
DEVIATA ČASŤ
DOHODY O PRÁČACH VYKONÁVANÝCH
MIMO PRACOVNÉHO POMERU

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

§ 223

(1) Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov).

(2) Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia prvej časti, § 43 ods. 4 druhej vety, § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až 95, § 98, § 119 ods. 1, § 122a ods. 1 až 3, § 122b ods. 1 až 3, § 123 ods. 1 a 2, § 124 a šiestej časti. Pracovný čas zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín a u mladistvého zamestnanca v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín. Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nemožno nariadiť ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť a prácu nadčas. Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, patrí za každú hodinu práce vo sviatok dohodnutá odmena zvýšená najmenej o sumu minimálnej mzdy za hodinu podľa osobitného predpisu. Ak ide o dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci uvedené v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g), ktoré zasiahli do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce, zamestnávateľ je povinný ospravedlniť túto neprítomnosť zamestnanca v práci. Za tento čas zamestnancovi náhrada odmeny nepatrí. Na splatnosť odmeny, výplatu odmeny a zrážky z odmeny sa primerane uplatnia ustanovenia § 129 až 132.

(3) S mladistvým zamestnancom možno tieto dohody uzatvárať, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie.

(4) Tieto dohody nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona.

(5) Spory vyplývajúce z tejto dohody sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru.

(6) Pri skončení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o tom, či sa z odmeny zamestnanca vykonávajú zrážky, v či prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať.

Výklad k § 223

I. Pojem a účel dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, závislá práca, autorské právo a dohody

1. ZP umožňuje zamestnávateľovi okrem pracovnej zmluvy zakladajúcej pracovný pomer uzatvoriť s fyzickou osobou aj dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 – § 228a ZP). V prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru ide o pracovnoprávny vzťah (výkon závislej práce podľa § 1 ods. 2 ZP). V dobovej odbornej literatúre tento vzťah býva označovaný za doplnkový. Dohodami sa zakladá dvojstranný pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom. V prípade dohody nejde o tzv. obdobný pracovný vzťah (týmto označením sú pokryté napr. štátnozamestnanecké pomery, služobné pomery a pod.).

2. Dôležité je primárne posudzovať znaky jednotlivých dohôd a ich súlad a „kompatibilitu“ s pojmom závislá práca vymedzeným v § 1 ods. 2 ZP. Podľa § 1 ods. 2 ZP „*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.*“ Vo všeobecnosti možno uviesť, že po novele ZP z roku 2013 a osobitne aj po novele zákona o sociálnom poistení (*novela č. 252/2012 Z. z. v tejto časti účinná od 1. januára 2013*) sa potvrdilo, že nie všetky osoby vykonávajúce prácu na dohodu musia/majú mať status zamestnanca. Práve u fyzických osôb, ktoré využívali status zamestnanca a zamestnávateľa s cieľom využívať odvodové „úľavy“ (symbolické odvody na sociálne poistenie zo strany zamestnávateľa a žiadne zo strany zamestnanca), začali po zavedení odvodov na dohody prehodnocovať svoj pracovnoprávny status. Išlo predovšetkým o osoby, ktoré na dohodu o vykonaní práce vykonávali prednáškovú činnosť, a o prípad domových dôvernícok – zástupca vlastníkov zvolený na schôdzi vlastníkov bytov a nebytových priestorov v dome (§ 8a ods. 5 zákona o vlastníctve bytov a nebytových priestorov), u ktorých sa objavil najväčší počet otázok ohľadom kvalifikácie ich vzťahu. V niektorých prípadoch teda legislatívne zmeny prispeli k správne prekvalifikovaniu zmluvných, resp. aj bezzmluvných vzťahov (zástupca vlastníkov bytov je volený vlastníckmi bytov),

t. j. smerom od pracovnoprávneho statusu. Z hľadiska ZP totiž aj v prípade dohody o vykonaní práce má jedna osoba postavenie zamestnávateľa, t. j. osoby, ktorá je v postavení nadriadenosti, dáva pokyny a ako zamestnávateľ má zodpovednosť aj podľa iných právnych predpisov, a na druhej strane ide o zamestnanca, osobu v postavení podriadenosti, ktorá vykonáva závislú prácu podľa pokynov. Ak osoba vykonáva prácu samostatne, resp. na základe zmocnenia skupiny osôb, aby konala v ich mene, nejde o závislú prácu. Práve v prípade spoločenstiev vlastníkov bytov po zavedení odvodov na dohody vznikol celý rad otázok. Zároveň treba pripomenúť, že status „zamestnanec“ je rozdielny na účely ZP a na účely zákona o sociálnom poistení (tu je širší) a nemožno ich stotožňovať. (*Bližšie pozri aj komentár k § 1 ZP*).

3. Podľa § 223 ods. 4 ZP dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona. Toto zdôraznenie bolo vložené do zákona, aby sa odlišili činnosti, ktoré spadajú pod predmet autorského zákona, a teda sa nevykonávajú (a nemajú vykonávať) v pracovnoprávnom vzťahu, a tie činnosti, ktoré možno vykonávať v pracovnoprávnom vzťahu (pričom v rámci neho môže dôjsť aj ku vzniku zamestnaneckého diela).

Dohoda o vykonaní práce na vytvorenie počítačového programu je zjavne zmluva, ktorej výsledkom je dielo podľa autorského zákona – počítačový program, a teda sa má postupovať podľa autorského zákona, kde sa riešia aj otázky, ktoré súvisia s označením autora, majetkové práva k počítačovému programu. Od 1. januára 2016 platí nový autorský zákon [Podľa § 39 ods. 1 predchádzajúceho autorského zákona č. 618/2003 Z. z. zmluvou o vytvorení diela sa autor zaväzuje vytvoriť pre objednávateľa dielo; vymedzenie diela, a teda aj prípadov, kedy musia zmluvné strany postupovať podľa autorského zákona, obsahoval § 7 ods. 1 a 2 uvedeného zákona.]. Zákon upravuje dielo a licenčnú zmluvu. Podľa § 3 ods. 1 autorského zákona: „Predmetom autorského práva je dielo z oblasti literatúry, umenia alebo vedy, ktoré je jedinečným výsledkom tvorivej duševnej činnosti autora vnímateľným zmyslami, bez ohľadu na jeho podobu, obsah, kvalitu, účel, formu jeho vyjadrenia alebo mieru jeho dokončenia.“ Podľa § 3 ods. 2 autorského zákona „Dielom je literárne dielo, slovesné dielo, divadelné dielo, hudobné dielo, audiovizuálne dielo, dielo výtvarného umenia, architektonické dielo, dielo úžitkového umenia, kartografické dielo alebo iný druh umeleckého diela alebo vedeckého diela, ak spĺňa podmienky podľa odseku 1.“ Podľa § 65 ods. 1 autorského zákona „Licenčnou zmluvou udeľuje autor nadobúdateľovi súhlas na použitie diela (ďalej len „licencia“). Licenčná zmluva obsahuje najmä spôsob použitia diela podľa § 19 ods. 4, rozsah licencie, čas, na ktorý autor licenciu udeľuje, alebo spôsob jeho určenia a odmenu, alebo spôsob jej určenia, ak sa autor s nadobúdateľom nedohodol na bezodplatnom poskytnutí licencie.“ V § 91 ods. 1 autorského zákona sa upravuje tzv. dielo na objednávku: „Dielo na objednávku je dielo vytvorené

autorom na základe zmluvy o dielo v zmysle § 631 až § 643 Občianskeho zákonníka v znení zákona č. 509/1991 Zb.“ Ak možno činnosť podradiť pod predmet autorského zákona, uzatvorenie dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru by bolo absolútne neplatné pre rozpor s § 223 ods. 4 ZP („nemožno uzatvárať“). Dohody v zmysle ZP nemožno uzatvárať na plnenie, ktoré je predmetom diela na objednávku podľa § 91 autorského zákona, a teda obísť ustanovenia autorského zákona (*išlo by o simulovaný právny úkon a z tohto dôvodu neplatný*). Ak činnosť vykazuje znaky vzťahu podľa autorského zákona, kde je predmetom dohody výsledok tvorivej duševnej činnosti, vždy pôjde o vzťah podľa autorského zákona a na takúto činnosť nikdy nie je možné uzatvoriť dohodu o vykonaní práce podľa § 226 ZP. Platí to aj naopak, ak ide o závislú prácu podľa § 1 ods. 2 ZP a nie o autorské dielo, nemožno aplikovať autorský zákon. Uvedené nevylučuje, že sa v rámci druhu práce, ktorý vykonáva zamestnanec v rámci pracovnoprávneho vzťahu, vytvorí určité dielo (§ 90 autorského zákona; podľa § 90 ods. 1 autorského zákona „*Dielo vytvorené autorom na splnenie povinností vyplývajúcich mu z pracovnoprávneho vzťahu alebo z obdobného pracovného vzťahu sa považuje za zamestnanecké dielo.*“).

4. Paralelne oproti vyňatiu určitej skupiny prác z pracovnoprávneho statusu naďalej pretrváva minimálne právnoteoretická pochybnosť ohľadom podradenia predmetu jednej z dohôd pod pracovnoprávny status, a teda aj pod závislú prácu. Ide o dohodu o vykonaní práce (a vytvorenie výsledku, de facto diela). Kým v prípade dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov sa tieto znaky závislej práce naplňali a naplňajú, v prípade dohody o vykonaní práce minimálne do zmeny definície závislej práce (do 31. 12. 2012) sa objavili pochybnosti o tom, či sú znaky závislej práce vymedzené zákonom naplnené. Z hľadiska historickej genézy dohoda o vykonaní práce pred rokom 1989 bola konštruovaná ako náhrada za zrušenú zmluvu o dielo, resp. príkaznú zmluvu, a teda logicky vykazuje niektoré jej znaky, čo ju viac približuje k občianskemu právu alebo obchodnému právu a vzdaluje od závislej práce a pracovného práva. Dobová odborná literatúra z roku 1967 uvádza, že „*Právna úprava dohôd do určitej miery nahrádza niektoré občianskoprávne zmluvy, ktorými bolo možné v minulosti zaistiť splnenie niektorých zvláštnych úloh organizáciou prostredníctvom pracovnej činnosti občanov, najmä zmluvou o dielo, popr. príkaznou zmluvou. OZ tieto zmluvy ako všeobecné zmluvné typy neupravuje; vychádza pritom zo stanoviska vyjadreného i v našej literatúre, že v prípadoch, kedy zmluvy zakladajú pracovný záväzok občana voči organizácii, ide o špecifickú formu účasti občanov na spoločenskej práci, a patrí medzi vzťahy pracovnoprávne, ktoré majú byť upravené ZP.*“ Je zjavné, že tieto predpoklady už zanikli, keďže OZ už obsahuje príkaznú zmluvu, ako aj zmluvu o dielo. Závislá práca je zameraná najmä na druhové opakovanie činnosti (kvalitný výsledok sa tu zhodnocuje napr. v odmeňovaní zamestnanca alebo aj v prepustení zamestnanca z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných úloh) a nie na činnosť vymedzenú výsledkom, ktorý sa má dosiahnuť a odovzdať (kde až pri preberaní výsledku sa zhodnocuje,

či výsledok zodpovedá požiadavkám zadávateľa). Samozrejme, ani v pracovnom práve nemožno vylúčiť dosahovanie výsledkov, v tomto prípade z hľadiska obsahu § 226 ZP je zrejmé, že sa platí až za výsledok, ktorý sa musí odovzdať v dohodnutom čase a za dohodnutých podmienok (inak možno znížiť odmenu, čo je netypické pre pracovné právo, kde systém býva motivačný, napr. mzda a príplatok/odmena za kvalitný výkon práce, resp. úkolová mzda). Po znížení počtu znakov závislej práce sa dohoda o vykonaní práce síce navonok, pri porovnávaní znakov dohody o vykonaní práce a znakov závislej práce, viac priblížila definícii závislej práce (*je tu však stále problém so znakom „práce v pracovnom čase určenom zamestnávateľom“*), naďalej však pretrvávajú pochybnosti, či má alebo nemá ísť o vzťah zakladaný v oblasti pracovného práva. Je samozrejme, že aj v pracovnom práve možno trvanie pracovnoprávneho vzťahu podmieniť určitým výsledkom, a ak ide o výkon práce v nadriadenosti a podriadenosti (dôležité je, kto riadi vzťah a v akom rozsahu – subordinácia) a práca sa vykonáva na zodpovednosť zamestnávateľa, malo by ísť o vzťah podradený pod pracovné právo. Zároveň aj druhovo určený výkon práce (napr. činnosť zberu úrody) môže byť z hľadiska trvania vymedzený výsledkom (*práca sa skončí splnením úlohy – ak je zozbieraný sad, zamestnávateľ už nemá dôvod, aby zamestnanca zamestnával – zamestnávateľ aj odmeňovanie zamestnanca nastaví motivačne – výkonnostnou zložkou mzdy/odmeny*).

