

Zabezpečenie práv a povinností v slovenskom pracovnom práve¹

Securing of Rights and Obligations in the Slovak Labour Law

Marcel Dolobáč

Abstract: *The author of the paper analyses the issue of securing the rights and obligations in the area of the labour law, with his focus laid on selected theoretical and practical problems of individual security institutes, i.e. salary deduction agreements, surety and liens. In connection with the practically possible application and implementation of these institutes, the author highlights the necessity of using the method of analogy with the civil law regulation. The author also considers the repeated request of the employers to extend the catalogue of security institutes in the area of the labour law in connection with the current legislation.*

Key Words: *Labour Law; Securing of Rights and Obligations; Salary Deduction Agreement; Surety; Right of Lien; the Slovak Republic.*

Abstrakt: *Autor v príspevku analyzuje zabezpečenie práv a povinností v pracovnom práve, pričom sa zameriava na vybrané teoreticko-právne, ako aj praktické problémy jednotlivých zabezpečovacích inštitútov, t.j. dohody o zrážkach zo mzdy, ručenia a záložného práva. V súvislosti s reálne možnou aplikáciou a realizáciou týchto inštitútov poukazuje na nevyhnutnosť využitia metódy analógie občianskoprávných predpisov. Napokon sa autor v nadväznosti na aktuálnu právnu úpravu zamýšľa nad opakovane predostretou požiadavkou zamestnávateľov na rozšírenie katalógu zabezpečovacích inštitútov v pracovnom práve.*

Kľúčové slová: *Pracovné právo; zabezpečenie práv a povinností; dohoda o zrážkach zo mzdy; ručenie; záložné právo; Slovenská republika.*

¹ Tento príspevok bol spracovaný v rámci projektu VEGA č.1/0526/17 „Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva“.

Úvod

Zabezpečovacie prostriedky sú štandardné právne inštitúty súkromného práva, ktoré svoje korene nachádzajú už v rímsko-právnych tradíciách. Spoločným menovateľom zabezpečovacích inštitútov je posilnenie pozície veriteľa a zvýšenie pravdepodobnosti reálneho uspokojenia jeho pohľadávky. Podstata zabezpečenia je rôzna, či už ide o posilnenie procesnej pozície veriteľa (domnienka existencie dlhu jeho uznaním, nárok na zaplatenie zmluvnej pokuty bez preukazovania vzniku škody), rozšírenie záväzku aj na tretiu osobu (ručenie, banková záruka, akreditív) alebo oddelenie časti majetku dlžníka (záložné právo, zabezpečovací prevod práva, zabezpečovací prevod pohľadávky).

Pracovné právo ako špecifické odvetvie súkromného práva drží (vo väčšine prípadov rozumne) ochrannú až paternalistickú ruku nad zamestnancom ako slabšou stranou pracovnoprávneho vzťahu. To sa odráža tiež v aplikácii a realizácii zabezpečovacích inštitútov v pracovnom práve. Zámerom predloženého príspevku je poskytnúť analýzu zabezpečovacích prostriedkov v pracovnom práve a poukázať na teoreticko-právne, ako aj aplikačné problémy v praxi. Záverom sa autor zamýšľa nad možnosťou rozšírenia zabezpečovacích prostriedkov v pracovnom práve.

Obmedzený počet zabezpečovacích inštitútov

Osobný a vecný rozsah zmluvných zabezpečovacích prostriedkov v pracovnom práve, tak, ako ich upravuje ustanovenie § 20 Zákonníka práce, je relatívne úzky. V porovnaní s Občianskym zákonníkom a Obchodným zákonníkom upravuje Zákonník práce podstatne menej druhov zabezpečenia záväzkov: dohodu o zrážkach zo mzdy, ručenie a záložné právo.² Domnievame sa však, že uvedený počet možno (v zákonom vymedzených prípadoch) rozšíriť o ďalší jeden zabezpečovací prostriedok – uznanie dlhu.³

Obmedzený počet zabezpečovacích inštitútov v pracovnom práve odvodzujeme na základe dvoch právnych argumentov – jednak uzavre-

² Bližšie pozri k tomu napríklad BARANCOVÁ, H. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 57 a tam citovaná literatúra.

