoritmickeho riadenia obsahu pracovnoprávneho vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR.“, zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M., univ. prof.

² OLŠOVSKÁ, A. – DIVÉKYOVÁ, K. – MÉSŽÁROS, M. *Organizačné zmeny zamestnávateľa a skončenie pracovného pomeru*. Bratislava : Wolters Kluwer SK, 2023, s. 45.

V predmetnom prípade nie je možné identifikovať žiadne relevantné súdne rozhodnutie, prípadne inú akademickú úvahu na podobnú tému, preto sa možno oprieť len o odborné zameranie a aplikačnú prax spracovateľa právneho stanoviska. Príslušné pracovnoprávne predpisy, osobitne ZP neuvádzajú normatívnu úpravu domáhania sa neplatnosti jednostranného právneho úkonu skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca podľa § 67 ZP. Relevantná pracovnoprávna úprava, ktorú obsahuje 2. časť ZP od ustanovenia § 77 po § ustanovenie § 80 ZP vychádza primárne z ambivalentného postavenia subjektov pracovnoprávných vzťahov, v ktorom sa nachádzajú v okamihu jednostranného skončenia dohodnutého zmluvného vzťahu (pracovného pomeru), a preto v závislosti od konkrétneho spôsobu skončenia pracovného pomeru, ktoré je druhou zmluvnou stranou považované za neplatné, uvádzajú konkrétny procesnoprávny postup uplatnenia tohto práva vrátane odpovedajúcich pracovnoprávných nárokov pre zmluvnú stranu úspešnú v tomto súdnom konaní.

2. Teoreticko-právne úvahy nad právnymi možnosťami zamestnanca

Absencia príslušnej pracovnoprávnej úpravy v právnom poriadku však automaticky neimplikuje nemožnosť uplatnenia takéhoto práva, a to aj v prípade skutočnosti, ak má byť predmetom posúdenia jednostranný právny úkon subjektu pracovnoprávneho vzťahu, ktorý sám uskutočnil, to však len za predpokladu, že existuje určitý okruh objektívnych (právných) skutočností, ktoré takéto konanie zo strany odôvodňujú. Domnievame sa, že uvedený prístup je prípustný práve v pracovnoprávných inštitútoch, v ktorých sa realizuje určitý faktický alebo pracovnoprávny úkon zo strany subjektu pracovnoprávneho vzťahu, ktorý súčasne spĺňa predpoklad požívania zvýšenej pracovnoprávnej ochrany slabšej strany, teda zamestnanca.³ Takýto prístup ochrany slabšej strany a nevyhnutnosti objektívneho zistenia všetkých okolností, ktoré spočívajú v podanej žalobe na neplatné skončenie pracovného pomeru a okolnostiach jej podania sa integrálne premieta aj do povahy vlastného sporu podľa § 316 CSP vo väzbe na jeho hmotnoprávne podmienky podľa § 77 ZP a nasl. Je nepochybné, že *pojem slabšej strany vystupuje v pracovnom práve, resp. pracovnoprávných vzťahoch* (por. aj II. ÚS 332/2018, bod 29).

K ochrane slabšej strany a vyrovnávaniu faktickej nerovnosti strán sa vyslovil aj ÚS SR (III. ÚS 86/2020): „*Všeobecný súd je povinný zistiť procesnú pravdu v konaní, k čomu má slúžiť práve dokazovanie. Ochrana zamestnancov má navyše aj svoju ústavnoprávnu dimenziu v čl. 36 písm. b) Ústavy Slovenskej republiky a konkrétne ochranu proti svojoľnému prepúšťaniu zo zamestnania. Základné práva a slobody sa pritom neuplatňujú len voči štátnym orgánom, ale aj v horizontálnych vzťahoch, keď pôsobia sprostredkované prostredníctvom podústavného práva, ktoré prežarujú (por. aj I. ÚS 106/2016, bod 6). Všeobecné súdy majú povinnosť toto prežarovanie brať pri svojom rozhodovaní do úvahy tak, aby základné práva a slobody pri výklade a aplikácii práva chránili. Aj podústavné*

³ BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 890.

právo, v tomto prípade Civilný sporový poriadok, vo viacerých ustanoveniach vyžaduje osobitný prístup v situácii, keď existuje faktická nerovnosť medzi procesnými stranami. Je úlohou všeobecných súdov, aby konkrétnym procesným postupom túto nerovnosť dorovnali, a tak zabezpečili funkčnú rovnosť procesných strán.“. Napokon, aj podústavné právo, v tomto prípade Civilný sporový poriadok, vo viacerých ustanoveniach vyžaduje osobitný prístup v situácii, keď existuje faktická nerovnosť medzi procesnými stranami (čl. 6 ods. 1, § 319 v spojení s § 316). Je na pleciach všeobecných súdov, aby konkrétnymi krokmi túto nerovnosť dorovnali, a tak zabezpečili funkčnú rovnosť procesných strán (por. m. m. aj PL. ÚS 11/2016, bod 40).“

Určitú analógiu predmetného prístupu možno nájsť v ustanovení § 17 ZP, ktoré v ods. 1 uvádza, že „Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný.“ a v ods. 3 uvádza, že „Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.“ V oboch prípadoch sa tak predpokladá realizácia právneho úkonu, ktorý buď realizoval sám zamestnanec alebo bol tohto úkonu minimálne účastný, a ktorý bude posúdený ako neplatný vzhľadom na existujúcu zvýšenú pracovnoprávnu ochranu zamestnanca ako slabšej strany, a to najmä s dôrazom na skutočnosť, že v oboch prípadoch sa neuvádza žiadny subjektívny alebo objektívny dôvod, pre ktoré ZP stanovuje túto zvýšenú pracovnoprávnu ochranu, postačuje výlučne fakt, že ide o osobu zamestnanca, o ktorej práva v predmete právneho úkonu ide. Predostierame, že najmä účel ustanovenia § 17 ods. 1 ZP zodpovedá posudzovanej situácii, a to čo do subjektu i predmetu jednostranného právneho úkonu, ktorý uskutočnil sám zamestnanec a ktorého právne následky spôsobujú zánik jeho práva, pričom tento zánik je napadnutý domnienkou neplatnosti (absolútnej alebo relatívnej).

Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnanca podľa § 67 ZP predstavuje jednostranný právny úkon, ktorý ZP s ohľadom na ochranu slabšej strany neviaže na existenciu žiadneho obligatórneho výpovedného dôvodu objektívnej alebo subjektívnej povahy.⁴ Pre jeho právnu perfektnosť sa vyžaduje výlučne splnenie formálnych procesnoprávných podmienok upravených v § 61 ZP, t. j. že dokument, ktorý má byť výpoveďou zo strany zamestnanca podľa § 67 ZP, je určitý (odpovedajúce označenie subjektov pracovnoprávneho vzťahu, vyjadrenie nepochybnéj vôle na skončenie zmluvného vzťahu zo strany zamestnanca). Neuvedenie dôvodov alebo uvedenie akýchkoľvek dôvodov, pre ktoré chce skončiť pracovný pomer zamestnanec výpoveďou podľa § 67 ZP, nie je právne významné a nemá (nemôže mať) vplyv na prípadné posúdenie tohto jednostranného právneho úkonu ako neplatného. Nie je preto ani právne významné, či sa zamestnanec mylí v dôvodoch, ktoré uvádza vo svojej výpovedi, pretože ZP predmetné dôvody ani neoznačuje za výpovedné dôvody, ale len za dôvody,

⁴ ŽULOVÁ, J. *Výber zamestnancov: právne úskalia obsadzovania pracovných miest*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2021, s. 56.

pre ktoré chce zamestnanec skončiť pracovný pomer výpoveďou. Zamestnanec tak pre platnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 67 ZP musí naplniť len formálne požiadavky, ktoré ZP upravuje v § 61 ods. 1 ZP, t. j. výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

S ohľadom na uvádzané právne východiská je možné konštatovať, že napriek absencii možnosti subjektu pracovnoprávneho vzťahu domáhať sa neplatnosti právneho úkonu, konkrétne skončenia pracovného pomeru, ktorý sám subjekt realizoval, nemožno vylúčiť existenciu uplatnenia tohto práva zo strany zamestnanca ako slabšej strany, a to najmä v zmysle § 67 ZP, ak existuje dôvod, ktorý buď prispel alebo ovplyvnil vôľu zamestnanca spôsobom, že tento právny úkon realizoval. Môže tak ísť nielen o existenciu vady vôle s odkazom na § 1 ods. 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „OZ“) vo väzbe na ustanovenie § 15 ZP, ale aj o omyl, teda v právnych následkoch právneho úkonu, ktorý zamestnanec realizuje a ktoré zamýšľal, aby nastali.⁵ Pokiaľ ide o reguláciu právnych úkonov vo všeobecnej časti ZP, táto bolo zredukovaná na § 15 (výklad v súlade s dobrými mravmi), § 16 (písomná forma, notárska zápisnica v niektorých prípadoch), § 17 (niektoré otázky neplatnosti), § 18 (*numerus clausus*, moment uzatvorenia zmluvy), § 19 (odstúpenie od zmluvy).⁶ Zvyšné časti boli vypustené, a teda by sa mal aplikovať OZ, pokiaľ jeho ustanovenia de facto nie sú v rozpore s povahou pracovnoprávnych vzťahov (spravidla ZP ustanovuje otázku *lex specialis*).

Z princípu subsidiarity vyplýva, že tam kde konkrétna právna úprava vo všeobecnej časti Zákonníka práce chýba, treba použiť v plnej miere Občiansky zákonník. Určitý kontext v posudzovanom prípade by bolo možné nachádzať aj v porušení dobrých mravov analogicky k uvádzanému konaniu zamestnávateľa v spore (NS SR, 5Cdo/42/2010), keď súd uviedol „*Tak ako každý iný právny úkon, aj výpoveď ako jednostranný právny úkon je neplatná, ak nemá všetky náležitosti právneho úkonu, t. j. keď je v rozpore so zákonom, obchádza zákon alebo je v rozpore s dobrými mravmi. Rozporom so zákonom alebo obchádzaním zákona sa rozumie nielen rozpor so Zákonníkom práce, ale aj rozpor s ustanoveniami o právnych úkonoch v zmysle Občianskeho zákonníka. Ak tento zákon (Zákonník práce) v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník (§ 1 ods. 2 Zákonníka práce). Z princípu subsidiarity vyplýva, že tam kde konkrétna právna úprava vo všeobecnej časti Zákonníka práce chýba, treba použiť v plnej miere Občiansky zákonník. Tak tomu je v prípade neplatnosti pracovnoprávnych právnych úkonov, ktorých osobitosti upravuje vo všeobecnej časti Zákonník práce (§ 17 a nasl.), avšak pre ktoré rovnako platia všeobecné princípy o neplatnosti právnych úkonov v zmysle Občianskeho zákonníka (napr. § 37, § 39). Výkon práv a povinností*

⁵ Porovnaj – RAK, P. 2021. Interné smernice. In *Právne rozpravy on-screen 3. [elektronický dokument] : sekcia súkromného práva*. Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici Belianum, 2021, s. 187–194.

⁶ Porovnaj – TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, s. 100.

vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi (§ 13 ods. 3 veta prvá Zákonníka práce). Neplatnou je preto aj výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi. Rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku. Z uvedeného dôvodu sa dovolací súd nestotožňuje so záverom odvolacieho súdu, že Zákonník práce nesankcionuje výpoveď neplatnosťou pre rozpor s dobrými mravmi ... Povinnosťou odvolacieho súdu bolo sa zaoberať a skúmať motív výpovede žalovanej danej žalobcovi.“

V prvom prípade, pokiaľ sa zamestnanec bude domáhať neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 67 ZP, ktorú sám platne doručil zamestnávateľovi v zmysle § 61 ods. 1 ZP, domnievame sa, že predmetom žaloby (predovšetkým analogicky k § 80 ZP, pretože v tomto prípade neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru sa rovnako musí posudzovať vôľa zamestnanca k realizácii právneho úkonu obdobne ako v prípade spomínanej výpovede), nie je preukazovanie dôvodu, pre ktorý bola táto výpoveď podaná (ten je v zmysle § 67 ZP irelevantný), ale preukazovanie dôvodu, pre ktorý zamestnanec túto výpoveď vyhotovil a podal.

Relevantným tak môže byť nielen vlastný omyl zamestnanca, t. j. napr. v právnej povahe tohto úkonu alebo v právnych následkoch, ktoré mali nastať. V tomto ohľade bude zamestnanec v podanej žalobe preukazovať okolnosti vzniku svojej domnienky a následný omyl, ktorý spôsobil podanie výpovede podľa § 67 ZP, ktorú nezamýšľal za iných okolností podať, ak by k takejto okolnosti neprišlo. Relevantnou vo vzťahu k posudzovanej situácii sa javí aj situácia kreovania vôle a následne prejavu vôle, ktorého dôsledkom bolo podanie výpovede zamestnancom podľa § 67 ZP. V podanej žalobe teda bude zamestnanec tvrdiť, že jeho vôľa pri podávaní výpovede nebola slobodná, ale ovplyvnená konaním zamestnávateľa vo vzťahu ku ktorému sa bude domáhať neplatnosti skončenia pracovného pomeru, pričom úspech v spore s ochranou slabšej strany bude preukazovať práve zavinením zamestnávateľa (postačuje aj z nedbanlivosti), ktorým zamestnanca priviedol do stavu, kedy zamestnanec podanie výpovede vyhodnotil ako jediné východisko riešenia situácie, ktorá však bola úmyselne alebo z nedbanlivosti vyvolaná zamestnávateľom.

Toto konanie zamestnávateľa môže mať rôznu formu, ktorú ZP rozoznáva v § 13 ods. 1 až ods. 3 ZP, teda porušenie zákazu diskriminácie, zásady rovnakého zaobchádzania alebo konanie zamestnávateľa v rozpore s dobrými mravmi alebo zneužitie práva, pričom následky tohto „šikanózneho“ konania boli príčinou, pre ktorú sa zamestnanec rozhodol takúto výpoveď podľa § 67 ZP podať. Konanie zamestnávateľa teda môže smerovať k vytvoreniu takej situácie, ktorú môže zamestnanec vyhodnotiť ako bezprávnú vyhrážku, ktorá je v právnej teórii definovaná ako psychické donútenie a podľa konštantnej judikatúry, napr. rozsudku NS SR (4 Cdo 306/2009) vymedzená, že: „o bezprávnú vyhrážku ide predovšetkým vtedy, ak ňou je vynucované niečo, čo ňou

*nesmie byť vynucované.*⁷ V zmysle vyššie uvedeného by preto bolo možné uvažovať aj o výpovedi, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi, pričom porušenie dobrých mravov by bolo možné identifikovať v konaní zamestnávateľa, ktorý navodil takú situáciu, že jediným východiskom zamestnanca bolo podanie výpovede.

Špecificky práve v prípade súdneho sporu, v ktorom sa ako objektívna skutočnosť porušenia zákazu diskriminácie vyhodnocuje ako tá, ktorá bola určujúcou pre vôľu zamestnanca podať výpoveď podľa § 67 ZP v dôsledku diskriminačného zaobchádzania zo strany zamestnávateľa, je potrebné túto diskrimináciu preukazovať dôkazmi alebo svedeckými výpoveďami, aby súd mohol vo všetkých súvislostiach konanie zamestnávateľa posúdiť a určiť aj mieru vplyvu tohto konania na tvorbu slobodnej vôle zamestnanca.⁸ Ak by sme totiž preskúmanie tohto konania zamestnávateľa zo strany nezávislého súdu neposúdili, a to aj v rámci analogického pripustenia preskúmania neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca pri jeho podanej výpovedi podľa § 67 ZP, neprišlo by k dodržaniu zaistenia princípov ochrany slabšej strany tak, ako boli vyššie citované a tak, ako im právnu ochranu poskytuje zákon č. 462/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v čl. 36 písm. b).