II. Druhy a charakteristika jednotlivých dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

5. ZP rozlišuje tri druhy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru:

- dohoda o pracovnej činnosti,
- dohoda o brigádnickej práci študentov,
 - *ich jednotiacim kritériom je druhová činnosť – opakujúci sa charakter práce (príležitostnej povahy),*
 - *odlišujúcim kritériom je „osobný status“ pre uzatvorenie dohody o brigádnickej práci študentov,*
- dohoda o vykonaní práce
 - *je zameraná na prácu vymedzenú výsledkom (t. j. nie na druhovo sa opakujúcu prácu, ale prácu, ktorá spočíva v dosiahnutí určeného výsledku, napr. natretie plotu na objekte zamestnávateľa do 10 dní – ukončením natierania je ukončený aj výkon práce, ktorý sa už neopakuje; ak však ide napr. o spoločnosť, ktorá natiera ploty, ide o pravidelne sa opakujúci výkon práce a spravidla nejde o jednorazový výkon práce).*

6. Najvyšší súd ČSR sa vo svojom rozhodnutí (R 27/1980) vyjadril k otázke uzatvárania dohôd – niektoré zo záverov už boli časom (zmenou politického režimu,

právnéj úpravy) prekonané. „Dohody o pracovni činnosti lze uzavírat k provádění opětvující se pracovni činnosti, při níž průměrná doba skutečného výkonu práce nepřesahuje polovinu stanovené týdenní pracovni doby (u prací sezónní povahy stanovené týdenní pracovni dobu) a která je ve sjednaném rozsahu vykonávaná buď;

a) nepravidelně podle časových možností pracovníka, nebo

b) pravidelně, avšak za takových provozních podmínek, že z hlediska zájmů společnosti bylo pro organizaci neúčelné a nehospodárné, aby výkon této činnosti soustavně řídila, sledovala její provádění a kontrolovala dodržování stanovené pracovni doby (§ 232 odst. 2 zák. práce).

Dohody o provedení práce lze uzavírat jen k provedení ojedineleho určitého pracovniho úkolu vymezeného výsledkem práce, který nelze zajistit pracovníky organizace v rámci jejich povinností v pracovním poměru buď proto, že tento úkol nevyplývá z běžné činnosti, nebo proto, že to výjimečně vyžaduje povaha takového úkolu (§ 232 odst. 3 zák. práce). V praxi může být rozlišení dohody o pracovni činnosti od dohody o provedení práce někdy obtížné, neboť na jedné straně každá opětvovaná činnost se skládá z řady ojedineleých pracovniých úkolů a naopak pod ojedineleho pracovniho úkolů lze často zahrnout celou řadu opakujících se činností nebo ojedineleých úkolů, které jsou součástí celkového ojedineleho úkolu většího rozsahu.“ V rozhodnutí (R 27/1980) Nejvyšší soud ČR popísal aj vtedajšiu rozhodovaciu prax súdov: „K pochybení... došlo ve věci zn. 21 C 3/79 obvodního soudu Praha 1, v níž byla uzavřena dohoda o provedení práce na topičské práce po dobu od 4. 1. 1978 do 31. 1. 1978. Vzhledem k tomu, že šlo o opětvující se činnost pro určitou vymezenou dobu, měla být správně uzavřena dohoda o pracovni činnosti. Ve věci sp. zn. 4 C 19/79 okresního soudu v Semělech byla správně uzavřena mezi organizací a pracovníkem dohoda o pracovni činnosti, když pracovník v mimopracovni době pracoval na úpravách prostranství parku a v okolí kotelny závodu v rozsahu 50 hodin měsíčně.“

III. Charakteristika dohód o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

7. Ustanovenie § 223 ods. 1 ZP upravuje podmienky pre uzatvorenie dohód a popisuje aj ich všeobecné charakteristiky. Podľa tohto ustanovenia môže „zamestnávateľ na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov)“. Zákonodarca považuje použitie dohód za nástroj, ktorý sa nemá uplatňovať štandardne (má sa uplatňovať „výnimočne“, „príležitostná činnosť vymedzená druhom práce“ u dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov). V prípade:

– dohody o vykonaní práce ide o „prácu, ktorá je vymedzená výsledkom“,

- dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o brigádnickej práci študentov ide o „príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce“.

Slovné spojenie „na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb“

8. Uvedené slovné spojenie použité v súčasnom znení ZP „na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb“ je dostatočne široké na to, aby pod neho bola podradená takmer akákoľvek činnosť z hľadiska druhu práce definovaného v týchto dohodách, túto možnosť však treba vnímať v kontexte zásady výnimočnosti použitia dohôd. Dohody možno uzatvárať len na výkon/zabezpečenie úloh zamestnávateľa a potrieb zamestnávateľa, kde je zachovaný charakter výnimočného použitia. V kontexte spojenia „na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb“ možno uvažovať, či ide o širšie vnímanie tejto otázky, t. j. potrebami zamestnávateľa sú aj potreby jeho klienta, alebo užšie, t. j. len určité prevádzkové potreby, napr. upratovanie, maľovanie a pod. V súčasnosti v aplikačnej praxi zamestnávateľia toto ustanovenie vnímajú širšie, t. j. používajú zamestnancov zamestnaných na dohody nielen ako výpomoc pre vlastné vnútorné potreby (napr. upratovanie), ale aj vo vzťahoch ku klientom.

Príklad:

Zamestnávateľ prevádzkuje potraviny. Na obsluhu pokladnice chce prijať na dohodu o pracovnej činnosti pokladníčku – dôchodkyňu ako výpomoc počas dovolenkového obdobia. Obsluha pokladnice je súčasťou hlavnej činnosti zamestnávateľa, ktorou je predaj tovaru. Môže zamestnávateľ prijať na dohodu o pracovnej činnosti zamestnanca na druh práce, ktorý spadá pod hlavný predmet jeho činnosti?

9. V aplikačnej praxi sú veľmi problematickými zamestnávateľia, ktorí zamestnávajú veľký počet zamestnancov na dohody, hoci vykonávajú prácu, ktorá tvorí hlavnú činnosť zamestnávateľa. V minulosti (v čase, keď sa tieto dohody zavádzali do právnej úpravy) sa argumentovalo použitím dohôd tam, kde je neúčelné a nevhodné uzatvárať pracovnú zmluvu (pravidelná činnosť za takých prevádzkových podmienok, že z hľadiska záujmov zamestnávateľa by bolo pre neho neúčelné a nevhodné, aby výkon tejto činnosti sústavne riadil, sledoval jej uskutočňovanie a kontroloval dodržiavanie ustanoveného pracovného času), t. j. malo ísť o činnosť, ktorá nepredstavuje hlavný predmet činnosti zamestnávateľa, ale rôzne doplnkové činnosti malého rozsahu. Uvedené neskôr podporoval aj § 7 ods. 4 ZP (už zrušený – vypustený v roku 2007), podľa ktorého „Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať plnenie svojich úloh najmä zamestnancami v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.“ Okrem zásady výnimočnosti ZP neustanovuje pravidlo, či možno aj na prevažujúci predmet činnosti používať zamestnancov na dohodu.

10. V kontexte právnej úpravy *de lege lata* možno vychádzať z toho, že právna úprava nezakazuje (zásada „*dovolené je všetko, čo nie zakázané*“) zamestnávateľovi, aby aj na hlavný (prevažujúci) predmet svojej činnosti prijal zamestnanca na dohodu, ak splní kritérium výnimočnosti (ako istý opak pravidelnosti) – /porovnaj k tomu aj prípady pred Krajským súdom v Žiline sp. zn. 20S 70/2014, sp. zn. 21 S 149/2014, sp. zn. 21S 109/2013/, a u dohody o pracovnej činnosti/dohody o brigádnickej práci študentov podmienku príležitostnej povahy práce vymedzenej druhom práce (príležitostná výpomoc v čase leta podľa potreby do určitého rozsahu hodín týždenne napr. z dôvodu dovolení zamestnancov). Z tohto dôvodu nemožno súhlasiť s názorom, ktorý sa objavuje v časti odbornej literatúry, že to nie je možné. Uvedené možno odvodiť zo zrušenia § 7 ods. 4 ZP, zo zásady, že dovolené je všetko, čo nie je zakázané. Obmedzenie je len prostredníctvom výnimočnosti a príležitostnej povahy a nemožno zabudnúť, že dohody boli konštruované ako doplnkové formy, ktoré zakladajú pracovnoprávny vzťah.

Príklad:

Prekladateľská a tlmočnická agentúra ako zamestnávateľ zamestnáva prekladateľov z anglického, nemeckého a francúzskeho jazyka v pracovnom pomere, keďže im vie zabezpečiť pravidelný výkon práce. Pre prekladateľa z arabčiny však má prácu len príležitostne. Zamestnávateľ môže s predkladateľom z arabčiny uzatvoriť dohodu, resp. sa aplikuje autorský zákon, ak činnosť vykazuje znaky vzťahu podľa autorského zákona.

Príklad:

Zamestnávateľ zamestnáva zamestnanca na pracovný pomer na neurčitý čas. Zamestnanec mu oznámi, že bude dočasne pracovne neschopný zhruba 2 mesiace. Zamestnávateľ na zastupovanie zamestnanca uzatvorí dohodu o pracovnej činnosti s dôchodcom. ZP neobmedzuje zamestnávateľa na uzatvorenie dohody ani v prípade jeho hlavnej činnosti. Na zastupovanie zamestnanca v pracovnom pomere sa však javí ako vhodnejšia forma pracovného pomeru na dobu určitú počas zastupovania (ZP nevylučuje ani uzatvorenie dohody, ak je splnená podmienka príležitostnej povahy práce, napr. že ide len o obmedzený rozsah času, potreba vzniká náhodne).

Príklad:

Osoba mala odučiť 20 hodín týždenne, no stala sa dočasne pracovne neschopnou. Táto osoba má 40-hodinový úväzok (časť je výučba a časť je príprava). Na 10 hodín týždenne si zamestnávateľ zavola výpomoc, t. j. v rámci týždňa

výkon práce bude len vo vybraných 10 hodinách, ktoré nemusia na seba naväzovať, je problematické urobiť rozvrh pracovnej zmeny (takto zamestnávateľ odbremení aj ostatných učiteľov od vyučovania), zvyšok sa pokryje vlastnými zdrojmi.

11. Na porovnanie český ZP v § 74 ods. 1 stanovuje, že „zamestnávateľ má zajišťovať plnenie svojich úloh predovšetkým zamestnancami v pracovnom pomere“. V tejto súvislosti možno uviesť aj rozhodnutie Najvyššieho súdu v ČR (vo väzbe na § 74 českého ZP sp. zn. 21 Cdo 2137/2004 (R 30/2006), ktoré uvádza „Aby se jednalo o činnost, která musí být zajišťována zaměstnanci, které zaměstnavatel k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce, musí jít o takovou činnost, kterou lze ve smyslu ustanovení § 1 odst. 6 zákona č. 1/1991 Sb. posoudit jako běžný úkol, který vyplývá z předmětu činnosti zaměstnavatele (zapsaném v obchodním rejstříku, stanoveném zákonem a pod.), a aby tyto běžné úkoly souvisely se zajištěním předmětu činnosti zaměstnavatele přímo. V případě vzdálenější souvislosti s předmětem činnosti je již věcí úvahy zaměstnavatele, založené kupř. na posouzení úrovně efektivnosti práce, jakým způsobem bude tyto činnosti, které mohou být pro fungování jeho podniku důležité, či dokonce nezbytné, zajišťovat. Proto lze kupříkladu úklidové práce, které jsou jinak zcela běžné a jejich stálá potřeba vzniká průběžně, zajišťovat jak zaměstnanci v pracovním poměru, tak i dodavatelsky, neboť – obecně vzato – tyto práce nejsou nijak závislé na vlastním předmětu činnosti zaměstnavatele. Obdobný indiferentní vztah k předmětu činnosti zaměstnavatele může mít využití právních služeb podle zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii, nebo daňového poradenství podle zákona č. 523/1992 Sb., o daňovém poradenství a Komoře daňových poradců České republiky, a nepochybně též využívání služeb v oblasti silniční motorové dopravy (srov. zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů) poskytovaných kupř. jako koncesovaná živnost na základě zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.“

Výnimočnost uzatvorenia dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

12. V súvislosti s dohodami, ale aj v celkovom kontexte toho, na čo a akému cieľu by mali dohody slúžiť, sa treba zaoberať aj otázkou výnimočnosti dohôd. ZP z pochopiteľných dôvodov vzhľadom na rozmanitosť prípadoch nevymedzuje, kedy ide o výnimočné prípady (pretože takýto výpočet by mohol mať práve opačné účinky). Najvyšší súd ČSR sa vyjadril (rozhodnutie R 27/1980) k otázke uzatvárania dohôd – niektoré zo záverov už boli časom (zmenou politického režimu, právnej úpravy) prekonané. „Uzavíraní dohod o pracovní činnosti a o provedení práce a jejich rozlišení navzájem i ve vztahu k pracovnímu poměru Organizace jsou povinny zajišťovat plnění svých úkolů především pracovníky v pracovním poměru; je výjimečně mohou k plnění svých úkolů nebo zabezpečení svých potřeb uzavírat

s občany také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr [dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce], jsou-li splněny podmínky uvedené v části čtvrté zákoníku práce (§ 232 odst. 1 zák. práce). Dohody o pracovní činnosti lze uzavírat k provádění opěťující se pracovní činnosti, při níž průměrná doba skutečného výkonu práce nepřesahuje polovinu stanovené týdenní pracovní doby (u prací sezónní povahy stanovené týdenní pracovní dobu) a která je ve sjednaném rozsahu vykonávaná buď;

a) nepravidelně podle časových možností pracovníka, nebo
b) pravidelně, avšak za takových provozních podmínek, že z hlediska zájmů společnosti bylo pro organizaci neúčelné a nehospodárné, aby výkon této činnosti soustavně řídila, sledovala její provádění a kontrolovala dodržování stanovené pracovní doby (§ 232 odst. 2 zák. práce). Dohody o provedení práce lze uzavírat jen k provedení ojedinělého určitého pracovního úkolu vymezeného výsledkem práce, který nelze zajistit pracovníky organizace v rámci jejich povinností v pracovním poměru buď proto, že tento úkol nevyplývá z běžné činnosti, nebo proto, že to výjimečně vyžaduje povaha takového úkolu (§ 232 odst. 3 zák. práce).“