³ Uznanie dlhu je v rámci všeobecných ustanovení ôsmej časti Občianskeho zákonníka systematicky včlenené do jeho piateho oddielu zakotvujúceho spôsobu zabezpečenia záväzkov. Zákonník práce uvedený inštitút síce v katalógu zabezpečovacích prostriedkov v § 20 opomína, avšak jeho aplikáciu v pracovnoprávnych vzťahoch predpokladá, a to v súvislosti s dohodou o náhrade škody (§ 191 ods. 3 Zákonníka práce) a právnymi následkami smrti zamestnanca (§ 35 Zákonníka práce).

tým počtom zmluvných typov v pracovnom práve, a súčasne úzko vymedzeným subsidiárnym použitím Občianskeho zákonníka pre pracovnoprávne vzťahy.

Čo sa týka uzavretého počtu zmluvných typov, účastníci pracovnoprávných vzťahov môžu uzatvoriť len zmluvy, ktoré sú typovo upravené (alebo sú aspoň predvídané) pracovnoprávnymi predpismi, a teda ich zmluvná voľnosť sa uplatní len v prípadoch, keď to pracovnoprávne predpisy umožňujú. Kogentná povaha Zákonníka práce a uzavretosť zmluvných typov sa odvodzuje zo znenia § 18 Zákonníka práce, podľa ktorého *zmluva podľa príslušných ustanovení pracovnoprávných predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu*. Z citovaného (a podľa autora veľmi nenápadného)⁴ znenia „*podľa príslušných ustanovení pracovnoprávných predpisov*“ sa ustálil tzv. „*numerus clausus*“ zmlúv a dojednaní v pracovnom práve, ktorý pretavuje pre zmluvné právo typické „*čo nie je zakázané, je dovolené*“ na netradičné „*čo nie je dovolené, je zakázané*“. Uvedené vyjadrenie je teóriou pracovného práva a príslušnou judikatúrou zdôvodňované potrebou ochrany zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch.⁵ Uzavretý počet zmluvných typov tak vylučuje použitie ďalších zabezpečovacích prostriedkov upravených v iných civilných kódexoch. V praxi sa to vzťahuje najmä na inštitút zmluvnej pokuty, ktorý je podľa aktuálnej právnej úpravy pre pracovnoprávne vzťahy neprípustný.

V korelácii s uzavretým počtom zmluvných typov v pracovnom práve je úzko vymedzená subsidiarita Občianskeho zákonníka. Funkčné väzby pracovného práva k občianskemu právu upravuje § 1 ods. 4 Zákonníka práce: „*Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 (individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy) všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.*“ Z označeného zákonného ukotvenia subsidiarity

⁴ K uvedeným úvahám bližšie pozri DOLOBÁČ, M. Zásada zmluvnej slobody v pracovnom práve. In: *Princípy a zásady v právu – teorie a praxe: Sborník příspěvků z konference Olooucké debaty mladých právníků*. Praha: Leges, 2010, s. 221-225.

⁵ Porovnaj Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 M Cdo 14/2010 z 30. marca 2011. Ďalej pozri aj Rozhodnutie Ústavného súdu Českej republiky 27/1996 k ustanoveniu § 244 ods. 1 Zákonníka práce č. 65/1965 Sb., účinného do 31. decembra 2006. Pozri i Rozhodnutie Ústavného súdu Českej republiky 276/1999. Porovnaj tiež BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentár*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 138 a nasl. alebo BARANCOVÁ, H. Výkon závislej práce vo vzťahu k zmluvným typom pracovného a obchodného práva. *Bulletin advokácie*. 1999, č. 5, s. 17-18.

vytváa pre prax nie zanedbateľná otázka, či pri vymedzení subsidiárneho použitia „všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka“ mal zákonodarca na mysli výlučne použitie len prvej časti Občianskeho zákonníka alebo súčasne aj ôsmej časti prvej hlavy Občianskeho zákonníka, upravujúcej všeobecné ustanovenia záväzkového práva (§§ 488 až 587 Občianskeho zákonníka). Napriek zdanlivej pojmovej nejednoznačnosti vo všeobecnosti prijal zákonodarca záver, že subsidiarita sa vzťahuje len na prvú časť Občianskeho zákonníka, nie však na časť upravujúcu záväzky.⁶