Faktické vyrovnanie nerovnosti, ktoré sa prejavilo vytvorením negatívnej situácie, ktorá mohla mať vplyv na podanie výpovede zo strany zamestnanca by tak nenastalo, čím by sa legitimizoval postup zamestnávateľa. Aj preto ustanovenie § 80 ZP túto právnu ochranu obojstranným subjektom pracovnoprávneho vzťahu poskytuje, pričom sa domnievame, že rovnaká právna ochrana by mala byť slabšej strane poskytnutá aj v prípade podanej výpovede podľa § 67 ZP, keďže proces tvorby vôle bude rovnaký. V prípade zamestnávateľa, ktorý je vo fakticky zvýhodnenom postavení voči zamestnancovi táto premisa neexistuje, pretože sám zamestnanec nie je spôsobilý vytvoriť stav, ktorý by viedol zamestnávateľa k podaniu výpovede alebo okamžitého skončenia, keďže oba spôsoby skončenia pracovného pomeru sú viazané na preukazovanie objektívnych dôvodov, t.j. samotná vôľa subjektu na skončenie pracovného pomeru nepostačuje, čo neplatí v spomínanom prípade podania výpovede zamestnancom podľa § 67 ZP.

3. Záver

Bez ohľadu na uvádzanú právnu argumentáciu a bez zohľadnenia ochrany zamestnanca ako slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu boli žaloby v oboch prípadoch súdmi odmietnuté práve vo väzbe na chýbajúci právny základ pre ich podanie v relevantných ustanoveniach § 77 a nasl. ZP. Súdny vo svojej argumentácii síce posúdili konanie zamestnávateľa ako šikanózne, prípadne ako zneužitie práva podľa § 13 ods. 3 ZP, súčasne ale konštatovali, že zamestnancovi počas trvania pracovného pomeru prináleží

⁷ Pozri aj názory tu – ŽUŤOVÁ, J. – MINČIČOVÁ, M. *Posudzovanie zdravotnej a psychickej spôsobilosti na prácu (v podmienkach Slovenskej republiky)*. Praha: Nakladatelství Leges, 2021, s. 27.

⁸ DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ, S. *Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru*. Bratislava: Wolters Kluwer SR. s. r. o., 2021, s. 33.

viacero pracovnoprávnych inštitútov, prostredníctvom ktorých mohol toto konanie zamestnávateľa riešiť. Uplatnenie skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca spôsobilo, že zamestnanec využil prostriedok ultima ratio a odmietol sám byť naďalej zamestnaný u zamestnávateľa, a preto je aj podaná žaloba v tomto prípade neprípustná, keďže skončenie pracovného pomeru vzišlo z podnetu zamestnanca. Úvahy nad tým, že zamestnanec bol zo strany zamestnávateľa doslova vmanipulovaný do uplatnenia skončenia pracovného pomeru, súdy neposúdili ani ako uvedenie do omylu a rovnako nehodnotili vôľu zamestnanca za do tej miery neslobodnú, že by nevedel, aký právny úkon realizuje a aké má následky. Tento formalistický prístup súdov pri posudzovaní predmetných situácií však práve s ohľadom na „slobodu“ vôle zamestnanca pri skončení pracovného pomeru predstavuje podľa autorov významný zásah do pracovnoprávnej ochrany slabšej strany, pretože už nie je potrebné v prípade, ak má zamestnávateľ v úmysle sa zbaviť zamestnanca, hľadať dôvody skončenia pracovného pomeru. Postačuje, ak zamestnávateľ vyvinie dostatočný tlak na zamestnanca, aby sa on sám rozhodol využiť možnosť skončenia pracovného pomeru a zamestnávateľa dokonca dosiahol peňažnú úsporu, keďže v týchto prípadoch zamestnancovi neprináleží žiadna peňažná kompenzácia.

VÝVOJOVÉ TENDENCIE SLOVENSKEHO PRACOVNÉHO PRÁVA

Andrea Olšovská¹, Jozef Toman²

Úvod

Účelom príspevku prezentovaného aj na konferencii v Trešti 2024 bolo odbornému publiku predstaviť posledné vývojové tendencie pracovného práva v SR. Ide o zosystematizovanie tematických okruhov, ktoré sa v posledných rokoch v oblasti pracovného práva v SR riešili. Keďže základným pracovnoprávnym predpisom je zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej ako „Zákonník práce“) sú uvádzané najmä zmeny tohto predpisu.

Niektoré pracovnoprávne otázky sa riešili povinne, pretože išlo o transpozíciu smerníc EÚ, a teda aj právna úprava v SR sa bude podobáť na právnu úpravu v ČR. V iných prípadoch išlo o „dobrovoľné“ aktivity slovenského tvorcu zákonov (primárne Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR), a to buď o vlastnú iniciatívu alebo zmeny vyplývajú z príslušnej časti programového vyhlásenia vlády SR. Ani slovenské pracovné právo neobchádzajú určité ideologické výzvy, a teda jeho obsah sa mení aj vo vzťahu k politickému nastaveniu a podmienkam SR, pričom v súčasnosti prebiehajú aj niektoré dlhodobé diskusie o niektorých pracovnoprávných inštitútoch (a spôsob ich regulácie/deregulácie). Rovnako pracovné právo SR formulujú aj poslanci Národnej rady SR, a teda viaceré zmeny v pracovnom práve sú výsledkom nielen vládnych noviel zákonov, ale poslaneckých návrhov alebo pozmeňujúcich návrhov poslancov k vládnyim návrhom zákonov. Zároveň predložený príspevok okrem aktivít tvorcov zákona obsahuje poznatky z rozhodovacej činnosti súdov SR.

Konferencia sa uskutočnila v mesiaci september 2024, spracovaný príspevok reflektuje stav k 30. novembru 2024 (zdroje sú citované k tomuto dátumu), ako aj novely účinné od 1. januára 2025.

1. Činnosť tvorcov zákona

1.1 Povinné zmeny právnych predpisov

Niektoré aktivity tvorca zákona boli vyvolané povinnosťou konať v určitej oblasti pracovného práva. Išlo hlavne o zmeny vyplývajúce zo zmien v pracovnom práve EÚ alebo z interpretácie práva EÚ. Vzhľadom na požiadavky na odstraňovanie byrokracie a boj proti tzv. goldplatingu, nové ustanovenia Zákonníka práce preberali smernice EÚ spravidla len v rozsahu minimálnej povinnej transpozície. Zároveň sa však zachováva-

¹ Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave (30%).

² Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (70%).

la zásada zákazu regresu, t. j. neznižovanie práv zamestnancov z dôvodu transpozície smernice³ (pozn. SR od roku 2010 neratifikovala žiadne dohovory Medzinárodnej organizácie práce).

V posledných rokoch sa upravovali tieto okruhy v pracovnoprávnej oblasti:

- **transpozičné novely smerníc EÚ**

– smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb bola transponovaná novelou – zákonom č. 307/2019 Z. z., s účinnosťou od 30. 7. 2020.

Išlo o **zmeny v oblasti vysielania zamestnancov** (§ 5 Zákonníka práce), pričom smernica rozširovala okruh tzv. tvrdého jadra pracovných podmienok pri vyslaní, čo sa premietlo aj do jeho rozšírenia v práve SR. Napr. v oblasti odmeňovania § 5 Zákonníka práce už nestanovoval ako minimum „*minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas*“, ale „*minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce, iné povinné zložky mzdy a náhradu mzdy za dovolenku*“⁴ a ustanovuje, že „*pri posudzovaní, či plnenie, ktoré poskytuje hostujúci zamestnávateľ, je mzdou, sa použije § 118*“.⁵

– smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2020/1057 z 15. júla 2020, ktorou sa stanovujú špecifické pravidlá vo vzťahu k smernici 96/71/ES a smernici 2014/67/EÚ pre vysielanie vodičov v odvetví cestnej dopravy a ktorou sa mení smernica 2006/22/ES, pokiaľ ide o požiadavky týkajúce sa dodržiavania predpisov, a nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 bola predmetom úpravy novelou – zákona č. 407/2022 Z. z., s účinnosťou od 2. 2. 2022.

Bola potrebná **osobitná úprava pre vysielanie vodičov** v rámci cezhraničného poskytovania služieb. Transpozícia sa v Zákonníku práce vykonala v novom ustanovení § 5a.

– smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii bola reflektovaná novelou, zákonom č. 350/2022 Z. z., s účinnosťou od 1. 11. 2022.

³ Napr. túto zásadu smernica EÚ 2019/1152 vymedzuje v čl. 20 (Zákaz zníženia úrovne ochrany a priaznivejšie ustanovenia). Čl. 20 ods. 1 smernice sa ustanovuje: „*Táto smernica nepredstavuje opodstatnený dôvod na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v členských štátoch.*“.

⁴ Pre porovnanie § 319 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce ČR ustanovuje: „*c) minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručeného platu, složky mzdy stanovené v § 114 až 118 nebo složky platu stanovené v § 123 až 130 a § 132, 133 a 135.*“.

⁵ § 118 Zákonníka práce definuje, čo sa považuje za mzdu a čo sa za ňu nepovažuje.

Na základe tejto smernice boli do nášho právneho poriadku zakotvené napr. zmeny (spresnenie) v tom, čo je **povinným obsahom pracovnej zmluvy – deň nástupu, druh a miesto výkonu práce alebo** (pozn. toto sa do zákona explicitne doplnilo) *miesta výkonu práce, ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec, mzdové podmienky* (ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve). **Vo zvyšku postačuje poskytnutie písomnej informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania** (postačuje aj odkaz na zákon – ak je zákon dostatočne určitý). V tejto súvislosti sa do Zákonníka práce zapracovalo nové ustanovenie § 47a (*Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania*) a pre účely vyslania § 54b (*§ 54b Zmena pracovných podmienok a podmienok zamestnávania z dôvodu vyslania na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie iného členského štátu Európskej únie*). Zákonník práce pre účely vyslania upravuje náležitosti dohody o vyslaní a písomnej informácie o pracovných podmienkach pre čas vyslania.

Zavedla sa **možnosť poskytnúť písomnú informáciu aj v elektronickej forme** (nový § 38a Zákonníka práce – „*zamestnávateľ môže túto informáciu poskytnúť v elektronickej podobe, ak zamestnanec má k elektronickej podobe informácie prístup, môže si ju uložiť a vytlačiť a zamestnávateľ uchová doklad o jej odoslaní alebo o jej prijatí, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.*“). Ustanovila sa aj **tzv. minimálna predvídateľnosť práce** v prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (nový § 223a Zákonníka práce).

– smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ bola transponovaná novelou, zákonom č. 350/2022 Z. z., s účinnosťou od 1. 11. 2022.

Cieľom tejto smernice bolo **zosúladovanie rodinného a pracovného života**. Zákonník práce už obsahoval (podobne ako Zákonník práce ČR) vysokú mieru ochrany matiek, otcov a rodičov, a teda išlo len o dopracovanie určitých častí zákona.

Vzhľadom na to, že Zákonník práce už poznal inštitút osobitnej dovolenky muža pri narodení dieťaťa, ktorý označoval ako rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 (*a nebo nadväzovala rodičovská dovolenka muža podľa § 166 ods. 2 do troch rokov veku dieťaťa*), došlo len **k premenovaniu inštitútu rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce na otcovskú dovolenku** a k zachovaniu jej trvania 28 týždňov / 31 týždňov / 37 týždňov, pričom sa upravili (resp. dopracovali) aj podmienky pre poskytovanie dávky zo sociálneho poistenia (v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení) aj na čas pri narodení dieťaťa (dva týždne).

Rovnako Zákonník práce obsahoval ustanovenia o úpravách pracovného času (napr. skrátenie) v prípade niektorých skupín osôb, a teda bolo potrebné dopracovať

len niektoré technické aspekty,⁶ ako aj otázku **možnosti žiadať o prácu z domácnosti**.⁷

Vo väzbe na smernicu sa upravilo **právo žiadať o stabilnejšiu formu zamestnania** (z doby určitej na neurčitý čas, z kratšieho na plný úväzok), pričom je stanovená povinnosť zamestnávateľa odpovedať na takúto žiadosť zamestnanca (nový § 49b).⁸

– smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 **o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii**, jej účel bol zakomponovaný do našej právnej úpravy novelou, zákonom č. 289/2024 Z.z., s účinnosťou od 15. 11. 2024 (niektoré ustanovenia majú neskoršiu účinnosť).

V kontexte smernice sa upravil **mechanizmus posudzovania primeranosti minimálnej mzdy**, keďže SR už mala mechanizmus stanovovania minimálnej mzdy na základe automatickej indexácie naviazanej na rast priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky na každoročnej báze (pričom ide o % podiel z priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy. Suma podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na celé eurá nahor). Toto platí, ak sa sociálni partneri združení v tripartite nedohodnú na inej sume minimálnej mzdy. Tento % podiel sa novelou zvyšuje z 57 % na 60 %, pričom 60 % sa aplikuje prvýkrát

⁶ Verzia § 164 ods. 2 Zákonníka práce pred novelou: „*Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.*“ Verzia § 164 ods. 2 Zákonníka práce po novele: „*Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo v odôvodnených prípadoch o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. **Odmietnutie žiadosti podľa prvej vety musí zamestnávateľ písomne odôvodniť.***“

⁷ Podľa nového § 164 ods. 3 Zákonníka práce: „*Ak požiada žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako osem rokov o domácku prácu, teleprácu alebo o prácu z domácnosti podľa § 52 ods. 2 na účely starostlivosti o dieťa, zamestnávateľ je povinný poskytnúť im písomnú odôvodnenú odpoveď, ak ich žiadosti nevyhoveli v primeranej lehote. Pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľ prihliada na jeho úlohy a oprávnené záujmy zamestnanca.*“

⁸ Podľa § 49b ods. 1 Zákonníka práce: „*Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi s pracovným pomerom na určitú dobu alebo s pracovným pomerom na kratší pracovný čas, ktorého pracovný pomer trvá viac ako šesť mesiacov a ktorému uplynula skúšobná doba, ak bola dohodnutá, na jeho žiadosť o prechod na pracovný pomer na neurčitý čas alebo na ustanovený týždenný pracovný čas poskytnúť písomnú odôvodnenú odpoveď do jedného mesiaca odo dňa podania žiadosti; to sa vzťahuje aj na každú ďalšiu žiadosť zamestnanca podanú najskeôr po uplynutí 12 mesiacov od podania predchádzajúcej žiadosti. Zamestnávateľ, ktorý je fyzickou osobou, a zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, je povinný na žiadosť podľa prvej vety odpovedať najneskeôr do troch mesiacov odo dňa podania žiadosti a pri opakovanej žiadosti môže poskytnúť odpoveď v ústnej forme, ak sa odôvodnenie odpovede nezmenilo.*“

od 1. 1. 2026. Reálny podiel v konkrétnom roku sa pohybuje okolo 49%, napr. 2023 je to 700/1430 euro – 48,95%. Do budúca však tento podiel narastie, vzhľadom na odhadovaný rast priemernej mzdy v roku 2024 a zvýšenie %-tuálneho podielu. Minimálna mzda v roku 2025 je stanovená vo výške 816 euro mesačne a predpokladá sa, že v roku 2026 narastie na sumu približne 920 euro mesačne a v roku 2027 na sumu približne 970 euro mesačne.