13. Kritérium výnimočnosti může být vnímané různě:

- vo väzbe na počet zamestnancov (určitý podiel zamestnancov),
- vo väzbe na charakter činnosti (hlavná, podporná či doplnková, prevažujúci predmet a pod.) – napr. v minulosti z právnej úpravy nepriamo vyplývalo, že väčší počet zamestnancov na dohodu, resp. zamestnanci na dohodu ako takí, sú v kontexte hlavnej činnosti zamestnávateľa nežiaduci,
- trvanie takejto činnosti (krátkodobá, dlhodobá, trvalá),
- dodatočným kritériom za istých okolností môže byť aj kritérium predvídateľnosti takejto činnosti (plánovaná potreba, náhla potreba), popr. aj kritérium účelnosti a hospodárnosti (podstatou hospodárnosti však nie je napr. šetriť na dovolenke, stravovaní zamestnancov, ale napr. v prípade, ak ide o výkon práce v malom rozsahu, napr. tri dni a nie je hospodárne plniť všetky povinnosti z pracovného pomeru) – uvedené súvisí práve s príležitostnou povahou práce pri dohode o pracovnej činnosti a dohode o brigádnickej práci študentov, t. j. keď vznikne príležitosť (zamestnávateľ chce na výstave umiestniť svoj stánok. Výstava trvá 5 dní. Ak si stánok nedá pripraviť dodávateľsky a nezabezpečuje ho svojimi zamestnancami, spravidla je neúčelné/nehospodárne, aby na tento účel vstupoval s niekým do pracovnoprávneho vzťahu – uzatvorí preto dohodu, ktorá pokryje 5 dní výstavy, napr. s tromi študentmi, kritérium možnosti organizovania práce – pracovného času (napr. potreba práce vzniká náhodne, a teda sa vopred nedá plánovať a rozvrhovať), resp. aj kritérium nevyhnutnosti. (Zamestnávateľovi je oznámené, že zamestnanec skončil v skúšobnej dobe, bude dočasne pracovne neschopný. Zamestnávateľ nevie v krátkom čase zohnať nikoho, kto by s ním podpísal pracovnú zmluvu. Dohodne sa preto s bývalým zamestnancom, ktorý je v súčasnosti na dôchodku, že tento dočasne odpracuje istý rozsah prác na dohodu o pracovnej činnosti.)

IV. Rozlíšenie jednotlivých dohôd z hľadiska ich použitia

22. V prípade dohody o vykonaní práce ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom individuálne a konkrétne.

Príklad:

Namalovanie obvodového plotu objektu zamestnávateľa. V dohode sa špecifikuje, dokedy sa práca má vykonať, v akom rozsahu by sa mala vykonať, resp. do akého rozsahu hodín. Prípadne sa špecifikuje, ako sa má práca vykonať, napr. farby, technológia a pod. V dohode o vykonaní práce sa dohodne:

- výsledok, ktorý sa má dosiahnuť (ušitie šiat, pokosenie trávnik, vypracovanie rešerší, analýzy – malo by ísť o takú analýzu, ktorá nespadá pod autorský zákon), a
- doba, v ktorej sa má úloha vykonať, a
- počet hodín/rozsah práce, na ktorý sa dohoda uzatvára.

23. Výsledok by mal byť *stanovený jeden* (ušitie jedných šiat, poprípade kolekcie šiat na základe jedného zadania na začiatku), nie však opakovane (pravidelné šitie šiat na základe opakovaného zadávania zákaziek). K tomuto jednému výsledku môže viesť aj sled rôznych krokov (pozri aj ďalší text). V prípade dohody o vykonaní práce je dôležitý výsledok, ktorý sa má v určitom čase dosiahnuť. Ako bolo uvedené v predchádzajúcom texte, *dohoda o vykonaní práce suplovala zmluvu o dielo, prípadne príkaznú zmluvu*, a teda samotný charakter dohody o vykonaní práce nezodpovedá tomu, ako sa v skutočnosti pracovnoprávne vzťahy realizujú. Priebeh realizácie skôr zodpovedá občianskoprávnym a obchodnoprávnym vzťahom – zadá sa zákazka, určí sa termín zhotovenia a dohodne sa cena (priebeh, ako aj počet hodín práce si zhotoviteľ určuje v tomto rámci sám). Zároveň sa požaduje určitá kvalita, možno ju reklamovať, existuje zodpovednosť za vady, záručná doba.

Príklad:

Malovanie plotu zamestnancom – ZP vychádza z toho, že sa dohodne výsledok, čas, dokedy sa práca má vykonať, a rozsah práce. V praxi však tempo práce nie je normované, ale musí sa odhadnúť, pričom sa môžu objaviť aj faktory počasia a pod., a teda skutočný čas môže byť napr. 30 hodín, 40 hodín a pod. V praxi pri občiansko/obchodnoprávnom vzťahu je rozhodujúca cena a nie je až tak dôležitý časový faktor (30 – 40 hodín). Ak si osoba dá vymalovať byt, nie je rozhodujúce, či to maliari kvalitne spravia za 30 hodín alebo 40 hodín, pretože pre klienta je rozhodujúca cena za výsledok a dosiahnutá kvalita. V pracovnoprávných vzťahoch z hľadiska ochrany zamestnanca je síce

dohodnutá odmena, ale tá musí v prepočte na hodiny rešpektovať minimálnu mzdu, rozsah práce na dohodu/y o vykonaní práce v kalendárnom roku nesmie presiahnuť 350 hodín a pod. Skutočný priebeh práce teda nie vždy exaktne zodpovedá dohode. Napr. v dohode o vykonaní práce sa dohodne výsledok, ktorým je natretie plotu, a mzda, pričom sa dohodne aj presná časová jednotka 30 hodín. Zamestnanec stihne dohodnutú prácu vykonať a) za 25 hodín, b) za 40 hodín. V prípade pracovného pomeru, ak zamestnanec vykoná prácu za 25 hodín, 5 hodín by bola prekážka v práci na strane zamestnávateľa (spravidla by zamestnávateľ zamestnancovi pridelil inú prácu). V prípade, že zamestnanec vykoná prácu za 40 hodín, by zas išlo o prácu nadčas (čo u dohôd nie je možné). V aplikačnej praxi teda zmluvné strany odhadnú rozsah pracovného času ako maximálny (motivácia zamestnanca je však vo veľkom počte prípadov pracovať tak, aby dosiahol maximálnu odmenu aj za cenu dlhšieho pracovného času), a ak sa práca stihne skôr, zaplatí sa plná suma (v prípade financovania napr. z fondov Európskej únie je predpoklad, že dĺžka výkonu práce aj jeho evidencia bude zodpovedať maximu, pretože napriek pracovnoprávnej úprave, ktorá upravuje celkovú odmenu, ak zamestnanec stihne prácu vykonať rýchlejšie, vzniká otázka, či mu z tohto hľadiska patrí celková odmena alebo len odmena prepočítaná na odpracované hodiny).

Príklad:

Zmluvné strany sa dohodnú na maximálnej dĺžke pracovného času v rozsahu najviac 50 hodín a na odmene vo výške 500 eur. Práca sa stihne vykonať za 40 hodín, pričom odmena by mala zostať v dohodnutej výške 500 eur (odmena je za výsledok práce). Ak sa práca nestihne v dohodnutom čase vykonať, môže sa urobiť dodatok (prípadne zamestnávateľ môže od dohody odstúpiť) – odmena sa za odpracovaný čas nad dohodnutý čas zvyšovať nemusí, lebo zamestnanec mal dohodnutú prácu stihnúť v pôvodnom čase. (Ak mu zamestnávateľ utvoril podmienky – faktom však je, že sa na dohody aplikuje § 119 ods. 1 ZP, a teda odmena na odpracovanú hodinu má byť v prepočte najmenej vo výške minimálnej hodinovej mzdy.)

24. Na rozdiel o zmluvy o dielo ZP síce umožňuje zníženie odmeny (po pre rokovaní so zamestnancom), ak vykonaná práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam, ale:

- a) v dohode musia byť dohodnuté podmienky, napr. kvalita, akosť a pod. (čo v aplikačnej praxi často nie je naplnené),
- b) samotné jednostranné znížovanie odmeny zo strany zamestnávateľa je v pracovnoprávných vzťahoch sporné (*zároveň musí byť ponechaná aspoň minimálna mzda*),

c) v pracovnoprávných vzťahoch zamestnanec vo všeobecnosti nezodpovedá za výsledok, ale za vykonanie práce (t. j. nepreberá zodpovednosť za vady, záručná doba tu nie je).

25. OZ pri zmluve o dielo obsahuje oveľa viac ustanovení, a teda v praxi napríklad na natrete plotu si zamestnávateľ nebude „objednávať“ zamestnanca, ale externú spoločnosť alebo samostatne zárobkovo činnú osobu, ktorá to vykoná a u ktorej môže prácu reklamovať. Dobová odborná literatúra z roku 1967 v tejto súvislosti uvádza, že dohoda o vykonaní práce je uzatváraná na vykonanie ojedinelej určitej pracovnej úlohy, ktorú nie je možné zaistiť zamestnancami zamestnávateľa v rámci ich povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo, ak to vyžaduje povaha úloh zamestnávateľa, napr. ak zamestnávateľ takéhoto odborníka nemá alebo je potrebné zabezpečiť objektívny prístup ako oponentúra. V dobovej odbornej literatúre sa uvádza, že uzatvorenie dohody o vykonaní práce je možné aj vtedy, ak trvá splnenie úlohy určitú dobu alebo je splnenie rozložené do časových úsekov, takže vzniká dojem opakovateľnosti práce, napr. dohoda o vykonaní práce, ktorou sa zamestnanec zaviazal predniesť uzatvorený cyklus prednášok (v súčasnosti by už skôr išlo o prácu vykonávanú na základe autorského zákona), je nepochybné, že splnenie tejto úlohy bude rozložené do vopred určených časových úsekov.

26. Dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o brigádnickej práci študentov sa uzatvárajú na príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce. V danom prípade sa *druhovo vymedzí činnosť, ktorá sa bude opakovať* [pôjde o opakované šitie šiat na základe pokynov zamestnávateľa, opakovanú starostlivosť o zeleň a rôzne iné práce, ktorých charakter možno určiť druhovo (manipulačné práce v sklade, sťahovacie práce, výpomoc pri organizovaní konferencie, práca v stánku na výstave, na letnom festivale a pod.)].

27. Z hľadiska inšpekcie práce sa za príležitostnú povahu práce považuje činnosť, ktorej potreba je iba z času na čas, t. j. iba niekedy. Dobová odborná literatúra z roku 1967 uvádza, že spravidla ide o práce vyskytujúce sa u zamestnávateľa nepravidelne tak z hľadiska rozsahu, ako aj z hľadiska ich časového rozloženia a táto skutočnosť je natoľko závažná, že pracovný pomer by v tomto prípade bol neúčelný. Pravidelne sa vyskytujú prípady, kedy sa na druhovo určené práce dohadovali dohody o vykonaní práce (namiesto dohody o pracovnej činnosti).

Príklad:

Odpratávanie snehu od 1. 11. do 31. 3., upratovacie práce od 1. 1. do 31. 12., práca kuchára, čašníka, pokladníčky, oberanie plodov v sade od 1. 7. do 31. 8. V daných prípadoch už nejde o dosiahnutie výsledku, ale o opakovaný výkon tej istej činnosti, ktorá má druhový charakter, a vymedzené časové

obdobie, kedy sa predpokladá, že sa v prípade potreby tieto práce budú vykonávať. (Predmetom dohody o vykonaní práce teoreticky môže byť zozbieranie sadu do 31. 8., keď je zozbieranie sadu vymedzený výsledok, za ktorý sa poskytne celková odmena. V prípade kuchára napr. jednorazové uvarenie chodu na oslave predstavuje tiež výsledok, ktorý môže byť predmetom dohody o vykonaní práce. V aplikačnej praxi sa táto situácia nerealizuje prostredníctvom pracovnoprávneho vzťahu.)