Dohoda o zrážkach zo mzdy

Dohoda o zrážkach zo mzdy je najtypickejším zabezpečovacím prostriedkom v pracovnom práve, predovšetkým z dôvodu efektívnosti uspokojenia veriteľa – zamestnávateľa. Obsahom dohody o zrážkach zo mzdy je súhlas zamestnanca, aby zamestnávateľ jednostranne zrazil časť mzdy vo svoj prospech na uspokojenie svojej pohľadávky. Podstatnými obsahovými náležitosťami dohody o zrážkach zo mzdy sú identifikácia pohľadávky, ktorá sa zrážkami zo mzdy zabezpečuje, a výška zrážok, ktorá musí byť dojednaná len v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom upravujúcim zrážky zo mzdy pri nútenom výkone rozhodnutia (exekúcii). Pokiaľ by zrážky boli dojednané vo vyššej sume než to ustanovuje osobitný predpis, nezakladá to neplatnosť celej dohody; výška zrážok však bude prípustná iba v zákonom obmedzenej miere. Dohoda o zrážkach zo mzdy sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

Dohodou o zrážkach zo mzdy podľa § 20 Zákonníka práce sa zabezpečuje pohľadávka zamestnávateľa, ktorá vznikla z pracovnoprávneho vzťahu medzi ním a zamestnancom. Ak pohľadávka zamestnávateľa voči

⁶ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentár*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 115. ISBN 978-80-8960-331-2. 1240 s. alebo tiež TKÁČ, V., O. MATEJKA, D. FRIEDMAN-NOVÁ, B. MASÁR. *Zákonník práce: Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, s. 44. Opačný názor vyslovil napríklad Rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 8Co/375/2017 z 9. septembra 2014: „V tomto prípade sa totiž uplatňuje širší výklad „všeobecných ustanovení“ Občianskeho zákonníka, na ktorých subsidiárne použitie odkazuje § 1 ods. 4 Zákonníka práce; uvedené ustanovenie totiž výslovne neodkazuje výlučne na všeobecné ustanovenia prvej časti Občianskeho zákonníka, a preto je potrebné za všeobecné ustanovenia v zmysle dikcie § 1 ods. 4 Zákonníka práce považovať nielen „všeobecné ustanovenia“ Občianskeho zákonníka uvedené v jeho prvej časti (§§ 1 – 122), ale aj „všeobecné ustanovenia“ uvedené v jeho ôsmej časti – označenej ako Záväzkové právo (§§ 488 – 587), keďže pracovnoprávne vzťahy treba, rovnako ako občianskoprávne vzťahy, považovať za záväzkové vzťahy, v ktorých účastníci vystupujú ako nositelia subjektívnych práv a povinností stanovenej normami pracovného práva.“

zamestnancovi vznikla z iného titulu (napríklad pôžička mimo pracovno-právneho vzťahu), takúto pohľadávku možno zabezpečiť prostriedkami podľa Občianskeho zákonníka, medzi ktoré patrí taktiež (obdobná) dohoda o zrážkach zo mzdy a iných príjmov (§ 551 Občianskeho zákonníka). Jednalo by sa o neštandardnú (ale zákonom dovolenú) situáciu, keď zamestnávateľ, t.j. platiteľ mzdy, by bol účastníkom dohody podľa § 551 Občianskeho zákonníka. Občiansky zákonník totiž nepredpokladá, že zamestnávateľ bude účastníkom uvedenej dohody (ale ako je vyššie opísané, nemožno to ani vylúčiť); ako platiteľ mzdy vykonáva zrážky zásadne v prospech tretej osoby. Veriteľ nadobúda voči platiteľovi mzdy právo na výplatu zrážok okamihom, keď sa platiteľovi mzdy dohoda o zrážkach predloží.