Zo smernice sa teda do zákona č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov (nový § 8a) doplnili určité pravidlá pre vyhodnocovanie primeranosti minimálnej mzdy (kritérií pre jej stanovovanie).⁹ Do týchto aktivít sú zapojení aj sociálni partneri a vytvorí sa tzv. komisia pre minimálnu mzdu (nový § 8b).

V kontexte tejto smernice sa musela riešiť aj **otázka pokrytia kolektívnym vyjednaním**. Keďže SR nespĺňa pokrytie na úrovni aspoň 80 % (čl. 4 smernice), musí vypracovať akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania. SR túto úpravu zahrnula do nového ustanovenia § 31a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov (s názvom miera pokrytia kolektívnym vyjednaním), pričom do tvorby akčného plánu sú zapojení aj sociálni partneri a vytvára sa na obdobie piatich rokov.

Ďalšie zmeny v oblasti kolektívneho vyjednávania vykonané touto transpozíčnou novelou Zákonníka práce by mohli spadať aj do kategórie dobrovoľného rozhodnutia tvorcu zákona, ale zároveň sú aj súčasťou balíka na podporu kolektívneho vyjednávania, takže budú zmienené v tejto časti príspevku.

Bola opätovne zvädená právna úprava **tzv. reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa** (ide de facto o tzv. extenzie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa),¹⁰ ktorá bola zrušená od 1. 3. 2021 (§ 7 zákona, ustanovenie výnimiek z nej – § 7a, § 9a a súdne konanie voči Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR – § 9b a Správny súdny poriadok (osobitný druh konania)). Zákonodarcu vychádzal takmer výlučne zo zrušenej právnej úpravy, pričom na podnet Ministerstva spravodlivosti SR bola otázka osobitného konania (napr. žalobca, žalovaný, lehoty, apod.) presunutá do osobitného procesného predpisu (Správny súdny poriadok – šiesta hlava – konanie vo veciach reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, § 411a a nasl.).

⁹ Napr. ministerstvo najmenej raz za štyri roky vyhodnotí, či kritériá pre určenie sumy minimálnej mzdy ustanovené týmto zákonom zabezpečujú primeranosť minimálnej mzdy v záujme dosiahnutia dôstojnej životnej úrovne zamestnancov, zníženia chudoby zamestnancov, podpory sociálnej súdržnosti, vyrovnávania sociálnych rozdielov a zníženia rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Pri vyhodnotení musia byť zohľadnené aspoň tieto prvky: a) kúpna sila mesačnej minimálnej mzdy s prihliadnutím na životné náklady, b) všeobecná úroveň miezd a ich distribúcia, c) miera rastu miezd a d) dlhodobá úroveň národnej produktivity a jej vývoj. Pri vyhodnotení sa prihliada aj na orientačnú referenčnú hodnotu, ktorou je 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej štatistickým úradom Slovenskej republiky za príslušný kalendárny rok.

¹⁰ V ČR je to § 7 zákona č. 2/1991 Sb. o kolektívnom vyjednaní.

Novela upravila **výšku odmeny sprostredkovateľov a rozhodcov v kolektívnych sporoch**. Odmena bola pôvodne stanovená vyhláškou,¹¹ ale nevalorizovala sa od roku 2009, preto bola vyhláška zrušená a jej úprava je súčasťou zákona o kolektívnom vyjednávaní. Odmena sa nastavuje na automat vo vzťahu k *priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky – § 15 zákona*.¹²

Prijatím predmetnej novely sa upravil aj **okruh subjektov povinných kolektívne vyjednávať**. V SR oblasť združovania upravuje zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a na jeho základe vznikajú a pôsobia občianske združenia (tieto majú rôzne zameranie a jedným z nich je oblasť zastupovania zamestnancov a zamestnávateľov – občianske združenia – odborové organizácie, združenia zamestnávateľov sa evidujú pre tento účel,), súčasne môžu pôsobiť aj iné druhy združení, a to združenia zamestnávateľov podľa § 20f a nasl. Občianskeho zákonníka (záujmové združenia právnických osôb).¹³

V praxi sa stávalo, že vzniklo záujmové združenie právnických osôb, ktoré nechcelo kolektívne vyjednávať kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (toto združenie ani nemalo takúto povinnosť), avšak takéto združenie (ktoré nevzniklo podľa zákona č. 83/1990 Zb.) vstúpilo ako člen do iného občianskeho združenia – združenia zamestnávateľov (pôsobiaceho podľa zákona č. 83/1990 Zb.), ktoré si ho započíta ako člena (počet zamestnancov zamestnávaných zamestnávateľmi) pre účely členstva v Hospodárskej a sociálnej rade SR (tripartite).¹⁴ Nemožno vylúčiť, že napr. predse- da takéhoto združenia bude aj nominovaný ako zástupca do tejto rady. Možno konštatovať, že takýmto postupom sa obchádzajú existujúce pravidlá, kedy subjekt „sedí na dvoch stoličkách“, podľa toho, ako mu to vyhovuje (t. j. v prípade kolektívneho vyjednávania ako subjekt, ktorý nemá takúto povinnosť, pretože nie je zamestnávateľské združenie a v prípade tripartity ako zamestnávateľské združenie). Zákonom sa takémuto záujmovému združeniu právnických osôb, ale aj občianskemu združeniu,

¹¹ Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 315/2009 Z. z. o výške odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi a výške a spôsobe úhrady nákladov konania pred rozhodcom.

¹² Podľa § 15 ods. 1 zákona: „*Ak sa zmluvné strany nedohodli so sprostredkovateľom na odmene za konanie pred sprostredkovateľom, odmena sprostredkovateľa je v sume 0,5-násobku priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa konanie pred sprostredkovateľom začalo.*“. Podľa § 15 ods. 2 zákona: „*Odmena rozhodcu za konanie pred rozhodcom podľa § 13 a 14 je v sume 0,7-násobku priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa konanie pred rozhodcom začalo.*“.

¹³ Podľa § 20f Občianskeho zákonníka: „*Na ochranu svojich záujmov alebo na dosiahnutie iného účelu môžu právnické osoby vytvárať záujmové združenia právnických osôb (ďalej len „združenia“).*“.

¹⁴ Podľa § 3 ods. 2 písm. a) „... *Reprezentatívne združenie zamestnávateľov je a) združenie zamestnávateľov, ktoré združuje zamestnávateľov z viacerých odvetví hospodárstva alebo ktoré má pôsobnosť najmenej v piatich krajoch, a zamestnávateľa, ktorých združuje, spolu zamestnávajú najmenej 100 000 zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu,*“.

ktoré sa neevidovalo ako odborové združenie „prikazuje“ kolektívne vyjednávať, ak sú naplnené určité podmienky.¹⁵

- **konanie Európskej komisie voči Slovenskej republike**

Podobne ako voči ČR, aj voči SR Európska komisia viedla konanie o nedodržanie čl. 12 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“) – tzv. **subdodávateľská zodpovednosť**. Podobne ako ČR (§ 324a Zákonníka práce ČR, účinný od 1.1.2024) aj SR Európskej komisii nakoniec vyhovel, a to – prijatím novely, zákona č. 178/2024 Z. z., s účinnosťou od 1. 8. 2024. Európska komisia následne konanie voči SR v tejto veci zastavila. Výsledkom je nové ustanovenie § 130a Zákonníka práce (Vyplatenie mzdy v osobitných prípadoch v subdodávateľských vzťahoch).

Podľa § 130a ods. 1: *„Zamestnanec môže právo na vyplatenie mzdy uplatniť aj u fyzickej osoby alebo právnickej osoby, ktorá je dodávateľom služby na území Slovenskej republiky (ďalej len „dodávateľ služby“) a ktorej priamym subdodávateľom je zamestnávateľ zamestnanca (ďalej len „subdodávateľ“), v rozsahu podľa odseku 2, ak*

a) *ide o splatnú mzdu, ktorá zamestnancovi*

1. *nebola vyplatená a*

2. *patri za výkon prác podľa prílohy č. 1aa, ktorých vykonávanie je obsahom záväzku subdodávateľa v rámci právneho vzťahu medzi subdodávateľom a dodávateľom služby (ďalej len „práca v rámci subdodávateľského vzťahu“),*

b) *zamestnanec písomne požiada dodávateľa služby o vyplatenie mzdy v lehote šiestich mesiacov odo dňa splatnosti mzdy.“*

Na rozdiel od ČR sa zákonodarca vyhol pojmu ručenie, resp. pojmu zodpovednosť (napr. časť zamestnávateľov tvrdila, že dodávateľ svoju povinnosť neporušil, a teda by nemalo ísť o zodpovednosť).

Povinnosť vyplatenia mzdy je obmedzená len do rozsahu minimálnej mzdy (ods. 2).¹⁶ V ods. 3 predmetného ustanovenia sa upravujú náležitosti žiadosti (tvorca

¹⁵ Novela ustanovila: V § 2 ods. 2 sa na konci pripája táto veta: „Na účely tohto zákona sa za organizáciu zamestnávateľov považuje aj záujmové združenie právnických osôb(2aa) a občianske združenie,(2ab) ak sú združené vo zväzbe zamestnávateľov podľa osobitného predpisu.2a)“.

Poznámky pod čiarou k odkazom 2aa a 2ab znejú:

„2aa) § 20f až 20i Občianskeho zákonníka.

2ab) § 6 zákona č. 83/1990 Zb. v znení zákona č. 346/2018 Z. z.“.

¹⁶ Podľa § 130a ods. 2: *„Zamestnanec má právo na vyplatenie mzdy od dodávateľa služby len v rozsahu minimálnej mzdy platnej v čase výkonu práce v rámci subdodávateľského vzťahu za každú hodinu výkonu práce, najviac v sume rozdielu medzi sumou minimálnej mzdy platnej v čase výkonu práce v rámci subdodávateľského vzťahu za každú hodinu výkonu práce a mzdou poskytnutou subdodávateľom za výkon tejto práce.“*

zákona sa pri diskusii so zamestnávateľmi inšpiroval sčasti aj právnou úpravou ČR). V ods. 4 tohto ustanovenia sa upravuje lehota na vyplatenie mzdy („Dodávateľ služby je povinný do 30 dní odo dňa uplatnenia práva na vyplatenie mzdy“), ide o vyplatenie čistej mzdy, pričom dodávateľ nezodpovedá za odvedenie zrážok, ale musí ich odpočítať („po odpočítaní zrážok zo mzdy, ktoré by vykonal subdodávateľ, ak by mzdu poskytol; ak zo žiadosti o vyplatenie mzdy alebo zo súčinnosti podľa odseku 5 nevyplýva inak, dodávateľ odpočíta zrážky zo mzdy podľa § 131 ods. 1. Dodávateľ služby nemá povinnosť vykonať a odvieť zrážky zo mzdy podľa prvej vety.“). Ods. 5 nového ustanovenia upravuje otázku súčinnosti subjektov a ods. 6 informačnú povinnosť dodávateľa.

Tvorca zákona v ods. 7 osobitne rozpracoval **tzv. due dilligence (náležitú starostlivosť)** v kontexte čl. 12 ods. 6 smernice. Zákon umožňuje dodávateľovi za istých okolností odmietnuť plnenie („Dodávateľ služby **môže odoprieť vyplatenie mzdy** podľa odseku 4, ak pri výbere subdodávateľa za účelom vzniku právneho vzťahu medzi ním a subdodávateľom nemohol ani pri vynaložení náležitej starostlivosti predvídať, že subdodávateľ nebude svojim zamestnancom vyplácať mzdu.“) a výnimku z neho („Ustanovenie prvej vety sa neuplatní, ak dodávateľ služby ku dňu uplatnenia práva na vyplatenie mzdy nesplnil svoj splatný peňažný záväzok z právneho vzťahu medzi ním a subdodávateľom, ktorého obsahom je vykon práce v rámci subdodávateľského vzťahu.“). Ustanovujú sa aj pravidlá ako posudzovať, či dodávateľ služby vynaložil náležitú starostlivosť (z dôvodu, aby sa ustanovenie nevykladalo gramaticky) – „Na posúdenie toho, či dodávateľ služby vynaložil náležitú starostlivosť, sa vykoná celkové posúdenie podstatných skutkových okolností vo vzájomnej súvislosti a s prihliadnutím na osobitosti situácie, ktorá sa posudzuje, pričom možno vychádzať najmä z týchto skutkových okolností:

- a) dohodnutá cena za plnenie subdodávateľa nie je bez ekonomického opodstatnenia neprimerane nízka,
- b) štatutárnym orgánom, členom štatutárneho orgánu alebo spoločníkom subdodávateľa nie je štatutárny orgán, člen štatutárneho orgánu alebo spoločník dodávateľa služby,
- c) subdodávateľovi nebola uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania v Slovenskej republike a v štáte sídla v období dvoch rokov pred vznikom právneho vzťahu medzi dodávateľom služby a subdodávateľom,
- d) subdodávateľ nemá evidované nedoplatky na poisťovníku na sociálne poistenie v Slovenskej republike a nemá evidované nedoplatky rovnakého alebo porovnateľného druhu v štáte sídla,
- e) subdodávateľ nemá evidované nedoplatky voči daňovému úradu a colnému úradu podľa osobitných predpisov v Slovenskej republike a nemá evidované nedoplatky rovnakého alebo porovnateľného druhu v štáte sídla,

- f) *na majetok subdodávateľa nie je vyhlásený konkurz, subdodávateľ nie je v likvidácii, nebolo proti nemu zastavené konkurzné konanie pre nedostatok majetku alebo nebol zrušený konkurz pre nedostatok majetku,*
- g) *subdodávateľ vykonáva podnikateľskú činnosť viac ako šesť mesiacov.*⁴⁷

- **výzvy do budúcnosti**

Vzhľadom na prijatie ďalších smerníc, v rokoch 2025 a 2026 bude potrebné, aby SR pripravila relevantnú právnu úpravu, ktorá vychádza z dvoch smerníc, a to zo:

– smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje **uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu** alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania (transpozícia do 7. júna 2026). Problematika rovného (či nerovného) odmeňovania nie je novou, ako potrebné sa vníma nielen jej správne právne zakotvenie, ale aj jej uplatnenie v praxi,¹⁸

– smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/2831 z 23. októbra 2024 **o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy** (transpozícia do 2. decembra 2026). Vzhľadom na to, že uchopenie tzv. platformovej práce má veľa oblastí, venuje sa jej v súčasnosti aj odborná literatúra. Pre úpravu platformovej práce je dôležité najmä skúmanie z pohľadu definície, znakov závislej práce.¹⁹

1.2 Vlastná iniciatíva Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Vlastná iniciatíva Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR vo vzťahu k pracovnoprávnej úprave sa týkala tých oblastí, ktoré súviseli s novými trendmi:

¹⁷ Pre porovnanie v ČR – § 324a ods. 9 Zákonníka práce ČR: „(9) *Ručitel za mzdové nároky podle odstavce 1 neručí, jestliže mu poddodavatel zpřístupnil nejpozději při zahájení realizace smluvního plnění potvrzení, že nemá evidován nedoplatek na pojistném a penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na veřejném zdravotním pojištění ne starší než 3 měsíce ode dne uzavření smlouvy na realizaci smluvního plnění, a zároveň nebyla poddodavatelů v období 12 měsíců předcházejících zahájení realizace smluvního plnění pro dodavatele pravomocně uložena pokuta vyšší než 100000 Kč za přestupek podle zákona o zaměstnanosti nebo zákona o inspekci práce. Při splnění podmínek podle věty první ručitel ani za mzdové nároky zaměstnanců poddodavatelů na nižších stupních smluvního řetězce.*“

¹⁸ Predmetnou problematikou sa zaoberá aj Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. NOVODOMCOVÁ, M., VLČEKOVÁ, Z.: Právna analýza inštitútu rovného odmeňovania. Bratislava, SNSLP 2023, 62 s. Zdroj: <https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/Pravna-analyza-institutu-rovneho-odmenovania.pdf>

¹⁹ BARANCOVÁ, H.: Statusové otázky platformovej práce. In: SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA, roč. XI, č. 3, 2023, s. 34–55. Zdroj: <https://sei.iuridica.truni.sk/archive/2023/03/SEI-2023-03-Studies-Barancova-Helena.pdf>

LICHNOVSKÁ, R.: Návrh Smernice Európskeho parlamentu a Rady EÚ o zlepšení pracovných podmienok platformovej práce. In: Teoretické úvahy o práve 18. (zborník z Vedeckej konferencie doktorandov a školiteľov PF TU). Trnava, Právnická fakulta TU 2022, s. 180 a nasl. Zdroj: http://publikacie.iuridica.truni.sk/wp-content/uploads/2023/01/Zbornik_doktorand_2022.pdf

- **digitalizácia** – vplyvom inovatívnych foriem práce bola prijatá novela (zákon č. 76/2021 Z. z., účinnosť 1.3.2021), ktorá podrobnejšie upravila oblasť **tzv. práce z domácnosti – telepráce** ako aj **práva na odpojenie**²⁰ – § 52 Zákonníka práce,²¹ (*pozn. okrem toho sa vykonali aj zmeny v preukazovaní dočasnej pracovnej neschopnosti – tzv. e-peenky, kde si už zamestnanec nepýta od lekára potvrdenie papiera ale realizuje sa elektronicke*),²²
- vplyvom nových technológií bolo potrebné precizovať právnu úpravu **používania súkromného elektvozidla a plug-in hybridného zamestnancom na pracovnej ceste** (napr. nové pravidlá ohľadom určovania a preukazovania spotreby, zmena bola realizovaná novelou zákona o cestovných náhradách (zákon č. 297/2024 Z. z., účinnosť 1. 1. 2025).

Rovnako ako zvyšovanie minimálnej mzdy je zautomatizované, tak sa prijala aj **automatizácia zvyšovania stravného a základnej náhrady za používanie súkromného vozidla zamestnanca na pracovnej ceste už aj po technickej stránke**. Na základe zmenenej právnej úpravy sa nebude vydávať opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o sumách stravného, ale len oznam v Zbierke zákonov SR a príslušný index bude publikovaný na stránkach Štatistického úradu SR (novela zákona o cestovných náhradách, zákon č. 297/2024 Z. z., účinnosť 1. 12. 2024, resp. 1. 1. 2025).

1.3 Iniciatívy iných subjektov

Iniciatívu na zmenu základného pracovnoprávneho predpisu nevyvíjalo len Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ale aj iné subjekty, prípadne boli zmeny predmetom **poslaneckých návrhov**, výsledkom čoho boli zmeny **v rôznych oblastiach**.

²⁰ Podľa § 52 ods. 1: „Ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti z domácnosti zamestnanca, ide o

a) domácku prácu,

b) teleprácu, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza pravidelne k elektronicke prenosu dát na diaľku.“

Podľa § 52 ods. 2 Zákonníka práce: „Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. ...“. Právo na odpojenie upravuje § 52 ods. 9 Zákonníka práce. „Zamestnanec vykonávajúci domácku prácu alebo teleprácu je povinný bezodkladne informovať zamestnávateľa o technických problémoch spojených s nefunkčnosťou technického vybavenia a programového vybavenia, o nefunkčnosti internetového pripojenia alebo o iných podobných príčinách, ktoré mu znemožňujú vykonávať prácu.“

²¹ BARANCOVÁ, H.: Nová právna úprava domáckej práce a telepráce. In: Právny obzor, Roč. 105, 2022, č. 1, s. 3–16. Zdroj: <https://www.pravnyobzor.sk/12022/po12022-baranova-new-regulation-of-domestic-work-and-telework.pdf>

²² Novela č. 125/2022 Z. z., účinnosť 1. 6. 2022.

Odmeňovanie

V oblasti odmeňovania sa zmeny týkali:

- **zvýšenia mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu** (z 20 % minimálnej hodinovej mzdy na 40 %), zavedenie mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu (50 % minimálnej hodinovej mzdy) a v nedeľu (100 % minimálnej hodinovej mzdy) na základe novely Zákonníka práce, zákona č. 63/2018 Z. z. (účinnosť od 1. 5. 2018),
- **povinného zverejňovania** základnej zložky mzdy v ponuke práce²³ (na základe novely Zákonníka práce, zákona č. 63/2018 Z. z., účinnosť od 1. 5. 2018),²⁴
- **zavedenie osobitného ustanovenia o 13. a 14. mzde** – cieľ naviazať osobitné ustanovenia o úľavách na dani a sociálnom poistení (boli zrušené medzičasom) na konkrétne ustanovenie Zákonníka práce na základe novely Zákonníka práce, zákona č. 63/2018 Z. z., účinnosť od 1. 5. 2018),²⁵
- **zákazu ustanovenia mlčanlivosti o mzdách** (zákon č. 376/2018 Z. z., účinnosť 1. 1. 2019),²⁶

²³ Posledná veta § 62 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti „... Zamestnávateľ je pri zverejňovaní ponuky zamestnania povinný uvádzať sumu základnej zložky mzdy.“ a § 41 ods. 10 Zákonníka práce „Zamestnávateľ pri uzatvorení pracovnej zmluvy nesmie so zamestnancom dohodnúť základnú zložku mzdy v nižšej sume, ako je suma základnej zložky mzdy, ktorú zverejnil v ponuke zamestnania podľa osobitného predpisu.“

²⁴ Čím SR predbehla aj smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania. Podľa čl. 5 (Transparentnosť odmeňovania pred zamestnaním), ods. 1 „1. Uchádzači o zamestnanie majú právo dostať od potenciálneho zamestnávateľa informácie o:

- a) nástupnej odmene spojenej s danou pozíciou, stanovenej na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií, alebo o rozpätí tejto odmeny; a
- b) v príslušných prípadoch o relevantných ustanoveniach kolektívnej zmluvy, ktoré zamestnávateľ uplatňuje vo vzťahu k danej pozícii.“

²⁵ Podľa § 118 ods. 4 Zákonníka práce: „Ako mzda sa posudzuje aj peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu pri príležitosti

- a) obdobia letných dovoleníek,
- b) vianočných sviatkov.“

²⁶ Išlo o nasledovnú zmenu: V § 13 sa za odsek 4 vkladá nový odsek 5, ktorý znie: „(5) Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania. Nikto nesmie byť na pracovisku prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania.“ V § 43 ods. 4 sa na konci pripája táto veta: „Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania, sú neplatné.“ A ďalšie technické zmeny. Vzhľadom na neskoršie zmeny § 43 ods. 4 je v § 44 ods. 2 písm. a) „Neplatné sú ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom,

- a) ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania,“

- **automatu zvyšovania minimálnej mzdy** (novela Zákonníka práce, zákon č. 375/2019, účinnosť 1. 1. 2020 a pre automat rok 2021).²⁷

Činnosť odborovej organizácie

Pre účely stabilizácie odborových organizácií boli prijaté zmeny, ktoré môžeme vnímať tak, že posilnili status odborových organizácií²⁸ a týkajú sa týchto oblastí:

- **spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa**²⁹ (novela **Zákonníka práce, zákon č. 76/2021 Z. z.**, účinnosť od 1. 1. 2023). Vzhľadom na to, že vznikali rôzne odborové organizácie, cieľom ktorých nebola primárne ochrana a zastupovanie zamestnancov, bolo potrebné sa vysporiadať s tým, či skutočne odborová organizácia je relevantným partnerom (aby aspoň dvaja zamestnanci zamestnávateľa **v pracovnom pomere boli členmi odborovej organizácie**),³⁰
- **právo odborovej organizácie primerane osloviť** zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v nej a právo **primaným spôsobom informovať zamestnancov o jej činnosti**³¹ (novela **Zákonníka práce, zákon č. 350/2022 Z. z.**, účinnosť od 1. 11. 2022). Uvedené ustanovenie je vnímané ako významné pre činnosť odborovej organizácie. *„Prišlo v zásade po prvýkrát v rámci slovenskej pracovnoprávnej úpravy ku koncipovaniu právneho rámca (hoci všeobecného), ktorý by mal túto oblasť záväzkovoprávnych vzťahov medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou regulovať.“*³² Pre efektívnejšie využitie tohto inštitútu možno predpokladať dohodnutie si podmienok medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

²⁷ § 8 zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde.

²⁸ ŠVEC, M., HOMER, Z.: Odbory 2022. Dopady novely Zákonníka práce na pôsobenie odborových organizácií u zamestnávateľa. Bratislava, Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR 2022, 72 s., Zdroj: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/slowakei/19973.pdf>

²⁹ § 230a Zákonníka práce. Podľa ods. 1: *„Ak má zamestnávateľ alebo odborová organizácia, ktorá u zamestnávateľa pôsobí, pochybnosť o tom, či medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia odborovej organizácie, ktorá ho písomne informovala o začatí svojho pôsobenia, ide o spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa. Spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa rieši rozhodca, na ktorom sa strany sporu dohodnú. Ak sa strany sporu na osobe rozhodcu nedohodnú, na žiadosť ktorejkoľvek zo strán sporu ho určí ministerstvo práce zo zoznamu rozhodcov, ktorý vedie podľa osobitného predpisu, ak rozhodca súhlasí s prijatím riešenia sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa.“*

³⁰ § 230a ods. 1, prvá veta: *„Ak má zamestnávateľ alebo odborová organizácia, ktorá u zamestnávateľa pôsobí, pochybnosť o tom, či medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia odborovej organizácie, ktorá ho písomne informovala o začatí svojho pôsobenia, ide o spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa.“*

³¹ § 230b Zákonníka práce.

³² ŠVEC, M., HOMER, Z.: Odbory 2022. Dopady novely Zákonníka práce na pôsobenie odborových organizácií u zamestnávateľa. Bratislava, Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR 2022,, s. 52 a nasl. Zdroj: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/slowakei/19973.pdf>

Práca mladistvých

Novelou Zákonníka práce, zákonom č. 76/2021 Z. z. (účinnosť od 1. 3. 2021) a ďalšou novelou Zákonníka práce, zákonom č. 178/2024 Z. z. (účinnosť od 1. 8. 2024) sa menilo ustanovenie § 11 Zákonníka práce, ktorý primárne upravuje pracovnoprávnu subjektivitu zamestnancov, a to vzťahu k úprave výkonu práce mladistvými zamestnancami, resp. deťmi. Prvá novela umožnila 15. ročným vykonávať aj iný okruh prác ako Zákonník práce dovtedy stanovoval³³ a druhá novela riešila otázku, že povinná školská dochádzka sa končí 31. 8. v zmysle školského zákona, avšak vyučovanie už na konci júna, a teda že mladiství nemôžu bez povolenia od inšpekcie práce pracovať cez letné prázdniny (podľa novej právnej úpravy sa už povolenie nevyžaduje).³⁴

Sociálna politika a Zákonník práce

Vo vzťahu k sociálnej politike, sa do právnej úpravy Zákonníka práce zakotvila osobitná právna úprava, ktorá zakotvila nové povinnosti zamestnávateľov:

- nový § 152a Zákonníka práce zaviedol tzv. **príspevok na rekreáciu** (zákon č. 347/2018 Z. z., účinnosť od 1. 1. 2019),³⁵ podmienky poskytovania ktorého sa menia od 1. 1. 2025 (novela Zákonníka práce, zákon č. 172/2024 Z. z., účinná od 1. 1. 2025) najmä v tom, že oprávnenou osobou už je nielen zamest-

³³ § 11 ods. 4 Zákonníka práce: „Práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do ukončenia obdobia školského vyučovania posledného školského roka povinnej školskej dochádzky je zakázaná. Tieto fyzické osoby môžu vykonávať ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neobrovozujú ich zdravie, bezpečnosť, ich ďalší vývoj alebo školskú dochádzku len pri a) účinkovaní alebo spolupúčaní na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach, b) športových podujatiach, c) reklamných činnostiach, d) iných činnostiach neuvedených v písmenách a) až c), ak ide o fyzickú osobu staršiu ako 15 rokov do ukončenia obdobia školského vyučovania posledného školského roka povinnej školskej dochádzky.“

³⁴ § 11 ods. 2 Zákonníka práce – pôvodný text za bodkočiarkou „zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku“ a nový text za bodkočiarkou „zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu ukončenia obdobia školského vyučovania posledného školského roka povinnej školskej dochádzky fyzickej osoby.“

³⁵ Podľa § 152a ods. 1 Zákonníka práce: „Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytnie zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. ...“. Podľa § 152a ods. 4, pozn. tučným písmom vyznačená zmena po novele účinnej od 1. 1. 2025: „Oprávnenými výdavkami podľa odseku 1 sú preukázané výdavky zamestnanca **alebo rodiča zamestnanca** na a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, b) pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky, c) ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby, d) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnín na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom; za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.“

nanec, ale aj rodič zamestnanca. Zákonník práce upravuje tento príspevok ako obligatórny príspevok (pričom stanovuje podmienky jeho poskytovania).

- ďalším osobitým príspevkom, zakotveným v novom ustanovení § 152b Zákonníka práce je **príspevok na športovú činnosť dieťaťa** (novela Zákonníka práce, zákon č. 319/2019 Z. z. účinnosť od 1. 1. 2020), ktorý bol pôvodne zavedený ako fakultatívny príspevok, avšak od 1. 1. 2025 sa stal obligatónym príspevkom na základe novely Zákonníka práce, zákona č. 324/2024 Z. z. (podobne ako pri príspevku na rekreáciu zákon stanovuje podmienky, za ktorých musí zamestnávateľ príspevok poskytovať, napr. v závislosti od veľkosti zamestnávateľa a doba trvania zamestnania).³⁶
- diskutabilnú trojicu príspevkov uzatvára **príspevok na nájomné bývanie**, ktorý je obsiahnutý v novom ustanovení § 152c Zákonníka práce (na základe zákona č. 222/2022 Z. z., ktorý primárne upravuje problematiku štátnej podpory nájomného bývania, účinnosť od 1. 1. 2023) a je koncipovaný ako fakultatívny príspevok.³⁷

Sezónna práca

Dlhodobá bola vyvíjaná aj iniciatíva na zmeny v sezónnom zamestnávaní, hoci Zákonník práce obsahuje viaceré odchýlky pre sezónnu prácu (napr. reťazenie pracovného pomeru na určitú dobu – § 48, nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času – § 87, konto pracovného času – § 87a, prestávky v práci – § 91, nepretržitý denný odpočinok – § 92, nepretržitý odpočinok v týždni – § 93).³⁸ Nakoniec od 1.1.2023 je účinné (novela Zákonníka práce, zákon č. 248/2022 Z. z.) nové znenie § 228a Zákonníka práce, ktoré sa týka dohody o pracovnej činnosti. Ods. 1 predmetného

³⁶ Podľa § 152b ods. 1 Zákonníka práce, v znení od 1.1.2025: „Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca. ...“.