V. Súbeh pracovnoprávnych vzťahov na dohodu, súbeh pracovného pomeru a pracovnoprávneho vzťahu u zamestnávateľa

28. Pri uzatváraní dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa objavujú aj sporné prípady ohľadom možného súbehu uzatvorených dohôd u jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ má napr. uzatvorenú dohodu o pracovnej činnosti so zamestnancom (osoba je aj dôchodcom) na vedenie a vybavovania poštovej agentúry – pracovný čas v rozsahu 10 hodín týždenne a či môže zamestnávateľ uzatvoriť s týmto zamestnancom aj dohodu o vykonaní práce na presne definovaný výkon puncovania na 350 hodín ročne? Podľa zamestnávateľa ide o mimoriadnu situáciu a dočasné zastupovanie, kým sa obsadí pracovné miesto stálym zamestnancom. Vzhľadom na obdobie letných dovoleník zamestnávateľ je schopný zabezpečiť prevádzku výkonu puncovej kontroly len týmto spôsobom. Na dohody sa priamo nevzťahuje § 50 ZP (neodkazuje naň § 223 ods. 2 ZP a ani nie je v prvej časti ZP). Faktom však je, že toto ustanovenie pôsobí aj na prípady, keď by sa cez dohody (kumuláciu) chcel obísť pracovný pomer – ak je zakázané na tú istú činnosť uzatvoriť dva pracovné pomery, je zakázané tak spraviť aj kombináciou pracovného pomeru a dohody a ak by sa pripustilo, že dve dohody na ten istý druh práce (činnosť) sú prípustné, znamenalo by to, že § 50 ZP je vlastne nadbytočný. Z tohto hľadiska dve dohody o pracovnej činnosti možno vylúčiť, pokiaľ ide o rovnaký druh práce. Navyše, ak by kumulácia hodín bola 10 hodín z jedného vzťahu a 10 hodín z druhého vzťahu, v praxi zamestnanec vykonáva pre zamestnávateľa 20 hodín práce na dohodu o pracovnej činnosti. Ak ide o dve rozdielne dohody – dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o vykonaní práce, dôležité je, aby prvá dohoda bola skutočne uzatvorená na príležitostnú činnosť druhového charakteru a druhá dohoda bola zameraná a dosiahnutie výsledku. V danom prípade takýto súbeh možno pripustiť. Z hľadiska ZP nemožno vylúčiť ani súbeh dvoch dohôd o vykonaní práce, v takomto prípade je limit daný zákonom v rozsahu 350 hodín v kalendárnom roku (350 hodín je limitom aj pri existencii viacerých dohôd o vykonaní práce). Dobová odborná literatúra z roku 1967 nevyklučuje kombináciu pracovnej zmluvy a dohody z hľadiska ich prípadného súbehu, ale nemôže ísť o ten istý druh práce. Zamestnávateľ mal napr. so zamestnancom uzatvorenú dohodu o vykonaní práce. Maximálny ročný limit 350 hodín „minul“ v prvých šiestich

mesiacoch roka. Môže na tú istú činnosť so zamestnancom uzatvoriť ešte dohodu o pracovnej činnosti? Ak ide o tú istú prácu (vykonávanú tým istým spôsobom), nie je možné, aby raz vykazovala znaky, na základe ktorých sa uzatvára dohoda o vykonaní práce, a potom znaky, na základe ktorých sa uzatvára dohoda o pracovnej činnosti. Výnimkou je situácia, ak zamestnávateľ zamestnával napr. maliara na maliarske práce. Takýto výkon práce skončil. Zamestnávateľ v budúcnosti dostane zákazku na vymalovanie priestorov alebo bude potrebovať vymalovať svoj priestor a spomenie si na tohto zamestnanca (ktorý možno robí inde, možno je samostatne zárobkovo činná osoba). Uzatvorí s ním jednorazovo dohodu o vykonaní práce na vymalovanie konkrétneho priestoru. V tomto prípade technicky ide o tú istú prácu, t. j. maľovanie, ale priebeh práce je iný. Nejde totiž o opakujúcu sa činnosť, ale o dosiahnutie jednorazového výsledku (vymalovanie priestoru), ktorý sa už neopakuje. Ak ide o dokončenie práce, ktorá bola ako výsledok dohodnutá v dohode o vykonaní práce, môže ísť len o také práce, kde sa nepresiahne rozsah 350 hodín v kalendárnom roku. Ak sa na dokončenie práce použije dohoda o pracovnej činnosti, tento postup nie je v súlade s § 223 ods. 1 ZP.

Prípustnosť súbehu dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a pracovnej zmluvy

Typ súbehu	Prípustnosť	
pracovná zmluva + dohoda	ten istý druh práce	v zmysle § 50 ZP – je súbeh vylúčený
o brigádnickej práci študentov/ dohoda o pracovnej činnosti	iný druh práce	Prípustné – napr. ak pracovný pomer je v rozsahu 20 hodín týždenne, dohoda o pracovnej činnosti napr. 5 hodín týždenne, ale ide o príležitostnú prácu podľa potreby v niektorých týždňoch. Porovnaj ale aj právny záver Národnej rady SR v konaní pred Ústavným súdom SR (sp. zn. Pl. ÚS 10/2012) – osoba, ktorá má uzatvorený pracovný pomer, nemôže byť už študentom na účely DoBPŠ. Neprípustné – ak sa presahuje povolený rozsah týždenného pracovného času, ak sa dohoda o pracovnej činnosti/dohoda o brigádnickej práci študentov používa na nahradenie práce nadčas, resp. navýšenie hodín práce nadčas.

Typ súbehu	Prípustnosť	
pracovná zmluva + dohoda o vykonaní práce	<p>Neprípustné – ak sa dohoda o vykonaní práce používa na nahradenie práce nadčas, resp. navýšenie hodín práce nadčas.</p> <p><i>Otvorená otázka: Zamestnankyňa úseku ekonomiky – mzdová učtáreň. Spoločnosť oslavuje 50 rokov a potrebuje zabezpečiť organizáciu oslavy. Zamestnankyňa má uzatvorenú na tento účel dohodu o vykonaní práce – v rozsahu 30 hodín, pretože činnosti spojené so zabezpečením oslavy nestíha vykonať popri plnení svojich pracovných úloh. Túto činnosť nevykoná z donútenia – na príkaz zamestnávateľa, ale dobrovoľne – pretože chce pomôcť. Záver, či ide o rozpor so zákonom, nie je jednoznačný, zamestnankyňa síce vykonala viac práce, ale nejde o druh práce, ktorý má dohodnutý v pracovnej zmluve, a nezdá sa, že takéto vykonanie práce by ohrozilo jej práva vyplývajúce z pracovného práva, obchádzal by sa zákon a pod.</i></p>	
dohoda o pracovnej činnosti / dohoda o brigádnickej práci študentov + dohoda o pracovnej činnosti / dohoda o brigádnickej práci študentov	ten istý druh práce	<p>Sporné – keďže ide o ten istý druh práce (v prípade pracovného pomeru je to výslovne vylúčené § 50 ZP).</p> <p>Vylúčené, ak je cieľom prekročiť rozsah pracovného času, ktorý je prípustný na dohody, resp. cieľom nie je obídienie uzatvorenia pracovného pomeru.</p>
dohoda o pracovnej činnosti / dohoda o brigádnickej práci študentov + dohoda o vykonaní práce	iný druh práce	<p>Prípustné – napr. dve dohody o pracovnej činnosti v rozsahu 5 hodín + 5 hodín/týždenne.</p> <p>Neprípustné – vylúčené, ak je cieľom prekročiť rozsah pracovného času, ktorý je prípustný na dohody, resp. cieľom nie je obídienie uzatvorenia pracovného pomeru (napr. 10 hodín + 10 hodín).</p>
dohoda o vykonaní práce + dohoda o vykonaní práce	<p>Súčet hodín z dohôd je 350 hodín v kalendárnom roku, pričom je bezpredmetné, či dohody na seba nadväzujú alebo trvajú paralelne, ak sú uzatvorené na dva rozdielne výsledky.</p>	

29. K inému druhu práce pozri rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR (sp. zn. 21 Cdo 1573/2012), kde súd uviedol, že „*Jediným omezením pro vznik dalšího základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je podmínka, že práce, kterou má zaměstnanec v dalším pracovněprávním vztahu vykonávat, je jiného druhu než práce vykonávaná v původním pracovním poměru. Účelem této právní úpravy je zamezit obcházení ustanovení zákoníku práce o pracovní době, době odpočinku a práci přesčas, k němuž by při výkonu práce stejného druhu v dalším pracovněprávním vztahu mohlo docházet. O práci jiného druhu, kterou může zaměstnanec konat v dalším pracovněprávním vztahu, se jedná tehdy, jestliže povaha činností charakterizujících práci, kterou má zaměstnanec vykonávat v dalším pracovněprávním vztahu, je odlišná od povahy činností, jimiž se vyznačuje práce vykonávaná zaměstnancem v původním pracovním poměru, a jestliže pracovní činnosti v dalším pracovněprávním vztahu nepředstavují jen doplnění pracovní náplně zaměstnance vyplývající z druhu práce sjednaného v původním pracovním poměru o činnosti, které bezprostředně souvisejí s výkonem práce zaměstnance v původním pracovním poměru, které jsou výkonem této práce podmíněny a které mají být konány v době stanovené pro původní pracovní poměr, i když samy o sobě nespadají do druhu práce zaměstnance sjednaného v tomto pracovním poměru.*“ V tejto súvislosti sa v praxi objavuje aj otázka súbehu prekážky v práci v pracovnom pomere a možnosti uzatvorenia dohody, na základe ktorej sa uskutoční výkon práce u tohto zamestnávateľa.

Príklad:

Môže zamestnávateľ uzatvoriť dohodu o pracovnej činnosti so zamestnankyňou, ktorá je podľa § 166 ods. 2 ZP na rodičovskej dovolenke (prekážka v práci na jej strane podľa § 141 ods. 1 ZP) a ktorá už má uzatvorenú pracovnú zmluvu na rovnakú činnosť? Ako je to v prípade iného zamestnávateľa? Ak sa v uvedenom prípade zamestnankyni poskytuje pracovné voľno podľa § 141 ods. 1 ZP, pričom sa uvoľňuje z pracovného pomeru v plnom rozsahu z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky (prehĺbenie starostlivosti o dieťa), javí sa ako problematické, aby zamestnávateľ na tento čas zároveň uzatvoril dohodu o pracovnej činnosti, ktorou by sa mala v menšom rozsahu pokrývať tá istá práca. Na tieto účely sa zmluvné strany môžu dohodnúť na znížení rozsahu pracovného úväzku (napr. dodatok o skrátení pracovného času na dobu určitú), pričom však rodičovská dovolenka netrvá (ZP nepozná pojem čiastočná rodičovská dovolenka). Ak chce žena/muž pracovať popri starostlivosti o dieťa, môže sa so zamestnávateľom dohodnúť na vhodnej úprave pracovného času, na kratšom pracovnom čase (napr. na 4 hodiny denne) podľa § 164 ods. 2 ZP, prípadne o to zamestnávateľa požiadať a zamestnávateľ má povinnosť takejto žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. V prípade vykonávania inej

práce na dohodu o pracovnej činnosti ako tej, ktorá je dohodnutá v pracovnej zmluve, sa názory rôznia. Faktom však je, že ak zamestnávateľ akceptuje túto skutočnosť a namiesto zníženia rozsahu práce (ktorá môže byť v danom prípade aj nevhodná) so zamestnankyňou uzatvorí dohodu o pracovnej činnosti na iný druh práce (napr. upratovanie, nahadzovanie databázy) s cieľom privyrobenia si, pravdepodobne nepôjde o porušenie ZP (či to ovplyvní iné nároky, napr. dávku, je už nad rámec predmetu tejto knihy).