Naproti tomu, zamestnávateľ dohodou o zrážkach zo mzdy uzatvorenou so zamestnancom podľa § 20 Zákonníka práce bez výnimky zabezpečuje iba vlastnú pohľadávku, nikdy nie pohľadávku tretej osoby. Na prvý pohľad triviálny záver však nebýva v praxi vždy dodržiavaný. Nie výnimočne zamestnávateľ uzatvára so zamestnancom dohodu o zrážkach zo mzdy podľa Zákonníka práce, na základe ktorej strháva isté percento zo mzdy v prospech odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom. Zamestnávateľ by mal odmietnuť takúto dohodu ako neprípustnú a účel platenia členského zrážkami zo mzdy by sa mal zabezpečiť dohodou podľa Občianskeho zákonníka, ktorá by sa zamestnávateľovi ako platiteľovi mzdy len predložila.

V praxi rezonuje i ďalší problém spojený s dohodami o zrážkach zo mzdy a iných príjmov podľa Občianskeho zákonníka, ktoré sú zamestnávateľom ako platiteľom mzdy predkladané. Odhliadnuc od zvýšených administratívnych nákladov, zamestnávateľom dôvodne prekáža stav, keď nemajú uchopiteľnú právnu možnosť namietat' platnosť predloženej dohody. Problém je vypuklý zvlášť pri rôznych spotrebiteľských úveroch nebankových spoločností. Občiansky zákonník prikazuje predloženú dohodu akceptovať bez toho, aby ju mohli zamestnávateľa akokoľvek preskúmať.⁷ Iniciatívu tak musí prevziať zamestnanec prostredníctvom procesných inštitútov, ktoré mu poskytuje Civilný sporový poriadok. V uvedenej súvislosti sa však žiada súčasne dodať, že možnosti procesnej ochrany zamestnanca do veľkej miery „podkopáva“ samotná prax súdov,

⁷ Fakticky len v prípade absolútnej neplatnosti sa otvára možnosť nerešpektovania predmetnej dohody. Absolútna neplatnosť poskytuje zamestnávateľovi adekvátny priestor na relevantnú procesnú obranu v prípadnej žalobe na náhradu škody.

keď sa súdy nejednoznačne vyslovujú k otázke, či je možné neodkladným opatrením priamo nariadiť zamestnávateľovi, aby sa zdržal výkonu zrážok, inými slovami, či je možné neodkladným opatrením zaviazat' aj inú osobu ako účastníka právneho vzťahu.⁸ Z nášho pohľadu by takáto možnosť mala byť v záujme ochrany práv zamestnanca a spravodlivého usporiadania vzťahov rozhodne prípustná.

Predmet dohody o zrážkach zo mzdy

Občiansky zákonník, na rozdiel od Zákonníka práce, postihuje širší rozsah príjmov zamestnanca. Písomnou dohodou medzi veriteľom a dlžníkom podľa Občianskeho zákonníka možno zabezpečiť aj zrážky z iných príjmov, s ktorými sa pri výkone rozhodnutia nakladá ako so mzdou. Ide o odmeny členov družstiev a odmeny z príjmov, ktoré povinnému nahrádzajú odmenu za prácu, dávky sociálneho poistenia a dávky z dôchodkov starobného dôchodkového sporenia. Predmetné príjmy nie sú postihnuteľné na základe dohody o zrážkach zo mzdy podľa Zákonníka práce.

Avšak aj pomenovanie dohody o zrážkach zo mzdy (podľa Zákonníka práce) je mierne zavádzajúce. Rozsah právnych nárokov, ktoré možno postihnúť zrážkami, je v pracovnom práve širší a neobmedzuje sa len na samotný nárok na výplatu mzdy. Mzda je definovaná v Zákonníku práce pozitívnym vymedzením i negatívnym vymedzením. Podľa § 118 ods. 2 Zákonníka práce mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa ale nepovažujú najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné [...] a ďalšie plnenia taxatívne uvedené v označenom ustanovení § 118 ods. 2 Zákonníka práce.

Zrážky zo mzdy vykonávané na základe dohody o zrážkach zo mzdy podľa § 20 Zákonníka práce sa však neupínajú na legálnu definíciu mzdy a jej negatívne vymedzenie (t.j. výpočet peňažných príjmov, ktoré sa za mzdu nepovažujú), ale vzťahujú sa rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok. V uvedenej súvislosti preto Jana Žulová poukazuje na etymologickú nesprávnosť označenia zrážok zo mzdy a poznamenáva,

⁸ Bližšie pozri ŽULOVÁ, J. Zmluvné zrážky zo mzdy zamestnanca. In: *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2017, s. 27. Pozri aj príspevok redakcie Najprávo. *Neodkladné opatrenie proti inej osobe ako strane sporu* [online]. Dostupné na: <http://www.najpravo.sk/clanky/neodkladne-opatrenie-proti-inej-osobe-ako-strane-sporu.html> a tam citovanú judikatúru.