³⁷ Podľa § 152c ods. 1 Zákonníka práce: „Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý je nájomcom bytu štátom podporovaného nájomného bývania na základe nájomnej zmluvy podľa osobitného predpisu, príspevok na štátom podporované nájomné bývanie, v sume najviac 4 eurá na meter štvorcový podlahovej plochy bytu, najviac však v sume 360 eur za kalendárny mesiac, ak je zamestnanec v pracovno-právnom vzťahu so zamestnávateľom k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa príspevok poskytuje.“.

³⁸ Napr. § 48 ods. 4 písm. c) „Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu ... c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca)“, prvá veta § 87 ods. 2 „Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce.“; § 92 ods. 2 „Tento odpočinok možno skrátiť až na osem hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov ... pri naliehavých poľnohospodárskych prácach ... Ak zamestnávateľ skráti minimálny odpočinok je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi do 30 dní rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok.“.

ustanovenia zakotvuje, že: „Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac

- a) 10 hodín týždenne alebo
- b) 520 hodín v kalendárnom roku, ak ide o výkon sezónnej práce podľa prílohy č. 1b; na tieto účely sa dohoda o pracovnej činnosti označuje **ako dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.**“

V tejto súvislosti bola vypracovaná príloha č. 1b, kde je uvedený zoznam činností, ktoré možno považovať ako sezónne práce.

Opakovane sa objavili snahy o rozšírenie okruhu činností sezónnej práce (čo zaviedla aj novela Zákonníka práce, účinná od 1. 1. 2025, zákon č. 323/2024 Z.z.) a o zmenu rozsahu počtu hodín (napr. až na rozsah 1040 hodín, tento návrh zmeny nebol zatiaľ prijatý). Je potrebné podotknúť, že táto forma dohody podľa § 228a ods. 1 písm. b) Zákonníka práce má aj osobitný režim pre účely režimu odvodov na sociálne poistenie.

Šetrenie výdavkov

Zákon č. 241/1993 Z.z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch vymedzuje v § 1 štátne sviatky a v § 2 dni pracovného pokoja (resp. ide o ďalšie dni pracovného pokoja, pretože vo všeobecnosti aj štátne sviatky sú dni pracovného pokoja). Zo strany zamestnávateľov zaznievala kritika, že SR má veľký počet takýchto dní. Novela č. 326/2020 Z.z. účinná od 1. 1. 2021 ustanovila, že deň 28. 10. už nie je dňom pracovného pokoja (ale zostáva štátnym sviatkom) a novela č. 530/2023 Z.z. účinná od 1. 1. 2024 (ako súčasť zákona ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony v súvislosti so zlepšením stavu verejných financií) ustanovila, že dňom pracovného pokoja už nie je ani deň 1. 9. (hoci zostáva štátnym sviatkom). Z hľadiska zamestnancov to znamená, že tento deň sa nepovažuje za odpracovaný (nie je to deň pracovného pokoja), ak by zamestnancovi v minulosti práca pre sviatok ako deň pracovného pokoja odpadla, po zmene mu už práca neodpadla, a teda hoci je sviatok, ak by išlo o jeho pracovný deň, musí ho odpracovať a nepatrí mu mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122 Zákonníka práce). Rovnako v tieto dni už nie je zakázaný maloobchodný predaj (§ 94 ods. 5 Zákonníka práce).

Prepitné

V NR SR sa v roku 2024 objavil aj poslanecký návrh na reguláciu tzv. prepitného,³⁹ a to v rovnakom čase ako návrh na zmenu § 152b a prílohy č. 1b Zákonníka práce (príspevok na športovú činnosť a rozšírenie okruhu sezónnych prác). Tento návrh bol posunutý až na schôdzu NR SR vo februári 2025. Z dôvodovej správy vyplýva, že cieľom legislatívneho návrhu je zavedenie legálnej definície prepitného v Zákonníku

³⁹ Návrh poslancov Národnej rady Slovenskej republiky Romana MICHELKA, Rudolfa HULIAKA, Andreja DANKA a Adama LUČANSKÉHO na vydanie zákona, ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2011 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Parlamentná tlač 455. <https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&MasterID=9919>

práce ako osobitnej zložky mzdy zamestnanca poukazujúc na zvýšenie motivácie zamestnávateľov k minimalizácii finančných prostriedkov v „šedej ekonomike“.

2. Dlhodobé diskusie v pracovnom práve o niektorých otázkach

V posledných rokoch od prijatia novej úpravy mzdových zvýhodnení za prácu v sobotu a nedeľu a zvýšenia mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu prebieha opakovaná diskusia o ich výške, jej dopadoch (zvyšovanie minimálnej mzdy má dopad aj na zvýšenie „príplatkov“) a veličine, na ktorú by mali byť naviazané. Vývoj bol nasledujúci:

- nastalo zvýšenie mzdového zvýhodnenia (nočná práca)⁴⁰ a zavedenie nových mzdových zvýhodnení (sobota,⁴¹ nedeľa⁴²) od 1. 5. 2018,
- došlo k „zmrazeniu“ mzdových zvýhodnení naviazaných na minimálnu mzdu (1. 1. 2021), neskôr zase k „rozmrazeniu“ mzdových zvýhodnení naviazaných na minimálnu mzdu (1. 6. 2023),
- prebiehajú diskusie (vo väzbe na výhrady zamestnávateľských zväzov) o mzdových zvýhodneniach a ich naviazaní/nenaviazaní na minimálnu mzdu a hľadanie inej veličiny pre ich naviazanie (2024).

Rovnako „dlhodobá“ diskusia sa vedie aj o otázke tzv. extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa⁴³ (reprezentatívnych zmlúv vyššieho stupňa). Napr. v prípade extenzií došlo k zrušeniu právnej úpravy (31. 12. 2010), k jej obnoveniu (1. 1. 2014) a následne bolo dané podanie na ÚS SR. Na základe nálezu ÚS SR sa musela právna úprava prepracovať,⁴⁴ opätovne došlo k zrušeniu právnej úpravy (k 1. 3. 2021) a znova jej obnoveniu (1. 1. 2025). Podobne sa diskutovala aj výška automatu minimálnej mzdy.

⁴⁰ Podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce: „Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.“ V ČR podľa § 116 Zákonníka práce ČR: „Za dobu nočnej práce prísluší zamestnanci dosadená mzda a príplatek najmenej ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.“

⁴¹ Podľa § 122a ods. 1 Zákonníka práce: „Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.“ Podľa § 118 ods. 1 Zákonníka práce ČR „Za dobu práce v sobotu a v nedeľi prísluší zamestnanci dosadená mzda a príplatek najmenej ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.“ Rozdiel je teda značný.

⁴² Podľa § 122b ods. 1 Zákonníka práce: Zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.“ Podľa § 118 ods. 1 Zákonníka práce ČR „Za dobu práce v sobotu a v nedeľi prísluší zamestnanci dosadená mzda a príplatek najmenej ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.“ Rozdiel je teda značný.

⁴³ JURAŠTÍK, M: Procesný vývoj extenzií kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a ich reprezentatívnosť. Bratislava. Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike 2024, 94 s. Zdroj: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/slowakei/21621.pdf>

⁴⁴ nález ÚS SR sp. zn. PL. ÚS 31/2015 zo 16. marca 2016, publikovaný v Zbierke zákonov ako č. 186/2016 Z. z. – vyslovil záver „Ustanovenia § 7 ods. 1, 2 a 11 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom

Rovnako prebieha aj diskusia o minimálnych mzdových nárokoch (tzv. zaručená mzda v ČR). Napr. vláda SR v roku 2011 prijala verziu, v ktorej sa predmetné ustanovenie § 120 malo zo zákona vypustiť, ale po tlaku sa pozmeňujúcim návrhom v NR SR ustanovenie § 120 do zákona vrátilo, a teda nebolo vypustené. Od 1. 1. 2021 sa minimálne mzdové nároky zvyšujú len o nárast minimálnej mzdy, nie násobky (pôvodne 1,0 – 1,2 – 1,4 – 1,6 – 1,8 – 2,0 násobok). Napr. pôvodný dvojnásobok minimálnej mzdy (v roku 2025 bude minimálna mzda 816 euro, a teda by išlo o sumu 1 632 euro), bude v roku 2025 len suma 1396 euro, čo je 1,71 násobok sumy 816 euro a rozdiel je -236 euro. Postupne sa tak znižujú rozdiely medzi jednotlivými stupňami (napr. 2. stupeň už nie je 1,2 ale 1,14).

3. Rozhodovacia činnosť súdov a pracovné právo v SR

O rozhodovacej činnosti súdov v oblasti pracovného práva v SR by bolo možné diskutovať v širšej miere, a preto pre účely tohto príspevku vyberáme niektoré zásadné rozhodnutia Najvyššieho súdu SR a Ústavného súdu SR. Niektoré mali pozitívny ohlas, niektoré sa stretli s veľkou kritikou.

Veľkú diskusiu⁴⁵ rozpútal rozhodnutie nižšieho súdu, na základe ktorého sa začalo riešiť, či **rozhodnutie o organizačnej zmene zamestnávateľa spadá pod obchodné vedenie spoločnosti** a je potrebné preto prijať relevantné obchodnoprávne rozhodnutie (príslušným orgánom obchodnej spoločnosti). NS SR vo svojom rozhodnutí (R 45/2022) prijal záver, že Obchodný zákonník nie je vo vzťahu k Zákonníku práce vo vzťahu subsidiarity, ktorý by umožnil použiť § 134 Obchodného zákonníka (obchodné vedenie) na posúdenie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (výpoveď z dôvodu organizačných zmien). O takej otázke je s relevanciou pre pracovnoprávne vzťahy oprávnená rozhodnúť osoba (osoby), ktorá je v mene zamestnávateľa oprávnená na právny úkon výpovede (§ 9 ods. 1 Zákonníka práce).

Nemenej pozornosti⁴⁶ sa venovalo otázke **konania za zamestnávateľa prostredníctvom prokuristu**. Najvyšší súd SR rozhodol (R 34/2023), že prokúra udelená

vyjednávani v znení neskorších predpisov n i e s ú v súlade s čl. 1 ods. 1 a s čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, ako aj s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

⁴⁵ BARANCOVÁ, H.: Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene a obchodné vedenie spoločnosti. In: SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA, roč. IX, č. 2, 2021, s. 21–41. Zdroj: <https://sei.iuridica.truni.sk/archive/2021/02/SEI-2021-02-Studies-Barancova-Helena.pdf>

ŽITŇANSKÁ, L.: Nález Ústavného súdu SR sp. zn. IV. ÚS 512/2020 z 20.4.2021 (obchodné vedenie a konanie obchodnej spoločnosti navonok v pracovnoprávnych vzťahoch). In: Súkromné právo, vyd. Wolters Kluwer SR s. r. o., Bratislava, ročník 2021, č. 4.

⁴⁶ DOLOBÁČ, M.: Uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6 Cdo 120/2019 z 28.10.2021 (konanie prokuristu v pracovnoprávnych vzťahoch) In: Súkromné právo, vyd. Wolters Kluwer SR s. r. o., Bratislava, ročník 2022, č. 5.

podľa ustanovení Obchodného zákonníka neoprávňuje prokuristu konať za právnickú osobu v pracovnoprávných vzťahoch.

V prípade R 44/2022 Najvyšší súd SR judikoval, že „**závislá práca** (§ 1 ods. 2 Zákonníka práce) môže byť vykonávaná iba v pracovnoprávnom vzťahu podľa Zákonníka práce. Dojednanie iného právneho vzťahu pre výkon závislej práce je neplatné (§ 39 Občianskeho zákonníka).“

Najvyšší súd SR riešil aj vymedzovanie **výnimiek z reťazenia pracovných pomerov na určitú dobu** v R 35/2023: „Keď zamestnávateľ uvedie ako dôvod opätovného predĺženia pracovného pomeru len odkaz na skutočnosť, že zamestnanec vykonáva práce vymedzené v kolektívnej zmluve, chýba v pracovnej zmluve vecný dôvod pre dočasnú takéhoto dohodnutia pracovného pomeru na dobu určitú, ktorý by bol v súlade s obsahom zákonného ustanovenia § 48 ods. 4 a 5 Zákonníka práce.“ A aj v R 67/2023: „Ustanovenie § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce vyžaduje, aby v kolektívnej zmluve boli dohodnuté konkrétne druhy prác, pre ktoré je možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú. Pracovnej zmluve, v ktorej zamestnávateľ ako dôvod opätovného predĺženia pracovného pomeru uviedol len odkaz na skutočnosť, že zamestnanec vykonáva práce vymedzené v kolektívnej zmluve, chýba vecný dôvod pre dočasnú takéhoto dohodnutia pracovného pomeru na dobu určitú.“

Najvyšší súd SR sa venoval aj otázke posudzovania, čo je práca nadčas (R 82/2021): „**Nariadenou prácou nadčas** je i práca vykonávaná síce bez výslovného príkazu, avšak s vedomím zamestnávateľa a preberaním a využívaním výsledkov práce zamestnanca. Nesplnenie podmienky prechodnosti a naliehavosti zvýšenej potreby práce neznamená stratu povahy vykonanej práce ako práce nadčas a rovnako nemá za následok, že by zamestnanecovi nevznikol nárok na mzdu a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas.“

V roku 2022 bolo v súvislosti s § 48 ods. 6 Zákonníka práce, ktoré sa týka **možnosti reťazenia a opätovného uzatvárania pracovných pomerov na dobu určitú s učiteľmi vysokých škôl**, podané podanie na Ústavný súd SR, ktorý ho prijal na ďalšie konanie – vec vedená pod sp. zn. PL. ÚS 10/2022. Išlo o návrh skupiny 30 poslancov Národnej rady Slovenskej republiky na začatie konania podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky o súlade ustanovenia § 48 ods. 6 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov⁴⁷ a ustanovenia § 77 ods. 5 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov s čl. 1 ods. 1 a 2 a čl. 12 ods. 1 a 2 v spojení s čl. 36 ods. 1 písm. b) Ústavy Slovenskej republiky.⁴⁸ ÚS SR vydal – nález Ústavného

⁴⁷ § 48 ods. 6 Zákonníka práce ustanovuje: „Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom.“. Osobitný predpis potom ustanovuje garanciu zmluvy na 5 rokov ale potom prebehne výberové konanie, apod.