30. ZP priamo neobmedzuje, aby žena čerpala rodičovskú dovolenku u jedného zamestnávateľa a pracovala (napr. na skrátenej úväzok, dohodu) u druhého zamestnávateľa. ZP nerieši danú situáciu. Zároveň pracovný pomer/pracovnoprávny vzťah s každým zamestnávateľom sa posudzuje osobitne. Na druhej strane rodičovská dovolenka má svoj stanovený účel (prehlbenie starostlivosti o dieťa), ktorý musí zostať zachovaný. Ak zamestnanec čerpá rodičovskú dovolenku u jedného zamestnávateľa, avšak pracuje pre iného zamestnávateľa, výkon tejto práce môže byť za určitých okolností v rozpore s účelom poskytnutej rodičovskej dovolenky (napr. pri 40-hodinovom týždennom pracovnom čase na pracovisku druhého zamestnávateľa). Čerpanie rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 ZP je dôležitou osobnou prekážkou v práci na strane zamestnanca a zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za tento čas (t. j. čas, kedy by sa inak vykonávala práca u zamestnávateľa). Zamestnávateľ ho musí ospravedlniť, pretože muž alebo žena sa chce starať o dieťa. Ak zamestnanec tento čas využíva na výkon práce a z tohto dôvodu sa nestará o dieťa, a teda nenaplnia účel poskytnutého voľna na tento čas, nemôže ísť o skutočné čerpanie rodičovskej dovolenky (analogicky zamestnanec nemôže porušovať liečebný režim pri dočasnej pracovnej neschopnosti a pracovať pre iného zamestnávateľa; uvedené platí aj vtedy, ak žena čerpá rodičovskú dovolenku, nepracuje, ale o dieťa sa nestará). Z tohto hľadiska je potrebné vždy prípad od prípadu posúdiť, či sa rodičovská dovolenka používa na účel, na ktorý bola poskytnutá. Zároveň podľa § 83 ods. 1 ZP zamestnanec je povinný bez zbytočného odkladu písomne oznámiť zamestnávateľovi, že chce popri pracovnom pomere u zamestnávateľa vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá by mohla mať k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter. Pri oznamovacej povinnosti zárobkovej činnosti na účely ZP ide o všetky formy zárobkovej činnosti bez ohľadu na to, v akom právnom vzťahu sú vykonávané – v pracovnoprávnom (napr. dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti) či v občianskoprávnom vzťahu (napr. zmluva o dielo), alebo ide o podnikanie (napr. na základe živnostenského oprávnenia). Podľa § 83 ods. 2 ZP zamestnávateľ má právo od zamestnanca požadovať, aby sa zdržal výkonu zárobkovej činnosti, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter; toto právo môže zamestnávateľ písomne uplatniť najneskôr do desiatich pracovných dní od oznámenia podľa § 83 ods. 1 ZP. Zamestnanec je povinný vyhovieť požiadavke zamestnávateľa podľa

prvej vety bez zbytočného odkladu. Podľa § 83 ods. 4 ZP na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti sa nevzťahuje povinnosť zamestnanca písomne oznámiť zamestnávateľovi, že chce vykonávať popri pracovnom pomere u zamestnávateľa inú zárobkovú činnosť, ktorá by mohla mať k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter.

VI. Rozsah aplikácie ustanovení ZP a OZ na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

31. Základom pre identifikáciu relevantných ustanovení ZP, ktoré sa vzťahujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, je § 223 ods. 2 ZP. Na dohody sa teda vzťahujú:

- a) ustanovenia upravené v § 223 až § 228a ZP,
- b) niektoré ustanovenia OZ vo väzbe na § 1 ods. 4 ZP,
- c) ustanovenia, na ktoré priamo odkazuje § 223 ods. 2 ZP,
- d) ustanovenia, na ktoré priamo, resp. nepriamo odkazujú iné ustanovenia deviatej časti ZP (§ 223 až § 228a ZP), napr. § 224 ods. 3 ZP (neodkazuje priamo na ustanovenia, ale na zákazy prác a pracovísk, ktoré sú upravené inými ustanoveniami ZP), § 225 ods. 1 ZP (odkazuje na § 182 až § 185 ZP),
- e) ustanovenie, ktoré je svojím obsahom širšie, t. j. netýka sa len pracovného pomeru – napr. § 151 ods. 3 ZP (bezpečná úschova zvrškov – „*povinnosť je voči všetkým ...osobám, ak sú pre neho činné na jeho pracovisku*“).

32. V prípade iných právnych predpisov má význam to, či sa používa spojenie „pracovný pomer“ (nepokrýva dohody) alebo „pracovnoprávny vzťah“ (pokrýva dohody), ako aj kontext, v akom sa toto spojenie používa (napr. ak sa odkazuje na § 88 ZP, toto sa na dohody nevzťahuje).

33. V súvislosti s uzatváraním dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa objavuje otázka, či možno analogicky uplatniť aj iné ustanovenia ZP súdom, prípadne jednou zo strán, Najvyšší súd ČSR (rozhodnutie R 88/1970) dospel k záveru, že „*aj keď právna úprava vzťahov vznikajúcich na základe dohôd o prácach konaných mimo pracovného pomeru je voľnejšia ako v pracovnom pomere (a to preto, aby tým boli dané dostatočne široké možnosti pre ich konkrétnu zmluvnú úpravu v príslušných dohodách tak, ako je to v tom-ktorom prípade najúčelnejšie pre dosiahnutie cieľov uzatváraním týchto dohôd sledovaných), vzťahujú sa na pracovné vzťahy založené dohodou o pracovnej činnosti alebo dohodou o vykonaní práce ustanovenia ZP majúce všeobecný charakter a ďalej tie ustanovenia, o ktorých to ZP výslovne stanoví...*“; resp. v rozhodnutí (R 27/1980) Najvyšší súd ČSR potvrdil záver, že „*právni vzťah z dohody o prácach konaných mimo pracovný pomer je odlišný od právneho vzťahu z pracovnej zmluvy, preto nelze na tuto dohodu ani analogicky použiť ustanovení zákoníku práce upravující práva a povinnosti z pracovního poměru*“.

XIV. Odmeňovanie zamestnancov a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Pojem odmena

96. ZP (na rozdiel od pojmu mzda – pozri § 118 ZP) nevymedzuje pojem odmena. Odmenou je peňažné plnenie, prípadne aj plnenie peňažnej hodnoty (odmena v naturálnom plnení) poskytovaná zamestnancovi za prácu. Obsahovo sem nebude spadať napr. príspevkov na stravovanie, cestovné náhrady, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti. V tejto súvislosti možno uviesť, že § 41 ods. 10 ZP o tom, že „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“ sa na dohody nevzťahuje (je to už druhá časť ZP a § 223 ods. 2 ZP na toto ustanovenie neodkazuje. Zároveň v § 62 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti obsahuje pojem „základná zložka mzdy“, čo je pojem používaný v kontexte pracovného pomeru (porovnaj § 119 ods. 3 ZP) – „zamestnávateľ je pri zverejňovaní ponuky zamestnania povinný uvádzať sumu základnej zložky mzdy“ – a nie v kontexte dohôd (hoci nemožno vylúčiť, že aj odmena nemôže byť viaczložková).

Zložky odmeny

97. ZP používa pojem odmena a nevymedzuje otázku zložiek odmeny – základná zložka odmeny a ďalšie zložky odmeny. V aplikačnej praxi však odmena môže byť členená na zložky – časová, výkonnostná a zvýhodnenie za prácu a pod. Samotná časová ani výkonnostná zložka odmeny nemusí byť vo výške minimálnej mzdy, ale odmena nesmie byť nižšia ako minimálna mzda.

Minimálna mzda a odmena

98. Na dohody sa vzťahuje ustanovenie § 119 ods. 1 ZP, ktoré upravuje minimálnu mzdu, a zákon o minimálnej mzde. Keďže rozsah prác pre zamestnanca, ktorý vykonáva prácu na jednu z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, je obmedzený maximálnym týždenným počtom hodín (dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o brigádnickej práci študentov) alebo je daný výsledkom práce a limitovaný maximálnym ročným počtom odpracovaných hodín (dohoda o vykonaní práce), takže nie je možné určiť alikvotný podiel odpracovaného času na mesiac na účely výpočtu príslušnej sumy mesačnej minimálnej mzdy, pričom na zamestnancov na dohodu sa ustanovenia ZP určujúce dĺžku ustanoveného týždenného pracovného času nevzťahujú (40 hodín týždenne ako základ), pri posudzovaní dodržania § 119 ods. 1 ZP treba vychádzať *vylučne z hodinovej sumy minimálnej mzdy a počtu skutočne odpracovaných hodín.*

Príklad:

Zamestnanec na dohodu o pracovnej činnosti zarobil v kalendárnom mesiaci 300 eur, pričom odpracoval 30 hodín. Základom pre testovanie, či bola dodržaná minimálna mzda, nie je mesačná minimálna mzda 520 eur v prepočte na „úväzok“ zamestnanca, ale hodinová minimálna mzda, t. j. $300 \text{ eur}/30 \text{ hodín} > \text{minimálna hodinová mzda}$. Posudzovanie sa nedeje vo vzťahu ku každej hodinovej odmene osobitne, ale berie sa do úvahy celková odmena a pri nej sa posudzuje, či pomer medzi výškou odmeny a počtom odpracovaných hodín (t. j. v prepočte na hodinu) vychádza na úrovni minimálnej mzdy. Ak nie, treba doplatiť toľko, aby hodinová odmena dosiahla najmenej úroveň hodinovej minimálnej mzdy. Základom je suma určená v nariadení vlády na príslušný kalendárny rok. Na rok 2019 je ustanovená vo výške 2,989 eura. Ak zamestnanec nedosiahne za hodinu minimálnu mzdu („odmenu“), musí sa mu poskytnúť doplatok do minimálnej mzdy („odmeny“) podľa § 3 ods. 1 zákona o minimálnej mzde (môže sa tak stať vtedy, ak sa odmena delí napr. na časovú zložku a výkonnostnú zložku).

99. V kontexte právnej úpravy účinnej od 1. 5. 2018 patria aj zamestnancovi na dohodu zvýhodnenia podľa ZP (za sviatok, nočnú prácu, sobotu, nedeľu) a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce. Tieto sú z posudzovania, či bola dosiahnutá minimálna mzda, vylúčené.

Príklad:

Zamestnanec pracuje na dohodu o pracovnej činnosti. Hodinová odmena je 2,5 eura. Za týždeň má odpracovať maximálna 10 hodín. V príslušnom mesiaci mu pracovný čas vyšiel napr. na 40 hodín: $2,5 \text{ eura} \times 40 = 100 \text{ eur}$. Zároveň zamestnanec vykonával z toho 4 dni prácu v sobotu v rozsahu 16 hodín (% sadzba za nočnú prácu podľa § 123 ZP x minimálna mzda na príslušný kalendárny rok v eurách x 16 hodín). Celková odmena teda bude pozostávať z časovej zložky a zo mzdového zvýhodnenia. Na účely overenia, či bola zaplatená odmena aspoň vo výške minimálnej mzdy, sa suma poskytovaná za povinné zložky mzdy (zvýhodnenia) neberie do úvahy. Pri minimálnej mzde 2,989 eura a počte odpracovaných hodín 40 by celková mesačná odmena vyplývajúca z časovej mzdy mala byť 119,56 eura. Z tohto hľadiska zamestnancovi patrí doplatok v sume rozdielu medzi 119,56 eura a 100 eur. Ak by napr. prvé dva týždne bola odmena 2,5 eura a následne 2,6 eura, možno doplatok vypočítať ako rozdiel medzi odmenou, ktorá sa mala zaplatiť 119,56 eura, a odmenou, ktorá sa zaplatila 102 eur (50 eur prvé dva týždne + 52 eur ďalšie dva týždne).

Konanie pred sprostredkovateľom

§ 11

(1) Na riešenie kolektívneho sporu podľa § 10 sa môžu zmluvné strany dohodnúť na osobe sprostredkovateľa. Konanie pred sprostredkovateľom sa začína dňom prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom.

(2) Ak sa zmluvné strany na osobe sprostredkovateľa nedohodnú, určí ho na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ministerstvo zo zoznamu sprostredkovateľov vedeného na ministerstve. Doručením rozhodnutia o určení sprostredkovateľa sa konanie pred sprostredkovateľom začalo. V spore o uzavretie kolektívnej zmluvy sa môže žiadosť podať najskôr po uplynutí 60 dní od predloženia písomného návrhu na uzavretie tejto zmluvy.

(3) Žiadosť o riešenie sporu podľa odseku 2 obsahuje presné vymedzenie predmetu sporu doložené písomnými materiálmi, ktoré sa odovzdávajú ministerstvu v dvoch vyhotoveniach; jedno vyhotovenie písomných materiálov ministerstvo odovzdá sprostredkovateľovi. Zmluvná strana je povinná žiadosť o riešenie sporu podľa odseku 2 doručiť aj druhej zmluvnej strane.

(4) Zmluvné strany a sprostredkovateľ sú povinní navzájom si poskytovať súčinnosť.

Výklad k § 11

I. Princíp priority pri ustanovovaní sprostredkovateľa kolektívneho sporu

1. Inštitút sprostredkovateľa je obligatórnou formou riešenia kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV. Neuskutočnenie konania pred sprostredkovateľom je dôvodom nezákonnosti štrajku podľa § 16 ZoKV a súčasne znemožňuje začatie konania pred rozhodcom v zmysle § 13 ZoKV. Existencia inštitútu sprostredkovateľa je neoddeliteľnou súčasťou celého procesu kolektívneho vyjednávania a výsledkom vzniku najrôznejších názorových stretov, ktoré sa nemusia vždy skončiť dosiahnutím kompromisu zmluvnými stranami sporu bez účasti tretieho nezávislého subjektu. V mnohých prípadoch je ideový a záujmový stret natoľko silný, že neumožňuje z prirodzenosti emocionálneho vypätia medzi zainteresovanými osobami dosiahnuť obojstranne výhodnú dohodu. Následne preto ZoKV umožňuje zmluvným stranám prizvať si nestrannú a nezainteresovanú osobu v úsilí vyriešenia kolektívneho sporu. Konanie pred sprostredkovateľom samo osebe neznamená prerušenie procesu kolektívneho vyjednávania, tento proces pokračuje ďalej, ale za účasti tretej nestrannej osoby, akou by sprostredkovateľ mal byť. Úlohou sprostredkovateľa je primäť strany sporu k hľadaniu spoločných riešení a konsenzov

v záujme vyriešenia kolektívneho sporu. Konanie pred sprostredkovateľom je teda samostatnou fázou kolektívneho vyjednávania, ktoré bolo začaté v zmysle § 8 ods. 1 ZoKV a nepredstavuje tak osobitnú formu konania, ako je to niekedy v aplikáčnej praxi prezentované.

2. ZoKV ani iný pracovnoprávny predpis neupravuje legálnu definíciu inštitútu sprostredkovateľa, bližšie nevymedzuje formálne ani obsahové náležitosti začatia konania pred sprostredkovateľom, resp. jeho priebeh. ZoKV predpokladá, že konanie pred sprostredkovateľom sa uplatňuje v oboch prípadoch riešenia kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV v porovnaní s ostatnými druhmi kolektívnych sporov, kde je účasť sprostredkovateľa vylúčená napr. v prípade kolektívneho sporu o určenie odborovej organizácie oprávnenej na kolektívne vyjednanie podľa § 3a ZoKV alebo kolektívneho sporu o rozdelenie pracovného voľna s náhradou mzdy medzi členov odborového orgánu podľa § 240 ods. 3 ZP.

3. Konanie pred sprostredkovateľom sa začína dňom prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom v prípade, že sa zmluvné strany na osobe sprostredkovateľa dohodli. Dohoda zmluvných strán v sebe nepriamo implikuje dva druhy samostatných dohôd, t. j. zmluvné strany sa primárne dohodnú, že u nich vznikol kolektívny spor podľa § 10 ZoKV a že majú záujem o jeho riešenie za prítomnosti sprostredkovateľa a následne sa pokúsia dosiahnuť dohodu na osobe samotného sprostredkovateľa. Až keď ku dohode na osobe sprostredkovateľa nedôjde v zmysle § 11 ods. 2 ZoKV, určí sprostredkovateľa Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR zo zoznamu sprostredkovateľov, a to na žiadosť ktorejkoľvek zo strán sporu. V tomto prípade sa konanie pred sprostredkovateľom začína doručením rozhodnutia o určení sprostredkovateľa. Konanie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny je tak fakultatívne a koná až na základe žiadosti jednej alebo oboch zmluvných strán.

4. Charakter prípustnej dohody, prípadne nedohody medzi zmluvnými stranami na osobe sprostredkovateľa nie je bližšie určený. Vychádzať preto treba predovšetkým z § 11 ods. 1 ZoKV, ktorý predpokladá, že zmluvné strany sa na osobe sprostredkovateľa môžu dohodnúť, ale nemusia, a uplatní sa postup podľa § 11 ods. 2 ZoKV (prejav súkromnoprávneho charakteru procesu kolektívneho vyjednávania). Z hľadiska právneho stavu *de lege lata* sa tak nevyžaduje preukazovanie nedosiahnutia dohody podľa § 11 ods. 1 ZoKV a až následný sekundárny vznik možnosti pre uplatnenie postupu podľa § 11 ods. 2 ZoKV. Ustanovenie § 11 ods. 1 ZoKV predstavuje jednu z alternatívnych možností určenia osoby sprostredkovateľa bez potreby kumulatívneho uplatnenia s odkazom na § 11 ods. 2 ZoKV.

5. Posúdenie okamihu, v ktorom jedna zo zmluvných strán dospeje k záveru, že vzhľadom na celkové okolnosti prípadu považuje kolektívne vyjednanie za neúspešné a je potrebné do jeho procesu pribrať osobu sprostredkovateľa, je len výsledkom jej subjektívneho rozhodnutia a môže nastať v ktorejkoľvek fáze

kolektívneho vyjednávania. Z formálnoprávneho hľadiska možno odporučiť, aby na poslednom kole kolektívneho vyjednávania alebo samostatne jedna zo zmluvných strán, ktorá chce do kolektívneho vyjednávania pribrať osobu sprostredkovateľa, umožnila druhej zmluvnej strane dohodnúť sa na jeho mene. Pokiaľ to však neurobí, jej konanie nemôže mať vplyv na prípadné podanie žiadosti na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR o určenie osoby sprostredkovateľa. V takomto prípade je Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v zmysle základnej ústavnej zásady obsiahnutej v čl. 2 ods. 2 Ústavy SR povinné osobu sprostredkovateľa určiť, pričom nedosiahnutie dohody a neuplatnenie postupu podľa § 11 ods. 1 ZoKV možno konštatovať práve na základe podanej žiadosti o určenie sprostredkovateľa jednou zo zmluvných strán. Iný výklad by totiž viedol k neprípustnému obmedzeniu využitia zákonných prostriedkov na riešenie kolektívneho sporu a viazal by ho napr. pri konaní pred sprostredkovateľom na deklarovanie nedohody zmluvných strán extenzívnym spôsobom nad rámec ZoKV a neúmerne predlžoval progresivitu procesu kolektívneho vyjednávania podľa rozhodovania zúčastnených subjektov. Vznik kolektívneho sporu môže však nastať aj pred fyzickým uskutočnením jednotlivých kôl kolektívneho vyjednávania po doručení návrhu kolektívnej zmluvy, keď jedna zo zmluvných strán vyhlási, že ďalej nebude viesť kolektívne vyjednanie z akéhokoľvek dôvodu a nesúhlasí so všetkými predloženými úpravami (návrhmi) pracovných a mzdových podmienok. V uvedenom prípade bolo kolektívne vyjednanie začaté v zmysle § 8 ods. 1 ZoKV predložením návrhu kolektívnej zmluvy a druhá zmluvná strana si splnila svoju povinnosť odpovedať na tento návrh v určenej lehote, hoci sa k nim všetkým vyjadrila negatívne. Kolektívny spor tak vznikne bez ohľadu na skutočnosť, že sa zmluvné strany osobne na kolektívnom vyjednaní nestretli, a spornými sa stanú všetky ustanovenia návrhu kolektívnej zmluvy, ku ktorým sa negatívne vyjadrila druhá zmluvná strana.

6. Ak dôjde ku zhode na konkrétnej osobe sprostredkovateľa medzi zmluvnými stranami, zmluvné strany nemusia primárne osloviť Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR s požiadavkou na potvrdenie osoby sprostredkovateľa a jeho určenie ako oprávnenej osoby na riešenie ich kolektívneho sporu, ale priamo oslovia osobu sprostredkovateľa, t. j. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v niektorých prípadoch ani nemá vedomosť, že vznikol kolektívny spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, a že na jeho riešenie zmluvné strany využili inštitút sprostredkovateľa podľa ZoKV. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR sa uvedené skutočnosti dozvie ex post, a to len na základe povinnosti, ktorú ukladá sprostredkovateľovi § 12 ods. 1 ZoKV (doručenie záznamu o riešení kolektívneho sporu Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR). Doručenie predmetnej zápisnice z riešenia kolektívneho sporu sprostredkovateľom má už len evidenčnú povahu.

7. V kontexte dohody zmluvných strán na konkrétnej osobe sprostredkovateľa v zmysle § 11 ods. 1 ZoKV je nevyhnutné určiť okruh fyzických osôb, ktoré môžu vystupovať pri riešení kolektívnych sporov ako sprostredkovateľ (alebo neskôr aj rozhodca) kolektívnych sporov. Zodpovedanie tejto otázky sa odvíja od vyriešenia právnych nejasností súvisiacich s vyžadovanou dohodou (voľbou) zmluvných strán podľa § 11 ods. 1 a § 13 ods. 1 ZoKV. ZoKV explicitne neuvádza povinnosť zmluvných strán zvoliť si konkrétnu osobu sprostredkovateľa alebo rozhodcu zo zoznamu sprostredkovateľov alebo rozhodcov, ktorý vedie Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v súlade s § 10a ZoKV a vykonáva aj overovanie odbornej spôsobilosti týchto osôb príslušných pre rozhodovanie kolektívnych sporov (zoznam sprostredkovateľov a rozhodcov v zmysle § 10a ZoKV je zverejnený na webovom sídle Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR). Právny názor na vymedzenie okruhu fyzických osôb, na ktorých sa môžu zmluvné strany dohodnúť ako na konkrétnych osobách sprostredkovateľa (a neskôr) rozhodcu, nie je jednotný. Prvý odborný názor vychádza z predpokladu, že zmluvné strany majú možnosť zvoliť si na riešenie svojho kolektívneho sporu akúkoľvek fyzickú osobu, t. j. nie sú viazané spomínaným zoznamom sprostredkovateľov a rozhodcov kolektívnych sporov v zmysle § 10a ZoKV. Právna argumentácia pritom smeruje práve k jednoznačnému uprednostneniu voľby a dohody zmluvných strán ako súčasťou súkromnoprávneho charakteru kolektívneho vyjednávania, ako je obsiahnutá v § 11 ods. 1 ZoKV aj § 13 ods. 1 ZoKV, pričom však ZoKV nekonkretizuje obsah a podmienky tejto dohody. Podobný právny názor zastáva aj historická odborná literatúra (TKÁČ, 2004) alebo (ŠUBRT, 1991, s. 88). Posúdenie odborných vlastností zvolenej osoby sa ponecháva na zmluvné strany ako alternatíva k procesnému postupu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR v zmysle § 10a ZoKV pri tvorbe zoznamu sprostredkovateľov a rozhodcov pre riešenie kolektívnych sporov. Dohoda sporových strán pritom predpokladá, že obe zmluvné strany sú zoznámené s odbornými kvalitami aj charakterom takejto fyzickej osoby, a preto by ZoKV nemal obmedzovať (a ani neobmedzuje) možnosť voľby aj inej osoby ako len vedenej v zozname Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Možnosť sporových strán zvoliť si akúkoľvek osobu totiž vychádza z potreby dosiahnutia vzájomnej dohody, a teda individuálnej autonómie vôle strán, pri ktorej by mali byť strany zoznámené s charakterom fyzickej osoby, ktorá by mala neskôr vystupovať v ich spore ako sprostredkovateľ alebo rozhodca (VLADÁROVÁ, 2001, OLŠOVSKÁ a kol., 2017).

8. Druhý odborný názor vychádza z logickej štruktúry ZoKV a nadväznosti jednotlivých zákonných ustanovení od § 10 až po § 16 ZoKV, kde sa najskôr postupne konkretizuje predmet kolektívnych sporov (§ 10 ZoKV), ustanovuje spôsob výberu osôb oprávnených k riešeniu kolektívnych sporov (§ 10a ZoKV) a následne bližšie popisujú podmienky konania pred sprostredkovateľom a rozhodcom, resp. prípadné využitie práva na štrajk v kolektívnom vyjednaní (§ 11 až § 16 ZoKV).

Tento názor je v praxi skôr menšinový a vyskytuje sa len v niektorých novších literárnych prameňoch (MATEJKA – FRIEDMANNOVÁ, 2015, s. 112).

II. Princíp subsidiarity pri ustanovovaní sprostredkovateľa kolektívneho sporu

9. Ak sa zmluvné strany z akéhokoľvek dôvodu nedokázali dohodnúť na konkrétnej osobe sprostredkovateľa a naďalej trvá ich záujem na riešení kolektívneho sporu, požiadajú (za podmienok ustanovených ZoKV) o určenie sprostredkovateľa Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. O určenie sprostredkovateľa Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR môže požiadať jedna alebo obe zmluvné strany spoločne. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR následne určí konkrétneho sprostredkovateľa *podľa vlastného uváženia* zo zoznamu sprostredkovateľov a rozhodcov pre riešenie kolektívnych sporov, avšak *pri jeho výbere* zohľadňuje:

- kritériá zo ZoKV – žiadosť v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy bola podaná najskôr po uplynutí 60 dní od predloženia písomného návrhu na uzavretie tejto kolektívnej zmluvy (§ 11 ods. 2 ZoKV),
- praktické kritériá – napr. z ktorej geografickej oblasti je návrh na určenie sprostredkovateľa (aby sa znížili cestovné náklady, dĺžka dojazdu na rokovanie), aká je záťaž na sprostredkovateľa (napr. či už nerieši príliš veľa kolektívnych sporov) a prípadne, či by mohla vzniknúť otázka zaujatosti, a Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR zisťuje aj to, či sprostredkovateľ neodmietne riešenie kolektívneho sporu z iných subjektívnych dôvodov (dočasná pracovná neschopnosť, osobné dôvody).