⁴⁸ Napr. z bodu 15 podania vyplýva: 15. Z legislatívneho procesu, ktorý schváleniu napadnutého ustanovenia § 77 ods. 5 zákona o vysokých školách predchádzal, pritom vôbec nie je zrejmé, z akého dôvodu

súdu Slovenskej republiky č. k. PL. ÚS 10/2022 z 24. októbra 2023 vo veci súladu § 48 ods. 6 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a § 77 ods. 5 zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Publikované v Zbierke zákonov ako č. 449/2023 Z.z. ÚS SR nevyhovel podaniu skupiny poslancov. „*Ústavný súd konštatuje, že napadnutá úprava „retazenia“ pracovných pomerov na dobu určitú pedagogických zamestnancov vysokých škôl nie je diskriminačná tak, ako to tvrdia navrhovatelia, a preto nie je v rozpore s čl. 1 ods. 1 a 2 a čl. 12 ods. 1 a 2 v spojení s čl. 36 ods. 1 písm. b) ústavy, s tým, že spôsob uzatvárania pracovných pomerov s pedagogickými zamestnancami je koncepčnou vecou zákonodarcu, do ktorej nateraz ústavný súd nemá dôvod zasiahnuť (m. m. PL. ÚS 6/2022). Z týchto dôvodov návrhu nevyhovel, tak ako je uvedené vo výroku nálezu.“*

Ústavný súd SR v čase finalizácie tohto článku (30.11.2024) rozhoduje už tri roky o otázke súladu § 63 ods. 1 písm. f) Zákonníka práce s Ústavou SR (výpovedným dôvodom je skutočnosť: „*f) zamestnanec dovŕšil 65 rokov veku a vek určený na nárok na starobný dôchodok.*“). Ide o otázku, či dosiahnutie určitého veku môže byť dôvodom na skončenie pracovného pomeru. Právna úprava bola schválená v NR SR vo februári 2021 a účinná mala byť od 1.1.2022 (novela č. 76/2021 Z.z.), v priebehu roka 2021 dala na ÚS SR podanie skupina poslancov, pričom ÚS SR prijal vec na konanie a v decembri 2021 pozastavil účinnosť tohto ustanovenia do svojho rozhodnutia.⁴⁹ Do 31. 10. 2024 v danej veci nerozhodol.

Veľká časť rozhodnutí Najvyššieho správneho súdu SR vo veciach týkajúcich sa pracovného práva je **spor medzi inšpekciou práce a zamestnávateľom**, pričom zo subjektívneho pohľadu dominujú prípady týkajúce sa nelegálneho zamestnávania (a často ide aj o fiktívne živnosti – vykonávanie závislej práce bez písomného založenia pracovnoprávneho vzťahu).⁵⁰

zákonodarca ignoroval Smernicu Rady 1999/70/ES a jej transpozíciu do národného právneho poriadku a bez sledovania akéhokoľvek legitímneho cieľa neodstránil diskrimináciu vysokoškolských pedagogických zamestnancov v súvislosti s pracovnoprávnym pomerom na dobu určitú. Dôvodová správa sa potrebe novelizácie ustanovenia § 77 zákona o vysokých školách venuje iba z hľadiska systémového otvorenia funkčných miest profesorov a docentov aj pre osoby bez príslušného vedecko-pedagogického titulu alebo umelecko-pedagogického titulu.

⁴⁹ Uznesenie Ústavného súdu uverejnené pod č. 539/2021 Z. z. pozastavilo účinnosť ustanovenia § 63 ods. 1 písm. f) ZP v znení zákona č. 76/2021 Z. z. s účinnosťou od 29. decembra 2021.

⁵⁰ Napr. rozhodnutie NS SR 2Sžo/70/2016 (z 31.1.2019) – fiktívna živnosť- stavební robotníci vykonávajúci prácu na zmluvu o dielo, ktorá nenaplnila znaky samostatnosti práce. Spravidla ide o prípady, kedy inšpekcia práce konštatuje porušenie § 2 ods. 2 písm. a) zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov „*Nelegálne zamestnávanie je zamestnávanie právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, 1) ak využíva závislú prácu a) fyzickej osoby a nemá s ňou založený pracovnoprávny vzťah podľa osobitného predpisu, 2) ...*“ Odkaz 2 smeruje na zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce.

4. Okruh otvorených otázok, potenciálne resty zákonodarcu

Bez ohľadu na skôr popísané zmeny pracovnoprávnej úpravy, stále existujú (podobne ako aj v ČR) otázky, ktoré je potrebné objektívne alebo subjektívne zo strany zákonodarcu riešiť (pohľady sa samozrejme líšia od postavenia subjektu, ktorý zmenu iniciuje, odbory obvykle požadujú sprísnenie časti legislatívy, zamestnávateľa jej uvoľnenie, takisto je potrebné zohľadniť rôzne názory politických strán). Viaceré z nich, ktoré uvádzame ďalej, možno konštatovať, že nemajú politický charakter, t. j. nejde o úpravu v prospech, či neprospech zamestnávateľov alebo zamestnancov (t. j. ide o úpravu neutrálnu), takou je napr. otázka vzťahu medzi Zákonníkom práce a Občianskym zákonníkom.

Medzi oblasti, ktoré do budúca bude potrebné diskutovať a následne zakotviť v právnej úprave, možno zaradiť tieto okruhy:

Fiktívne živnosti

Nielen odbornú diskusiu vyvolali dve štúdie, ktoré vypracovali Najvyšší kontrolný úrad SR⁵¹ v roku 2023a Útvar hodnoty za peniaze pri Ministerstve financií SR⁵² v roku 2024, ktoré identifikovali nárast fiktívnych živností v SR a ich vysoký podiel. Uvedené, vzhľadom na veľký rozdiel medzi úrovňou daňového a odvodového zaťaženia zamestnancov (a ich zamestnávateľov) a úrovňou tohto zaťaženia samostatne zárobkovo činných osôb má dopad aj na rozpočet verejnej správy. Rovnako to má dopad aj na práva týchto osôb. Zamestnancovi patria zo Zákonníka práce a iných pracovnoprávných predpisov ako tzv. slabšej zmluvnej strane rozsiahle práva, samostatne zárobkovo činná osoba podniká vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť, a teda de iure (často však nie de facto, bez ohľadu na to, či ide o skutočnú alebo fiktívnu živnosť) je v pozícii, kde právo nevyvažuje jej postavenie, keďže strany sú si v tomto prípade rovné. V tejto súvislosti v roku 2023 a 2024 prebiehali a prebiehajú úvahy, či je potrebné zmeniť Zákonník práce, a to definíciu závislej práce podľa § 1 ods. 2⁵³ alebo či súčasná definícia postačuje, ale je potrebné vykonať iné zásahy,⁵⁴ prípadne aké ďalšie aktivity je potrebné vykonať na zvrátenie tohto negatívneho trendu (napr. cieleň inšpekcie prá-

⁵¹ Zdroj: <https://www.nku.gov.sk/strat%C3%A9gie-a-anal%C3%BDzy>
<https://www.nku.gov.sk/documents/33855/34228/%28Ne%29samostatne%20z%C3%A1robkovo%20%C4%8Dinn%C3%A9%20osoby.pdf/283c5cc7-80fc-c823-30e4-7b5cea9507a2> (pozri stránku NKÚ a časť stratégie a analýzy)

⁵² Zdroj: https://www.mfsr.sk/files/sk/financie/hodnota-za-peniaze/analyzy-uhp/fiktivni_zivnostnici_komentar-uhp_maj2024.pdf (pozri stránku MF SR a časť hodnota za peniaze)

⁵³ Podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce: „*Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.*“

⁵⁴ Zmena daňovo-odvodového nastavenia sa nejaví ako politicky priechodná a ani konsolidačné opatrenia, ktoré musela prijať vláda SR pre rok 2025 z dôvodu vysokého deficitu rozpočtu verejnej správy sa tejto oblasti nedotkli. Naopak došlo ešte k niektorým úpravám v prospech samostatne zárobkovo činných osôb.

ce, zlepšenie kontrol). Po prijatí definície závislej práce v roku 2007,⁵⁵ táto bola zmenená už dvakrát (zníženie počtu znakov od 1. 1. 2013) a vypustenie jej podstatného znaku, že ide o prácu vykonávanú „za mzdu alebo odmenu“ (od 1. 9. 2015).⁵⁶ Išlo by tak už o tretiu novelu tejto definície. Definícia tohto pojmu v ČR je podobná definícií v SR.⁵⁷ Táto otázka bude do budúca prepojená aj s otázkou vymedzenia platformovej práce a osoby, ktorá vykonáva platformovú prácu ako zamestnanec.

Rekodifikácia Občianskeho zákonníka a Zákonník práce

Nový Zákonník práce, zákon č. 311/2001 Z. z., opustil koncepciu duality Občianskeho zákonníka a Zákonníka práce (ako to bolo pri Zákonníku práce č. 65/1965 Zb.), a teda na pracovnoprávne vzťahy sa subsidiárne vzťahuje Občiansky zákonník. Ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce ustanovuje: „*Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.*“. Toto ustanovenie však nejednoznačne zadefinovalo tento vzťah pokiaľ ide o rozsah aplikácie Občianskeho zákonníka. Problémom je interpretácia spojenia „*všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka*“. Zákonník práce č. 65/1965 Zb. vymedzoval nielen všeobecné právne otázky, ako je napr. definovanie právnych úkonov a ich neplatnosť, ale aj záväzkové právo. Nový Zákonník práce však preriedil rozsah týchto ustanovení. Problémom je, že pojem „*všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka*“ označuje aj I. časť Občianskeho zákonníka, ale všeobecné ustanovenia má aj ôsma časť Občianskeho zákonníka – „*záväzkové právo*“, a to jej prvá hlava. Samotná aplikácia záväzkovej časti Občianskeho zákonníka by v konečnom dôsledku nebola problematická, ak by Zákonník práce obsahoval nejaké usmernenia, ktoré právne inštitúty pre „rozpor“ s povahou pracovného práva, ktoré ochraňuje tzv. slabšiu zmluvnú stranu, nemožno aplikovať. Zákonodarca tak nespravil (a dá sa domnievať, že tak nespravil, pretože slovami „*všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka*“ naozaj myslel len I. časť Občianskeho zákonníka). Problémom aplikácie celej záväzkovej časti je skutočnosť, že by sa aplikovali aj inštitúty, ktoré sú pre pracovné právo nevhodné, a u ktorých to zákonodarca nepredvídal, a ktoré aj český zákonodarca priamo v Zákonníku práce vylučuje – napr. postúpenie pohľadávky (§ 346d ods. 4 „*Pohľadávku ze základního pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel*“

⁵⁵ Pôvodná definícia od 1.9.2007 v § 1 ods. 2 Zákonníka práce znela: „*Za závislú prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, sa považuje výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností.*“.

⁵⁶ Znenie od 1. 1. 2013: „*Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom, za mzdu alebo odmenu.*“ – redukcia znakov. Novela účinná od 1. 9. 2015: „*V § 1 ods. 2 sa za slovom „zamestnávateľom“ vypúšťa čiarka a slová „za mzdu alebo odmenu“.*“

⁵⁷ V ČR ide o § 2 ods. 1 Zákonníka práce ČR: „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“

vůči zaměstnanci, není možné postoupit na jiného. Pracovní smlouvu ani dohodu o práci konané mimo pracovní poměr není možné postoupit.“). Naopak neaplikovanie záväzkovej časti Občianskeho zákonníka znamená napr. spor o to, či je možné v prípade nevyplatenia mzdy priznať úroky z omeškania⁵⁸ (súdy v tomto ohľade rozhodovali rôzne).⁵⁹

V tomto ohľade je teda nevyhnutné dopracovať znenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce. Zároveň je potrebné aj prepracovať prvú časť Zákonníka práce, ktorá zmiešava všeobecné a záväzkové ustanovenia a pôsobí nesúrodno z dôvodu, že ide o torzo pôvodných častí Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. a pri príprave Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. sa arbitrárne, narýchlo „od stola rozhodlo“, čo z pôvodných častí v Zákonníku práce zostane a čo nie. Do budúca bude potrebné sa pozrieť aj na ďalšie „všeobecné“ ustanovenia, či je opodstatnenosť pre ich zachovanie (napr. aj niektoré ustanovenia Zákonníka práce o zodpovednosti za škodu,⁶⁰ či bezdôvodnom obohatení môžu byť sčasti duplicitné s Občianskym zákonníkom). A možno bude naopak potrebné doplniť niektoré dodatočné výkladové pravidlá pre pracovné právo.⁶¹ V tomto ohľade však aj prípadná legislatívna zmena Zákonníka práce naráža na to, že v Slovenskej republike nebol (na rozdiel od Českej republiky) rekodifikovaný Občiansky zákonník a po zmene vlády v roku 2023 sa ustanovila ďalšia rekodifikačná komisia s rovnakým cieľom ako predchádzajúce⁶². A tým je príprava nového Občianskeho zákonníka, ktorý bude

⁵⁸ Zákonník práce neobsahuje osobitné pravidlá pokiaľ ide o tzv. omeškanie v plnení. V minulosti ich upravoval v § 256 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb.: „(1) Účastník, ktorý včas a riadne neuspokojí nárok druhého účastníka, je v omeškani. (2) Účastník, ktorého peňažný nárok nebol včas a riadne uspokojený, môže požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy.11) Ak ide o omeškanie s plnením veci, zodpovedá účastník, ktorý včas a riadne neplnil, za jej stratu, poškodenie alebo zničenie, okrem ak by k tejto škode došlo aj inak.“ (3) K omeškaniu nedôjde, ak druhý účastník včas a riadne ponúknuté plnenie neprijme alebo neposkytne súčinnosť potrebnú na uspokojenie svojho nároku. Ak ide o plnenie veci, znáša nebezpečenstvo jej straty, zničenia alebo poškodenia.“]

⁵⁹ V tejto súvislosti je zaujímavé študovať tie rozhodnutia súdov, ktoré úroky z omeškania priznali a ich právnu argumentáciu, prečo sa tak stalo. Pozri napr. v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu SR a súdov SR 4/2014, s. 4 a 5 (2Cdo/76/2011): *V prípade omeškania s platením platu má aj štátny zamestnanec, rovnako ako zamestnanec podľa § 1 ods. 4 ZP v spojení s § 517 ods. 2 OZ, právo požadovať od služobného úradu popri plate aj úrok z omeškania (rozhodnutie NS SR – 2Cdo/103/2008 – započítanie v pracovnom práve).*

OLŠOVSKÁ, A: *Úroky z omeškania a náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru (patria či nepatria zamestnancom aj úroky?)*. Zdroj: <https://www.epravo.sk/top/prakticke-rady/uroky-z-omeskania-a-nahrada-mzdy-z-neplatneho-skoncenia-pracovneho-pomeru-patria-ci-nepatria-zamestnanco-aj-uroky-2930.html>

⁶⁰ BARANCOVÁ, H: *Zodpovednosť zamestnanca v pracovnom práve Slovenskej republiky a príprava nového Občianskeho zákonníka*. In: *Právny obzor*. Roč. 105, rok 2022, č. 4, s. 271 a nasl. Zdroj: <https://www.pravnyobzor.sk/42022/po42022-barancova-zodpovednost-zamestnanca-v-pracovnom-prave-Slovenskej-republiky.pdf>

⁶¹ Napr. § 18 Zákonníka práce ČR: „*Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpriznivější.*“, hoci najprv bude potrebné takéto otázky konzultovať aj s odborníkmi z ČR, prípadne iných štátov ohľadom toho, ako hodnotia dané ustanovenie v kontexte ich vlastného právneho poriadku a aké sú benefity a riziká ich zavedenia.

⁶² V pláne legislatívnych úloh vlády SR na rok 2025 sa objavil bod „Návrh Občianskeho zákonníka“

viesť aj k zmenám v Zákonníku práce, ak sa zmenia pojmy všeobecného súkromného práva. aby bolo možné realizovať zmeny v pracovnoprávnej oblasti, je potrebné počkať na prijatie nového občianskeho zákonníka, aby sa prípadne niektoré pracovnoprávne zmeny nerealizovali zbytočne.