10. Pri určení sprostredkovateľa Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR sa konanie pred ním začína doručením rozhodnutia o určení sprostredkovateľa, pričom týmto doručením rozhodnutia sprostredkovateľ formálne akceptuje svoje určenie za sprostredkovateľa v konkrétnom kolektívnom spore a preberá kolektívny spor na riešenie. Od prevzatia kolektívneho sporu sprostredkovateľom začína plynúť 30-dňová lehota, resp. lehota, na ktorej sa zmluvné strany dohodli, aby kolektívny spor vyriešil. Zákonné určenie 30-dňovej lehoty vychádza zo snahy zákonodarcu stanoviť minimálny časový rámec riešenia kolektívneho sporu v konaní pred sprostredkovateľom tak, aby bolo síce sprostredkovateľovi umožnené v dostatočnej lehote sa oboznámiť s predmetom kolektívneho sporu a snažiť sa v rámci konzultačného procesu so zmluvnými stranami o zblíženie ich rozdielnych názorov, súčasne ale aby neprišlo predlžovaním konania pred sprostredkovateľom k obmedzeniu uplatnenia práva zamestnancov na využitie štrajku ako zákonného spôsobu riešenia kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. V tomto ohľade je nevyhnutné uviesť, že uvedená lehota je aplikačnou praxou prekonaná

a s ohľadom na vecný obsah prípadov riešených v konaní pred sprostredkovateľom v zásade nie je možné ju dodržať. Sprostredkovatelia preto takmer vždy v úvode konania pred sprostredkovateľom po oboznámení sa s predmetom kolektívneho sporu, ktorý spravidla tvorí viac ako jeden pracovnoprávny inštitút, žiadajú zmluvné strany o predĺženie tejto lehoty, pričom všetky zainteresované subjekty musia s týmto predĺžením lehoty súhlasiť. Nie neobvyklou je aj žiadosť o predĺženie lehoty o niekoľko mesiacov vzhľadom k praktickým skúsenostiam sprostredkovateľa, ktorý dokáže odhadnúť dĺžku konania vo väzbe na predmet kolektívneho sporu. Takmer pravidelne sa predlžuje lehota konania pred sprostredkovateľom v prípadoch kolektívnych sporov o úpravu miezd zamestnancov, kde odstupy medzi jednotlivými kolami konania pred sprostredkovateľom bývajú aj niekoľko týždňov, pričom zmluvné strany v tomto období reformulujú svoje návrhy v závislosti od priebehu konania pred sprostredkovateľom.

11. Žiadosť o určenie sprostredkovateľa Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR možno podať až po uplynutí 60 dní od predloženia písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy druhej zmluvnej strany (faktický význam preukázania okamihu doručenia návrhu kolektívnej zmluvy druhej zmluvnej strane a aj spôsobu jeho doručenia). Objektívne možno konštatovať, že z hľadiska aplikáčnej praxe je dĺžka tejto lehoty neprimeraná. Ak sa vezme do úvahy, že zmluvná strana, ktorej bol návrh kolektívnej zmluvy predložený, má na vyjadrenie sa k častiam kolektívnej zmluvy, s ktorými nesúhlasí, 30 dní, ťažko objektívne zdôvodniť, z akého dôvodu je potrebné čakať ďalších 30 dní. Ak sa predsa zmluvná strana do 30 dní od predloženia návrhu kolektívnej zmluvy k nemu nevyjadrí a ešte aj odmieta o návrhu napríklad kolektívne vyjednávať, je nepochybné, že vznikol kolektívny spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. 60-dňová lehota od podania písomného návrhu na určenie osoby sprostredkovateľa neprimerane celý proces kolektívneho vyjednávania predlžuje. Určenie 60-dňovej lehoty však býva odôvodňované z hľadiska zachovania sociálneho zmiernu. ZoKV vychádza zo základnej pozitívnej premisy, že zmluvné strany využívajú právo na kolektívne vyjednanie na zlepšenie pracovných a mzdových podmienok zamestnancov, a preto ich niekedy aj nepriamo núti k dosiahnutiu spoločnej dohody napr. vymedzením takýchto zákonných lehôt. Určenie lehoty nie je preto samoučelné, ale predstavuje časový priestor, počas ktorého by mali/mohli strany ešte dospieť k vyriešeniu kolektívneho sporu bez využitia nátlakových prostriedkov.

III. Náležitosti žiadosti o určenie sprostredkovateľa kolektívneho sporu

12. ZoKV uvádza formálne náležitosti žiadosti o určenie sprostredkovateľa, pričom ich dodržanie má význam najmä z hľadiska vstupu tretej strany do prebiehajúceho kolektívneho vyjednávania. Obsah náležitostí sprostredkúva nielen základnú identifikáciu kolektívneho sporu a zúčastnených zmluvných strán, ale

prostredníctvom zápisov z jednotlivých kôl kolektívneho vyjednávania ako príloh k žiadosti uvádza aj argumentáciu oboch sporových strán ako podklad pre riešenie kolektívneho sporu. Zmluvná strana, ktorá žiada o určenie sprostredkovateľa, vyhotoví klasickú formalizovanú žiadosť o začatie konania, pričom jej obsahom je predovšetkým označenie sporových strán, popis situácie, v ktorej sa strany nachádzajú (popis kolektívnej zmluvy), krátka charakterizácia priebehu kolektívneho vyjednávania a pod. Najdôležitejšou časťou žiadosti o určenie sprostredkovateľa je vymedzenie sporných bodov, na ktorých sa zmluvné strany nevedia dohodnúť a ktoré by mali byť predmetom riešenia pred sprostredkovateľom, t. j. kde nastáva kolektívny spor. Prílohou žiadosti bývajú spravidla zápisy z jednotlivých kôl kolektívneho vyjednávania, ktoré umožňujú sprostredkovateľovi oboznámiť sa lepšie s predmetom kolektívneho sporu, uviesť ho do celkovej situácie kolektívneho vyjednávania a prispievajú k zvýšeniu jeho informovanosti. Vecný obsah žiadosti adresovanej samotnému sprostredkovateľovi pri dohode zmluvných strán na jeho mene sa v zásade nelíši od obsahu žiadosti adresovanej Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR o určenie sprostredkovateľa pri nedohode zmluvných strán. Zmluvná strana alebo zmluvné strany môžu popri zápisoch z kolektívneho vyjednávania priložiť k žiadosti aj iné dokumenty alebo informácie, pri ktorých sa domnievajú, že sú relevantné z hľadiska preukázania ich argumentácie pri kolektívnom vyjednaní alebo predložených návrhoch na úpravu pracovných alebo mzdových podmienok zamestnancov.

13. Žiadosť o riešenie sporu má byť Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR doručená v dvoch vyhotoveniach, pričom jedno vyhotovenie je Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR povinné odovzdať (doručiť) sprostredkovateľovi. Obvykle sa tak deje súčasne prostredníctvom prepravy poštovým podnikom. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR žiadosť zmluvnej strany o určenie sprostredkovateľa spolu s prílohami, ako aj oficiálnym rozhodnutím o určení sprostredkovateľa zasiela osobe určenej za sprostredkovateľa súčasne. Zákonná povinnosť zaslať žiadosť a prílohy v dvoch kópiách má v podstate poriadkový charakter a jej nedodržanie nie je spôsobilé privodiť neplatnosť určenia sprostredkovateľa, resp. jeho neurčenie zo strany Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

14. Zmluvná strana, ktorá požiadala Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR o určenie sprostredkovateľa, je povinná o tom informovať druhú zmluvnú stranu formou zaslania žiadosti o určenie sprostredkovateľa. Táto povinnosť zmluvnej strany má význam preto, aby druhá zmluvná strana mala vedomosť o tom, ako bol vymedzený predmet kolektívneho sporu, aké podklady boli Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR zaslané, a zabezpečila sa aspoň určitá miera objektivity pri riešení samotného kolektívneho sporu, keďže v mnohých prípadoch vzhľadom na vypätosť situácie, akú kolektívny spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, resp. o plnenie záväzkov z nej, sprevádza, sú zmluvné strany schopné nazeráť na tento jav tendenčne. V praxi sa však predmetná povinnosť plní aj

prostredníctvom zápisu z kolektívneho vyjednávania, kde zmluvná strana, ktorá má záujem požiadať o určenie sprostredkovateľa na konci posledného kolektívneho vyjednávania, oficiálne do zápisu konštatuje, že prišlo z jej hľadiska k vzniku kolektívneho sporu, v ktorých bodoch považuje stav kolektívneho vyjednávania za sporný a deklaruje, že podá žiadosť o určenie sprostredkovateľa. Nesplnenie informačnej povinnosti zmluvnej strany voči druhej zmluvnej strane, ktorá požiadala o určenie sprostredkovateľa, však nespôsobuje neplatnosť takejto žiadosti adresovanej Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

15. ZoKV neuvádza bližšiu charakteristiku kolektívneho sporu, resp. jeho rozsahu, ktorého riešenie môže byť predmetom konania pred sprostredkovateľom. Hoci je z hľadiska aplikačnej praxe častejšou situáciou, keď je v priebehu kolektívneho vyjednávania dosiahnutá dohoda na väčšine sporných otázok a predmetom konania sa stáva len niekoľko zásadných oblastí, napr. v oblasti odmeňovania alebo rozvrhovania pracovného času, právna úprava nevyklučuje, aby sa predmetom kolektívneho sporu stal celý obsah kolektívnej zmluvy alebo dodatku k uzatvorenej kolektívnej zmluve. Z konkrétneho prípadu môže vyplynúť ihneď po predložení návrhu kolektívnej zmluvy a odpovede druhého sociálneho partnera, že názorové rozdiely sporových strán sú značné alebo ich vzájomné osobné animozity silné, že buď z princípu, alebo pre chýbajúce spoločné body nedokážu dosiahnuť konsenzus ani na jednom zo sporných bodov. Preto môže byť za predmet kolektívneho sporu označený celý obsah kolektívnej zmluvy, čo je potrebné do žiadosti o konanie pred sprostredkovateľom aj vymedziť. Na druhej strane, čím je širší rozsah kolektívneho sporu, tým je možnosť jeho vyriešenia prostredníctvom konania pred sprostredkovateľom nižšia, a to aj z hľadiska času, ktorý ZoKV ponúka zmluvným stranám na konanie pred sprostredkovateľom. V aplikačnej praxi však možno nájsť prípady, keď konanie pred sprostredkovateľom trvá aj niekoľko mesiacov. Toto však predpokladá dohodu všetkých zúčastnených strán na predĺžení 30-dňovej lehoty na konanie pred sprostredkovateľom v zmysle § 12 ods. 3 ZoKV.

16. K vymedzeniu rozsahu kolektívneho sporu sa žiada uviesť nasledovné. Čím je širší rozsah predmetu kolektívneho sporu, tým je menšia pravdepodobnosť, že príde k úspešnému konaniu pred sprostredkovateľom. Sprostredkovateľ totiž vie dospieť k pozitívnemu výsledku konania len tak, že v rámci sporných bodov sa snaží ponúknuť zmluvným stranám iný pohľad na okruh sporných otázok, resp. formuluje ich úpravu a možné riešenia v inom kontexte, často aj vo väzbe na iné pracovnoprávne inštitúty. Čím je ale širší rozsah predmetu kolektívneho sporu, tým je väčšia pravdepodobnosť, že sa zmluvné strany nedohodnú, keďže nebudú vedieť realizovať potrebný kompromis v užšom rozsahu. Sprostredkovateľ je totiž do značnej miery závislý aj od (možno skrytej) snahy zmluvných strán sa dohodnúť. Ak sa zmluvné strany nechcú dohodnúť (napr. aj z dôvodu emocionálnej vypätosti situácie), vie sprostredkovateľ ihneď v úvode konania predpokladať, že konanie bude neúspešné, a v závislosti od tejto skutočnosti aj modelovať svoj

prístup (napr. snažiť sa znížiť počet sporných bodov aj tak, že bude sa snažiť dosiahnuť dohodu v menej dôležitých bodoch pre zmluvné strany).

IV. Povinnosť poskytovania súčinnosti

17. Zmluvné strany a sprostredkovateľ si majú v záujme vyriešenia kolektívneho sporu poskytovať vzájomnú súčinnosť. To v praxi znamená nielen povinnosť zmluvných strán rešpektovať inštitút a osobu sprostredkovateľa, t. j. umožniť jeho vstup do priestorov zamestnávateľa, resp. odborovej organizácie, ale najmä aj sprístupniť a poskytnúť všetky relevantné informácie, podklady, doklady, ktoré by mohli byť sprostredkovateľovi nápomocné pri riešení predmetu sporu. Za súčinnosť zmluvných strán a sprostredkovateľa sa považuje aj ochota zmluvných strán v prítomnosti sprostredkovateľa rokovať o kolektívnej zmluve a za jeho účasti a participácie hľadať riešenia sporu.

18. Ak by sprostredkovateľovi nebola zo strany zamestnávateľa poskytnutá súčinnosť, orgány inšpekcie práce by vzhľadom na skutočnosť, že do ich kompetencie patrí aj kontrola dodržiavania ZoKV, konštatovali porušenie § 11 ods. 4 ZoKV.

§ 12

[Riešenie kolektívneho sporu pred sprostredkovateľom]

(1) O návrhu riešenia sporu pred sprostredkovateľom vyhotoví sprostredkovateľ do 15 dní odo dňa prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom alebo odo dňa doručenia rozhodnutia o určení sprostredkovateľa písomný záznam, ktorý sú po overení správnosti oprávnené podpísať zmluvné strany bez zbytočného odkladu, ak sa so zmluvnými stranami nedohodne inak. Sprostredkovateľ odovzdá záznam zmluvným stranám a ministerstvu.

(2) Písomný záznam podľa odseku 1 obsahuje

- a) označenie zmluvných strán,
- b) skutočnosti, na ktorých sa zmluvné strany nedohodli,
- c) návrh riešenia sporu a jeho odôvodnenie,
- d) dátum vyhotovenia záznamu,
- e) meno a priezvisko sprostredkovateľa a jeho podpis.