V Zákonníku práce podľa praxe chýba aj právna úprava oblasti zániku záväzkov – napr. zamestnávateľ sa dohodne na tom, že zamestnanec bude vykonávať prácu v nerovnomernom rozvrhnutí podľa § 87 ods. 1 Zákonníka práce.⁶³ Zamestnanec svoj pohľad prehodnotil a vzniká tu otázka, či možno vypovedať dohodu o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času. Rovnako vzniká otázka, či v prípade, ak zamestnanec dal (otázne je, či takýto súhlas bude platný)⁶⁴ generálny súhlas s pracovnými cestami, či takýto súhlas môže vziať späť.

Doručovanie a elektronické doručovanie

Časť praxe požaduje aj zmenu právnej úpravy doručovania dôležitých písomností zamestnávateľa zamestnancovi, ktoré je nastavená teraz ako osobné doručovanie a ak to nie je možné tak poštovým podnikom na poslednú známu adresu a s doručenkou (§ 38 Zákonníka práce). Takýto spôsob doručovania považujú za málo flexibilný spôsob a preferujú doručovanie podľa Občianskeho zákonníka (t. j. uplatnenie tzv. teórie dôjdenia).⁶⁵ S tým súvisí aj snaha, aby Zákonník práce umožnil elektronické doručovanie dôležitých právnych úkonov. Samotné používanie kvalifikovaného (zaručeného) elektronického podpisu umožňuje Občiansky zákonník (§ 40).⁶⁶ Zákonník práce však vyžaduje fyzické doručovanie, a teda prvé bez druhého nemožno použiť. V SR sa dátové schránky používajú na komunikáciu medzi právnickými osobami (a fyzickými osobami podnikateľmi) a štátom (fyzické osoby nepodnikatelia si ich môžu aktivovať). Nepoužívajú sa však vo vzťahu zamestnávateľa a zamestnanca, a teda aj elektronické doručovanie by malo riziká vo vzťahu k preukázaniu doručenia písomnosti druhej strane. Rovnako používanie kvalifikovaného elektronického podpisu má riziká v tom, že veľká časť zamestnancov nemá túto funkcionálnu aktivovanú na občianskom preukaze, nemá príslušný

s odôvodnením „Realizácia Programového vyhlásenia vlády Slovenskej republiky s cieľom pripraviť modernú rekodifikáciu občianskeho práva.“ s termínom december 2025.

⁶³ Podľa § 87 ods. 1 „Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, **zamestnávateľ môže** po dohode so zástupcami zamestnancov alebo **po dohode so zamestnancom**, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.“

⁶⁴ Podľa § 17 ods. 1 Zákonníka práce: „Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný.“

⁶⁵ § 45 ods. 1 Občianskeho zákonníka: „Prejav vôle pôsobí voči neprítomnej osobe od okamihu, keď jej dôjde.“

⁶⁶ § 40 ods. 4 Občianskeho zákonníka: „Písomná forma je zachovaná, ak je právny úkon urobený telegraficky, ďalekopisom alebo elektronickými prostriedkami, ktoré umožňujú zachytenie obsahu právneho úkonu a určenie osoby, ktorá právny úkon urobila. Písomná forma je zachovaná vždy, ak právny úkon urobený elektronickými prostriedkami je podpísaný zaručeným elektronickým podpisom alebo zaručenou elektronickou pečatou.“

program na podpisovanie dokumentov a nerozumieme ani mechanizmu podpisovania. Istá časť zamestnancov ani nemá počítač, či e-mailovú schránku.

Sezónne zamestnávania

Opakované výzvy na riešenia sa objavujú aj pri sezónnej práci, napr. pri zbere úrody (ovocie), pričom sa poukazuje na modely z Maďarska, či Poľska a nemožnosť slovenských subjektov konkurovať voči podnikateľom z týchto štátov z dôvodu inej pracovnoprávnej úpravy, úpravy daní a odvodov. Poľský model zakotvuje inštitút tzv. pomocníka roľníka, ktorý však nespadá pod pracovnoprávnu reguláciu, ale pod občianskoprávnu reguláciu⁶⁷ a býva kritizovaný pretože pravdepodobne obchádza právo EÚ. Slovenský zákonodarca sčasti požiadavkám vyhovel zmenou § 228a Zákonníka práce zavedením dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce (ktorú sme zmenili už skôr).

Cezhraničná telepráca

V praxi vznikajú problémy aj v súvislosti s možnosťou vykonávať prácu cezhranične. Ide o situáciu, kedy zamestnanec slovenského zamestnávateľa napr. so sídlom v Bratislave býva v Rakúsku, prípadne v Maďarsku a jeho zamestnávateľ sa musí zaoberať otázkou pracovných podmienok, odvodov a daní v inom štáte – osobitne vo vzťahu k zmene, ktorú v roku 2020 presadzovalo Rakúsko (zdaňovanie príjmov v Rakúsku). Niektoré aspekty odvodov rieši medzištátna dohoda z roku 2023, ktorá sa týka čl. 12 koordinačného nariadenia 883/2004.⁶⁸ V oblasti pracovnoprávných vzťahov sa čaká na iniciatívu sociálnych partnerov na úrovni EÚ (či sa dohodnú na revízií rámcovej dohody o telepráci, ktorá by sa pretransformovala do podoby smernice EÚ), resp. ak sa nedohodnú, na ďalšiu aktivitu, resp. návrh smernice zo strany Európskej komisie, pričom jednou z otázok by mohla byť aj cezhraničná telepráca.

Skončenie pracovného pomeru

V SR na rozdiel od ČR je v prípade skončenia pracovného pomeru (§ 63 ods. 2 Zákonníka práce) ustanovená ponuková povinnosť. Túto ponukovú povinnosť⁶⁹ ako sa má realizovať a voči komu dotvárajú aj súdy. Napr. pôvodná interpretácia znela, že sa má dávať v čase dania výpovede, ale ÚS SR sa vyslovil, že aj v dobe trvania dočasnej pracovnej neschopnosti (rozhodnutie I. ÚS 443/2019). Otázne je, ako sa s názorom

⁶⁷ Zákon o sociálnom poistení poľnohospodárov z roku 1990, Kapitola 7a (dohoda o výpomoci pri zbere) čl. 91a (Prvky dohody o výpomoci zbere). Čl. 91a ods. 4 zákona ustanovuje: „*Výkonávanie činnosti ... na základe zmluvy o výpomoci pri zbere nie je pracovný pomer podľa Zákonníka práce*“. Pozn. neof. preklad. Pozri: <https://www.gov.pl/web/krus/ubezpieczenie-pomocnika-rolnika>

⁶⁸ Rámcová dohoda o uplatňovaní článku 16 ods. 1 nariadenia (ES) č. 883/2004 o cezhraničnej práci na diaľku – telepráci.

⁶⁹ OLŠOVSKÁ, A.: Ponuková povinnosť zamestnávateľa a právna istota. In: Societas et iurisprudentia, 2017, ročník 5, číslo 3, s. 42–59. Zdroj: <https://sei.iuridica.truni.sk/medzinarodny-vedecky-casopis/archiv/cislo-2017-03/ponukova-povinnost-zamestnavateľa-a-pravna-istota/>

Ústavného súdu stotožní prax, pretože uvedené rozhodnutie výrazne (aj podľa odbornej verejnosti) zasahuje do stabilnej praxe a teórie a možno diskutovať o tom, či súd nedotvára zákonné ustanovenie.

V prípade výpovedných dôvodov sa časť praxe vyslovuje za ich zjednodušenie a kritizuje nemožnosť použitia niektorých výpovedných dôvodov (napr. neuspokojivé plnenie pracovných úloh – napr. pri duševnej činnosti, posudzované obdobie 6 mesiacov je krátke)⁷⁰ a preto v praxi „dominuje“ ľahšia cesta, a to použitie organizačných dôvodov pre skončenie pracovného pomeru.

Možno vo všeobecnosti konštatovať, že sa vníma, že súdne spory trvajú dlho a náhrada mzdy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru môže byť až do rozsahu 36-násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca, čo pre mnohých zamestnávateľov môže byť likvidačné. A to aj z toho dôvodu, že Zákonník práce nerozlišuje medzi formálnym pochybením pri výpovedi (napr. *nedoručenie* výpovede predpísaným spôsobom) a medzi nedodrzaním výpovedného dôvodu. Výška náhrady mzdy v takto dlhých sporoch môže byť v radoch desať tisícov eur, ktoré zamestnávateľ musí zaplatiť, pričom dôvod pre skončenie pracovného pomeru existoval, zamestnávateľ však pochybil v niektorých z formalít.

Mzdová oblasť

Okrem skôr zmienených otázok – ustanovenia referenčnej veličiny pre určenie mzdových zvýhodnení, ako aj riešenia minimálnych mzdových nárokov sa javí, že právna úprava mzdovej oblasti je podregulovaná (v rokoch pred 1989 bola síce prerogulovaná ale súčasná právna úprava v niektorých oblastiach, ako napr. otázky vyplácania odmien/bonusov,⁷¹ kedy zákon nedáva ani základné návody, a odpovede na tieto otázky (často aj protichodne) dotvára súd).

Zastaraná právna úprava

Niektoré časti Zákonníka práce sú časťou praxe považované za zastarané a ako potrebné sa javí ich zosúladienie s aktuálnymi podmienkami, napr. otázka dodatkovej dovolenky (§ 106), zvyšovanie a prehlbovanie kvalifikácie (§ 140 a § 155), niektoré aspekty pracovného času (napr. práca 4 dni x 10 h je nerovnomerné rozvrhnutie prac. času).⁷²

⁷⁰ § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 Zákonníka práce: „zamestnanec neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,“

⁷¹ ŠVEC, M., OLŠOVSKÁ, A.: Sankcie zamestnávateľa. Krátenie a nepriznanie peňažných plnení. Bratislava, Wolters Kluwer 2022, 176 s.

⁷² Podľa § 86 ods. 2 Zákonníka práce: „Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahne tri hodiny a pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období najviac štvortýždňovým, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas.“

Kolektívne pracovné právo

V oblasti kolektívneho pracovného práva sa často diskutuje o postavení rozhodcu⁷³ a jeho činnosti. Objavujú sa otázky napr. možnosti preskúmania rozhodnutia rozhodcu podľa § 3a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní⁷⁴ (napr. ak rozhodca rozhodne, že na pracovisku je väčšia odborová organizácia A, nie odborová organizácia B a subjekt nie je spokojný s rozhodnutím) alebo podľa § 13 ods. 2 Zákonníka práce (rozhodnutie rozhodcu o obsahu kolektívnej zmluvy na pracovisku, kde je zakázané štrajkovať, a ak bol rozhodca určený Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR na návrh jednej zo zmluvných strán, pretože sa zmluvné strany na osobe rozhodcu nedohodli).

Objavujú sa aj otázky prípustnosti (aspoň do budúca) vypovedania kolektívnej zmluvy, vytvorenia odvetvového modelu kolektívneho vyjednávania, keďže súčasný systém kolektívneho vyjednávania kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa nestanovuje žiadne pravidlá pre združovanie sa subjektov do zväzov, apod.

Súdne rozhodnutia Súdneho dvora EÚ

Do praxe bude potrebné uviesť aj novšie rozhodnutia Súdneho dvora EÚ (zatiaľ tieto otázky nezdôrazňujú ani zástupcovia odborov), ktoré sa týkajú napr. pracovnej pohotovosti mimo pracoviska (ktorá by sa mala považovať ako pracovný čas),⁷⁵ denné-

⁷³ ŠVEC, M., OLŠOVSKÁ, A.: Súdny prieskum procesov konania pred rozhodcom v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. In: In Štát a právo [online]. 2023, vol. 10, no. 4. pp. 164-188. Zdroj: <https://www.prf.umb.sk/o-fakulte/pre-verejnost/vedecky-casopis-stat-a-pravo/archive-archiv/2023/4-2023/marek-vec-andrea-olsovska/>

⁷⁴ Podľa § 3a zákona o kolektívnom vyjednávaní v znení účinnom od 1. 1. 2025: ods. 1 – „Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, pri uzatváraní kolektívnej zmluvy v mene kolektívu zamestnancov môžu príslušné odborové orgány pôsobiace u zamestnávateľa vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov len spoločne a vo vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou nedohodnú inak. Ak sa odborové organizácie nedohodnú na postupe podľa prvej vety, je zamestnávateľ oprávnený uzatvoriť kolektívnu zmluvu s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u zamestnávateľa alebo s ostatnými odborovými organizáciami, ktorých súčet členov u zamestnávateľa je väčší ako počet členov najväčšej odborovej organizácie.“, ods. 3: „Ak sa zúčastnené strany nedohodnú podľa odseku 1 alebo 2, ide o spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy.“, ods. 4 – „Spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy rieši rozhodca zapísaný v zozname rozhodcov vedenom na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“), na ktorom sa zúčastnené strany dohodnú; konanie pred rozhodcom sa začína dňom prijatia žiadosti o riešenie sporu o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy rozhodcom. Ak sa zúčastnené strany nedohodnú na osobe rozhodcu podľa prvej vety, na žiadosť ktorejkoľvek zo zúčastnených strán ho určí ministerstvo; konanie pred rozhodcom sa začína dňom doručenia rozhodnutia o určení rozhodcu zúčastneným stranám.“, ods. 6 – „Rozhodca vydá доклад, ktorý oprávňuje príslušnú odborovú organizáciu alebo príslušné odborové organizácie na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy.“

⁷⁵ Napr. v prípade MATZAK (C-518/15) išlo o to, že „čas pracovnej pohotovosti, ktorý pracovník trávi doma s povinnosťou reagovať na výzvu svojho zamestnávateľa do 8 minút, čo do značnej miery ovplyvňuje jeho možnosti venovať sa iným činnostiam, sa má považovať za „pracovný čas“. Týmito otázkami sa Súdny dvor EÚ zaoberal aj v prípadoch: C-344/19, C-580/19, C-742/19 a C-214/20.

ho a týždenného odpočinku,⁷⁶ pro rata temporis,⁷⁷ poskytovania dovolenky v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru,⁷⁸ súbehu pracovných pomerov a sčítavanie pracovného času.⁷⁹

5. Záver⁸⁰

V čase písania tohto článku je zjavné, že Zákonník práce bude k 1. 1. 2025 obsahovať už 67 noviel. Tento trend bude pravdepodobne pokračovať. Je zjavné, že pracovné právo sa stále rozvíja aj pri zohľadnení vývoja a zmien vo svete. Do budúcnosti ho ovplyvnia aj ďalšie zmeny vo vývoji sveta práce (potreba regulácie platformovej práce, cezhraničná telepráca, ďalšia digitalizácia, umelá inteligencia, apod.), ale aj predpokladaná rekodifikácia Občianskeho zákonníka. Niektoré zmeny budú podobné ako v ČR, ale niektoré budú odlišné vzhľadom na iný politický a spoločenský vývoj v ČR a SR. Je zjavné, že posledná vláda v ČR nastúpila trend flexibilizácie Zákonníka práce. Trend v SR je skôr opačný, hoci možno v novelách nájsť aj takéto prvky. Naopak do Zákonníka práce postupne pribudli nástroje, ktoré inak patria do sociálnej politiky zamestnávateľa, a to realizované buď na základe jeho rozhodnutia alebo po dohode so zástupcami zamestnancom. Základným a pretrvávajúcim problémom však zostáva presadenie týchto práv prostredníctvom činnosti inšpekcie práce a súdov.