(3) Konanie pred sprostredkovateľom sa považuje za neúspešné, ak sa spor nevyrieši do 30 dní odo dňa prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom alebo odo dňa doručenia rozhodnutia o určení sprostredkovateľa, ak sa zmluvné strany nedohodnú na inej dobe.

(4) Náklady konania pred sprostredkovateľom uhrádza každá zo zmluvných strán jednou polovicou. Súčasťou nákladov sprostredkovateľa je najmä

Štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy

§ 16

[Právo na kolektívnu akciu]

(1) Ak nedôjde k uzavretiu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom a zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu, môže sa ako krajný prostriedok v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyhlásiť štrajk.

(2) Štrajkom sa rozumie čiastočné alebo úplné prerušenie práce zamestnancami.

(3) Solidárnym štrajkom sa rozumie štrajk na podporu požiadaviek zamestnancov štrajkujúcich v spore o uzavretie inej kolektívnej zmluvy.

(4) Za účastníka štrajku sa po celú dobu jeho trvania považuje zamestnanec, ktorý s ním súhlasil; zamestnanec, ktorý sa k štrajku pripojil, sa za jeho účastníka považuje odo dňa pripojenia sa k štrajku.

Výklad k § 16

I. Všeobecne k právu na kolektívnu akciu

1. Pojem kolektívna akcia (v slovenskej jazykovej verzii nariadenia Rím II sa používa „*protestná akcia*“, príp. sa používa aj „*protestné opatrenie*“) je širší ako pojem štrajk. Podľa § 16 ods. 2 ZoKV sa štrajkom rozumie čiastočné alebo úplné prerušenie práce zamestnancami. V prehľade ohľadom štrajku (WARNECK, 2007, s. 8 – 9) sa uvádza celé spektrum „*činností*“, ktoré spadajú pod pojem kolektívna akcia – napr. demonstrácia mimo priestorov zamestnávateľa (tzv. picketing), práca podľa predpisov (tzv. work-to-rule), t. j. prísne dodržiavanie všetkých predpisov, odmietnutie pracovnej angažovanosti vo vzťahu k určitému zamestnávateľovi (blacking), spomalenie práce (tzv. go-slow), okupácia priestorov bez prerušenia práce, odmietanie nadčasov (kde sa vyžaduje súhlas), nedodržiavanie určitých inštrukcií zamestnávateľa.

2. Právna úprava pracovného práva SR výslovne nerieši otázku inej kolektívnej akcie, ako je štrajk. Podľa čl. 37 ods. 1 Ústavy SR má každý právo sa slobodne združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov. V čl. 37 ods. 4 Ústavy SR sa výslovne spomína len právo na štrajk a regulácia (a obmedzenia, okrem čl. 37 ods. 4 aj čl. 51 Ústavy SR), osobitným právnym predpisom je len v ZoKV. Význam tu majú medzinárodne právne dokumenty, ako napr. čl. 28 Charty základných práv EÚ, ktorá výslovne toto právo na kolektívnu akciu zmieňuje [avšak len v kontexte tzv. konfliktu záujmov (*conflict of interests*) v prípade kolektívneho vyjednávania].

3. Kolektívna akcia sa nemôže viesť svojvoľne, pretože ak ide o právo na presadzovanie pracovnoprávných práv, musí byť zreteľné, ktoré právo sa presadzuje. Zároveň vyvstáva otázka, či kolektívna akcia nenarušuje sociálny zmier, ak bola podpísaná kolektívna zmluva. Odpoveď na túto otázku závisí od toho, k čomu kolektívna akcia smeruje. Štrajk po uzatvorení kolektívnej zmluvy je nezákonný (§ 20 ZoKV). Ak teda kolektívna akcia (ako náhrada štrajku) smeruje k revízii kolektívnej zmluvy, je predpoklad, že kolektívna akcia sociálny (z)mier narušuje, ak však cieľom kolektívnej akcie je napr. zabezpečiť dodržiavanie pravidiel BOZP, táto akcia sociálny (z)mier nenarúša. Bez ohľadu na to, či je alebo nie je podpísaná kolektívna zmluva, zamestnanci si môžu chrániť svoje práva a vynucovať ich dodržiavanie, ak sú porušované. Osobitným prípadom „narušenia“ sociálneho zmiernu je kolektívne vyjednávanie dodatku k platnej a účinnej kolektívnej zmluve v zmysle § 8 ods. 5 ZoKV. V tomto prípade sa domnievame, že pri uplatnení predmetného ustanovenia ZoKV je uplatnenie práva na štrajk možné a prípustné bez narušenia princípu sociálneho zmiernu a prípadnej nezákonnosti štrajku podľa § 20 ZoKV, keďže pri kolektívnom vyjednávaní dodatku sa postupuje ako v prípade kolektívneho vyjednávaní novej kolektívnej zmluvy.

Príklad – Prípad zvýšenie platov lekárov – kolektívna akcia v podmienkach SR:

Podľa § 20 ods. 1 písm. g) ZoKV „nezákonný podľa tohto zákona je štrajk ... zamestnancov zdravotníckych zariadení alebo zariadení sociálnych služieb, pokiaľ by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov, ...“. Toto obmedzenie sa týka kolektívneho vyjednávaní, nie všeobecného práva na štrajk podľa Ústavy SR, kde obmedzenie pre lekárov nie je. V roku 2011 však odborové združenie v zdravotníctve namiesto štrajku využilo ako formu nátlaku na vládu SR s cieľom zabezpečiť minimálnu výšku odmeňovania pre lekárov kolektívnu akciu vo forme podania „hromadných“ výpovedí zamestnancami svojim zamestnávateľom. V tomto prípade zamestnanci odovzdali výpoveď odborovej organizácii, ktorá bola za nich oprávnená konať (zastúpenie zamestnanca na podanie výpovede je možné, keďže aj zamestnanec sa môže dať pri právnych úkonoch zastúpiť, iba samotný výkon závislej práce je „osobný“, a teda nezastupiteľný) a v prípade neúspechu vo vyjednávaní bola oprávnená podať výpoveď, čo sa aj stalo, a v istej fáze, po uplynutí výpovednej doby, bol vyhlásený vládou SR núdzový stav, keďže lekári už neboli zamestnancami, a teda nemal kto vykonávať prácu (štátom predvolaní lekári buď boli v zahraničí, alebo dočasne pracovne neschopní). [Pozn.: Pozri uznesenie vlády SR č. 752 z 28. novembra 2011 – č. 421/2011 Z. z. a uznesenie vlády SR č. 777 zo 7. decembra 2011 – č. 449/2011 Z. z. uznesenie vlády v časti C.1. „ukladá odo dňa vyhlásenia núdzového stavu podľa bodu B.1. tohto uznesenia podľa

čl. 5 ods. 3 písm. b) Ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších predpisov, pracovnú povinnosť na zabezpečenie výkonu zdravotnej starostlivosti zamestnancom poskytovateľov ústavnej zdravotnej starostlivosti nachádzajúcich sa v územných obvodoch, v ktorých bol vyhlásený núdzový stav;“ a v časti D.1 „zakazuje odo dňa vyhlásenia núdzového stavu podľa bodu B.1. tohto uznesenia uplatňovanie práva na štrajk osobám, ktorým bola uložená pracovná povinnosť“.] Z tohto hľadiska táto kolektívna akcia mala niekoľko výsledkov, pričom znamenala čiastočné splnenie požiadaviek lekárov, ale viedla aj k „odvetným“ opatreniam v podobe sprísnenia právnej úpravy v čase krízovej situácie:

- Doplnenie § 80a a § 80b (Osobitné ustanovenia o minimálnej výške základnej zložky mzdy niektorých zdravotníckych pracovníkov pracujúcich v zariadeniach ústavnej zdravotnej starostlivosti) zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti.
- Zároveň podľa § 80 ods. 1 písm. l) zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti „Zdravotnícky pracovník je povinný počas krízovej situácie (odkaz na čl. 1 ods. 4 ústavného zákona o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu) vykonať povinnosť uloženú príslušnými orgánmi na zabezpečenie poskytovania zdravotnej starostlivosti.“
- Podľa nového znenia § 290a ods. 1 TZ (Porušovanie povinností za krízovej situácie) „Kto za krízovej situácie odoprie vykonať alebo úmyselne nevykoná povinnosť uloženú orgánmi verejnej moci na obranu štátu a zachovanie jeho bezpečnosti, na ochranu života a zdravia osôb, na ochranu majetku, na dodržiavanie základných práv a slobôd, na odvrátenie ohrozenia alebo na obnovu narušeného hospodárstva, najmä riadneho fungovania zásobovania, dopravy a verejných služieb v obciach a na riadne fungovanie ústavných orgánov, potrestá sa odňatím slobody až na dva roky“ a podľa ods. 2 „Odňatím slobody na dva roky až päť rokov sa páchatel potrestá, ak spácha čin uvedený v odseku 1 a) a spôsobí ním ťažkú ujmu na zdraví alebo smrť, alebo b) závažnejším spôsobom konania.“

Podľa nového znenia § 290b ods. 1 TZ (Vyhybanie sa výkonu povinností za krízovej situácie) „Kto za krízovej situácie v úmysle vyhnúť sa povinnosti uloženej orgánmi verejnej moci na obranu štátu a zachovanie jeho bezpečnosti, na ochranu života a zdravia osôb, na ochranu majetku, na dodržiavanie základných práv a slobôd, na odvrátenie ohrozenia alebo na obnovu narušeného hospodárstva, najmä riadneho fungovania zásobovania, dopravy a verejných služieb v obciach a na riadne fungovanie ústavných orgánov sa poškodí na zdraví, predstiera chorobu, falšuje listinu, zneužije návykovú látku alebo

použije iný úskok, potrestá sa odňatím slobody až na dva roky“ a podľa ods. 2 „Odňatím slobody na dva roky až päť rokov sa páchatel potrestá, ak spácha čin uvedený v odseku 1 a) a spôsobí ním ťažkú ujmu na zdraví alebo smrť, alebo b) závažnejším spôsobom konania.“

II. Nadnárodný aspekt kolektívnej akcie

4. V rámci nadnárodnej kolektívnej akcie vzbudili pozornosť prípady riešené pred Súdny dvorom EÚ, ktoré mali následne implikácie aj v oblasti pôsobnosti Rady Európy a MOP.

5. V princípe veľmi diskutovanou otázkou v rámci členských štátov EÚ je pracovná mobilita či už vo forme „*premiestnenia*“ sa zamestnanca na trh práce iného členského štátu (napr. zo Slovenska do Rakúska – v tomto prípade ide o priame vykonávanie práce na trhu práce iného členského štátu a aplikujú sa pravidlá nariadenia Rím I, prípadne Rímskeho dohovoru, resp. za istých okolností zákona o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom – ide o využitie práva na voľný pohyb pracovníkov) alebo právo EÚ, a tým aj právo členských štátov umožňuje, aby zamestnanec bol v rámci nadnárodného poskytovania služieb svojím zamestnávateľom vyslaný na výkon práce do iného členského štátu (pozri situácie podľa čl. 1 ods. 3 smernice o vysielaní pracovníkov a § 5 ZP – od 18. júna 2016 platí novelizované znenie), pričom takéto vyslanie má byť dočasné a nemusí sa aplikovať celý rozsah pracovného práva štátu vyslania, ale len tzv. tvrdé jadro, t. j. len rozsah tých pracovných podmienok, ktoré vychádzajú z čl. 3 ods. 1 smernice o vysielaní pracovníkov (pozri k tomu aj čl. 3 ods. 9 a čl. 3 ods. 10 smernice). Medzi ne podľa čl. 3 ods. 1 písm. c) smernice o vysielaní pracovníkov patria aj minimálne mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy. Zo slova „*minimálne*“ je zrejmé, že sa neaplikuje pravidlo „*porovnateľná mzda*“ zamestnanca, ale dodržiavať sa musia len minimá v členskom štáte, čo v prípade členských štátov s podstatne vyššou úrovňou mzdy a niekedy aj bez zákonnej regulácie minimálnej mzdy (napr. existujú len kolektívne zmluvy ustanovujúce minimálnu mzdu v jednotlivých odvetviach) vyvoláva problémy sociálneho dumpingu (k otázke agentúr dočasného zamestnávania je potrebné pozrieť čl. 3 ods. 9 smernice o vysielaní pracovníkov).

6. Smernica o vysielaní pracovníkov v čl. 3 ods. 8 umožňuje na vyslaných zamestnancov aplikovať aj kolektívne zmluvy, tieto však musia byť zjednodušené povedané „*všeobecne aplikovateľné*“ (v rámci odvetvia, geografickej oblasti), t. j. nie každá kolektívna zmluva sa kvalifikuje na takú, ktorú musí aj vysielajúci zamestnávateľ dodržať (Súdny dvor EÚ sa vo viacerých prípadoch vyjadril práve k povahe takýchto zmlúv a označil niektoré za nespĺňajúce takéto kritériá – pozri napr. Ruffert C-346/06). Zároveň ak aj zamestnávateľ je viazaný všeobecne aplikovateľnou kolektívnou zmluvou, ide len o otázku minimálnych stanovených právom EÚ, nad jeho rámec ju ani členský štát, ani zmluvné strany vynucovať nemôžu.