Okrem vyššie uvedeného možno vnímať, že v pracovnoprávnom diskurze (v médiách) sa častejšie objavujú názory od osôb bez právneho vzdelania ako názory právnikov, ktorí sa venujú pracovnému právu. Interpretácia potom skĺzava ku gramatickému výkladu zákona alebo k predkladaniu nesprávnych právnych záverov (napr. medializovaný prehľad súdnych rozhodnutí k fiktívnym živnostiam zo strany odborníka na dane, kde súdy rozhodujú úplne inak ako v oblasti pracovno-

⁷⁶ V prípade C-477/21 (MÁV-START) išlo o otázku posúdenia, či týždenný odpočinok (podľa smernice) zahŕňa aj denný odpočinok alebo nie. Súdny dvor EÚ sa vyjadril, že nie.

⁷⁷ V prípade C-660/20 sa Súdny dvor EÚ sa zaoberal rovnakými prahovými hodnotami pre vyplatenie dodatočnej odmeny (odmena za dodatočné hodiny letovej služby, ak dosiahne určité prahové hodnoty počtu hodín) v prípade zamestnancov na plný úväzok a v prípade zamestnancov s 90% úväzkom – či je to rozdielne zaobchádzanie (áno) a či je odôvodnené (v tomto prípade nebolo).

⁷⁸ V spojenej veci C-762/18 a C-37/19 a v prípade C-57/22 **Súdny dvor EÚ riešil otázku** protiprávneho prepustenia a dovolenka a náhrada mzdy za dovolenku za čas od protiprávneho prepustenia do návratu do práce (patrí).

⁷⁹ Súdny dvor EÚ sa v prípade C-585/19 venoval aj otázke spočítavania pracovného času a posudzovania odpočinkov u jedného zamestnávateľa – či ide o posudzovanie na zmluvu, alebo na zamestnávateľa – „*ak pracovník uzavrel s tým istým zamestnávateľom viaceré pracovné zmluvy, minimálny denný odpočinok ... sa uplatňuje na všetky tieto zmluvy ako celok a nie na každú z týchto zmlúv samostatne*“.

⁸⁰ Príspevok je výstupom projektu VEGA č. 1/0013/23: „*Európske mimikry algoritmickeho riadenia obsahu pracovnoprávneho vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR*“.

právných vzťahov a sporov medzi inšpekciou práce a zamestnávateľmi),⁸¹ čo tiež ovplyvňuje pracovnoprávne vzťahy.

⁸¹ 50 odtieňov slovenského „švarc systému“. Kde môžu nariadiť úrady a kde podnikatelia (Renáta Bláhová). 6. mája 2024. Zdroj:<https://e.dennikn.sk/3976122/50-odtienov-slovenskeho-svarc-systemu-kde-mozu-narazit-urady-a-kde-podnikatelia/> Popisuje judikatúru v daňovej oblasti, avšak NS SR v oblasti pracovného práva judikoval v roku 2022 – R 44/2022 „Závislá práca (§ 1 ods. 2 Zákonníka práce) môže byť vykonávaná iba v pracovnoprávnom vzťahu podľa Zákonníka práce. Dojednanie iného právneho vzťahu pre výkon závislej práce je neplatné (§ 39 Občianskeho zákonníka).“.

LITERATURA

1. BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákoník práce. Komentár.* Bratislava: C. H. Beck, 2017, 1424 s. ISBN 978-80-8960-353-4.
2. BARANCOVÁ, H. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene a obchodné vedenie spoločnosti. In: *SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA*, roč. IX, č. 2, 2021, s. 21–41.
3. BARANCOVÁ, H. Statusové otázky platformovej práce. In: *SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA*, roč. XI, č. 3, 2023.
4. BARANCOVÁ, H. Zodpovednosť zamestnanca v pracovnom práve Slovenskej republiky a príprava nového Občianskeho zákonníka. In: *Právny obzor*. Roč. 105, rok 2022, č. 4
5. BARANCOVÁ, H.: Nová právna úprava domácej práce a telepráce. In: *Právny obzor*, Roč. 105, 2022, č. 1, s. 3–16.
6. BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání.* Praha: C. H. Beck, 2017.
7. BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. 4. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2023
8. BĚLOHOUBEK, V.: Princip rovného odměňování žen a mužů nefunguje. Pomůže nová směrnice? *Rodinné listy 2/2024*, s. 6–10.
9. BOUČKOVÁ, P. *Rovnost a sociální práva.* Praha: Auditorium, 2009.
10. BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon. 2. vydání.* Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016.
11. BRODNÍČKOVÁ, K. Pavel u vlády narazil. Jeho první veto Sněmovna zřejmě přehlasuje. 12. 9. 2024. *Novinky.cz*, dostupné z <https://www.novinky.cz/clanek/domaci-pavel-u-vlady-narazil-jeho-prvni-veto-snemovna-zrejme-prehlasuje-40487800>
12. DOLOBÁČ, M. Uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6 Cdo 120/2019 z 28. 10. 2021 (konanie prokuristu v pracovnoprávnych vzťahoch) In: *Súkromné právo*, vyd. Wolters Kluwer SR s. r. o., Bratislava, ročník 2022, č. 5.
13. DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ, S. *Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru.* Bratislava : Wolters Kluwer SR. s. r. o., 2021, 76 s. ISBN 978-80-5710-443-8.
14. FUREK, A. Vybrané problémy poskytování informací o platech podle zákona o svobodném přístupu k informacím od 1. 1. 2023, *Právní rozhledy 3/2024*, s. 59 a násl.

15. GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015.
16. GALVAS, M. K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce. In: HRABCOVÁ, D. (ed.). Pracovní právo 2007. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2007, s. 26–36.
17. HAVELKOVÁ, B. Gender equality in law: uncovering the legacies of Czech state socialism. Oxford: Hart publishing, 2017. Human rights law in perspective.
18. HEJDUKOVÁ, J. K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů. In: HRABCOVÁ, D. (ed.). Pracovní právo 2007. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2007, s. 65–90.
19. HENDRYCH, D. a kol. Právnický slovník. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009.
20. HORECKÝ, J. „Žlutácké“ odbory, co s nimi? In: Milníky práva v stredoeurópskom priestore 2012. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2012, s. 196–202.
21. HRABCOVÁ, D. (ed.). Pracovní právo 2007. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2007
22. HRABCOVÁ, D. Několik poznámek k principům a procesu kolektivního vyjednávání. In: HRABCOVÁ, D. (ed.). Pracovní právo 2007. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2007, s. 124–130.
23. HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N. Výhody a nevýhody novely zákoníku práce pro zaměstnavatele a zaměstnance, 1. část [online]. Právní prostor. 8. 8. 2016.
24. JÄGER, M. Filipika proti kabinetní justici aneb proč potřebujeme přisedící. Soudní rozhledy, 10/2023.
25. JURAŠTÍK, M. Procesný vývoj extenzií kolektivných zmlúv vyššieho stupňa a ich reprezentatívnosť. Bratislava. Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike 2024
26. KOLDINSKÁ, K. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C. H. Beck, 2010.
27. LICHNOVSKÁ, R. Návrh Smernice Európskeho parlamentu a Rady EÚ o zlepšení pracovních podmínek platformové práce. In: Teoretické úvahy o práve 18. (zborník z Vedeckej konferencie doktorandov a školiteľov PF TU). Trnava, Právnická fakulta TU 2022

28. MAŠKOVÁ, T.; RIPKA, V. Železná opona v Československu: usmrcení na československých státních hranicích v letech 1948-1989. Praha: Ústav pro studium totalitních režimů, 2015, p. 58.
29. Milníky práva v stredoeurópskom priestore 2012. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2012
30. MORÁVEK, J. K některým (nejen) problematickým otázkám dovolené po 1. 1. 2021. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck. 2021. sv. 2.
31. MORÁVEK, J. Model práva – Vztah práva a morálky. Praha: Linde Praha a.s., 2013.
32. MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck. 2020. sv. 13–14. s. 488-494,
33. MORÁVEK, J. Ohlédnutí se za pracovněprávní legislativou a judikaturou (zejména) pandemických let in SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA - Mezinárodní internetový vědecký časopis zameraný na právne otázky v interdisciplinárnych súvislostiach. Právnická fakulta Trnavské univerzity v Trnave. Trnava. 2022 sv. 2., ročník X. s. 19–50.
34. NOVODOMCOVÁ, M., VLČEKOVÁ, Z.: Právna analýza inštitútu rovného odmeňovania. Bratislava, SNSLP 2023
35. OLŠOVSKÁ, A. – DIVÉKYOVÁ, K. – MÉSZÁROS, M. Organizačné zmeny zamestnávateľa a skončenie pracovného pomeru. Bratislava: Wolters Kluwer SK, 2023, 163 s. ISBN 978-80-571-0596-1
36. OLŠOVSKÁ, A. Ponuková povinnosť zamestnávateľa a právna istota. In: Societas et iurisprudentia, 2017, ročník 5, číslo 3, s. 42–59.
37. OLŠOVSKÁ, A. Úroky z omeškania a náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru (patria či nepatria zamestnancovi aj úroky?). Zdroj: <https://www.epravo.sk/top/prakticke-rady/uroky-z-omeskania-a-nahrada-mzdy-z-neplatneho-skoncenia-pracovneho-pomeru-patria-ci-nepatria-zamestnancovi-aj-uroky-2930.html>
38. PECHÁČKOVÁ, N. Za stejnou práci stejná odměna. Nebo ne? Právní rádce č. 12/2017, s. 56–59.
39. PICHRT, J. Alternativní řešení pracovněprávních sporů - strašák současnosti či naděje budoucnosti? In: GREGOROVÁ, Z. Pracovní právo 2016: Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2017, Spisy Právnické fakulty MÚ, řada teoretická, no. 581 (řada teoretická), str. 62–82.
40. PICHRT, J. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost. Právní rozhledy, 21/2013, str. 725–731.

41. PICHRT, J. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích a polská inspirace. *Právní rozhledy*, 23–24/2015, str. 826–829.
42. PICHRT, J., HANZAL, V. Několik poznámek k diskusi na téma „propuštění zaměstnance bez udání důvodu“. *Právní rozhledy* 9/2024, str. 296–301.
43. PICHRT, J., ŠTEFKO, M., MORÁVEK, J. Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016.
44. PICHRT, J.; TOMŠEJ, J. a kol. Za novelou, před novelou..., Praha: Wolters Kluwer, 2024.
45. PODRAZIL, P. Blýská se v oblasti rovného odměňování na základě pohlaví na lepší časy? *Práce a mzda* 4/2023, s. 35 a násl.
46. PŘENOSILOVÁ, L. Transpozice nepřenositelné části rodičovské dovolené, Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2023.
47. RAK, P. Interné smernice. In *Právne rozpravy on-screen 3. [elektronický dokument] : sekcia súkromného práva*. Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici Belianum, 2021, s. 187–194.
48. RANDLOVÁ, K. Dánský model flexicurity je jako stavebnice Lego. *Právní rozhledy* 12/2024, str. 396–400.
49. RANDLOVÁ, N., BRÁZDOVÁ, L. Od jakého okamžiku působí u zaměstnavatele odborová organizace? [online] *Práce a mzda*, 2020, č. 10, s. 26.
50. SKŘEJPEK, M. Tres faciunt collegium. In: Hendrych, D. a kol. *Právníký slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009.
51. SVITÁKOVÁ, V., BĚLINA, M. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? *Právní rozhledy*. 2007, roč. 15, č. 2, s. 43–50.
52. ŠAMÁNEK, J. Problematika sladování práce a péče z pohledu antidiskriminačního práva. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2015 na téma Sladování pracovního a rodinného života*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Dostupné zde: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2015/files/007.html>.
53. ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009.
54. ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012.
55. ŠVEC, M. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentár. Zväzok II*. Bratislava: Wolters Kluwer SR s. r. o., 2019

56. ŠVEC, M., HOMER, Z.: Odbory 2022. Dopady novely Zákonníka práce na pôsobenie odborových organizácií u zamestnávateľa. Bratislava, Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR 2022
57. ŠVEC, M., OLŠOVSKÁ, A.: Sankcie zamestnávateľa. Krátenie a nepriznanie peňažných plnení. Bratislava, Wolters Kluwer 2022.
58. ŠVEC, M., OLŠOVSKÁ, A.: Súdny prieskum procesov konania pred rozhodcom v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. In: In Štát a právo [online]. 2023, vol. 10, no. 4. pp. 164–188.
59. TOMAN, J. a kol. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický komentár. Bratislava: Wolters Kluwer s. r. o., 2016.
60. TOMAN, J. Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, 391 s. ISBN 978-80-89149-42-1.
61. TOMKOVÁ, M. Sociální zabezpečení. In. Bobek, M.; Molek, P.; Šimíček, V. (eds). Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví. Masarykova univerzita. Brno. 2009. Str. 670–723. Havelkova. B. Resistance to Anti-Discrimination Law in Central and Eastern Europe – A Post-Communist Legacy?. Oxford Legal Studies Research Paper No. 12/2017.
62. TOMŠEJ, J. Jediný zdroj: na cestě ke koncernovému pracovnímu právu?, Právní rozhledy 17/2024, s. 561–565.
63. TOMŠEJ, J. Performativní novela zákoníku práce, Právní rozhledy 22/2024, s. 730–731.
64. VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019: Výzkum veřejného ochránce práv 2020. Brno: 2020. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/dokument/rozhodovani_ceskych_soudu_o_diskriminacnich_sporech_2015_2019/2020-vyzkum_judikatura-dis.pdf.
65. VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Výroční zpráva 2023. Brno: 2024. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/dokument/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu_2023/vyrocnizprava-2023.pdf.
66. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 17. června 2015, sp. zn. 211/2012/DIS. Dostupné zde: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2906>.
67. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 5. února 2016, sp. zn. 48/2013/DIS. Dostupné zde: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3692>.
68. ŽITŇANSKÁ, L. Nález Ústavného súdu SR sp. zn. IV. ÚS 512/2020 z 20.4.2021 (obchodné vedenie a konanie obchodnej spoločnosti navonok v pracovnoprávných vzťahoch). In: Súkromné právo, vyd. Wolters Kluwer SR s. r. o., Bratislava, ročník 2021, č. 4.

69. ŽUĽOVÁ, J. – MINČIČOVÁ, M. Posudzovanie zdravotnej a psychickej spôsobilosti na prácu (v podmienkach Slovenskej republiky). Praha: Nakladatelství Leges, 2021.
70. ŽUĽOVÁ, J. Výber zamestnancov: právne úskalia obsadzovania pracovných miest. Bratislava : Wolters Kluwer, 2021

Další e-knihy vydané
Katedrou pracovního práva
a práva sociálního zabezpečení
Právnické fakulty
Univerzity Karlovy
jsou dostupné na



<https://cld.bz/c/hwbA6Te>



ČSPPPSZ

ČESKÁ SPOLEČNOST PRO PRACOVNÍ PRÁVO
A PRÁVO SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Univerzita Karlova
Právnická fakulta
nám. Curieových 901/7
116 40 Praha 1

<https://www.prf.cuni.cz>



ISBN (e-kniha): 978-80-7630-049-1