že ak slovenský zákonodarca rozšíril vecný rozsah plnení, z ktorých možno vykonávať zrážky, na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, zodpovedať by tomu mala pravdepodobne zmena názvu dohody o zrážkach zo mzdy na dohodu o zrážkach z príjmov, vrátane zmeny príslušných zákonných ustanovení, v ktorých je predmetné slovné spojenie v danom význame použité.⁹ Nejednoznačnosť obsahu rovnakých pojmov, tzv. polysémia právnických termínov, prelamuje jednu z podstatných vlastností právnického termínu, a to jeho jednotu a stálosť.¹⁰

Existencia, platnosť a splatnosť zabezpečovanej pohľadávky

Napriek tomu, že v predzmluvných vzťahoch vystupujú potenciálni účastníci pracovného pomeru ako subjekty v rovnakom (rovnom) postavení, v praxi býva obsah pracovnej zmluvy iba zriedkakedy vzájomne negociovaný (odhliadnuc od výšky mzdy). Zamestnávateľ predkladá zamestnancovi na podpis pracovnú zmluvu ako zmluvu typu *take it or leave it*, pričom je prirodzené, že jej obsah zamestnávateľ tvorí s prihliadnutím na vlastné očakávania a záujmy. Imanentnou súčasťou pracovnej zmluvy býva preto mnohokrát i dohoda o zrážkach zo mzdy, ktorou si zamestnávateľ zabezpečuje svoje potenciálne, budúce pohľadávky voči zamestnancovi, najmä titulom náhrady škody. Takéto dohody o zrážkach zo mzdy, zabezpečujúce ex ante pohľadávky, však odborná literatúra,¹¹ ako i judikatúra¹² dlhodobo odmietajú. Dohodou o zrážkach zo mzdy možno zabezpečiť len takú pohľadávku, ktorá v čase uzavretia dohody o zrážkach zo mzdy existovala.

Literatúra ďalej dopĺňa, že dohodou o zrážkach zo mzdy možno zabezpečiť iba platnú pohľadávku.¹³ Rovnako o takomto závere nemožno mať pochyb. Akýkoľvek zabezpečovací prostriedok, vrátane dohody

⁹ Bližšie pozri ŽUĽOVÁ, J. Zmluvné zrážky zo mzdy zamestnanca. In: *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2017, s. 27.

¹⁰ Bližšie pozri IMRICOVÁ, M. a M. TUROČEKOVÁ. *Lingvistická analýza právnych textov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015, s. 52-56.

¹¹ Bližšie pozri TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo: Pracovný čas, dovolenka, prekážky v práci a mzda*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2015, s. 343. Ďalej pozri BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2015, s. 313.

¹² Bližšie pozri Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5 Sžo/57/2013 z 26. marca 2015.

¹³ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2015, s. 313. Porovnaj BARANCOVÁ, H. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve Slovenskej republiky. In: *Zabezpečenie pohľadávok a ich uspokojenie: VII. Lubyho právnické dni*. Bratislava: Iura Edition, 592 s.

o zrážkach zo mzdy, má akcesorický charakter. Akcesorita znamená, že právne prostriedky zaistenia vznikajú, iba ak vznikla pohľadávka, ktorej zaisteniu majú slúžiť. V prípade, že pohľadávka, v ktorej prospech bolo zabezpečenie zriadené, v skutočnosti platne nevznikla, nepôsobia ani právne prostriedky zabezpečenia, aj ak by bol formálne proces ich vzniku právne dovŕšený.¹⁴

Zrážkami zo mzdy sa zabezpečuje iba existujúca, platná pohľadávka, ktorá však v čase zabezpečenia nemusí byť splatná. Realizovať zrážky zo mzdy je však možné najskôr v deň splatnosti pohľadávky. Dohoda o zrážkach zo mzdy, na rozdiel od iných zabezpečovacích inštitútov, nepôsobí zakaždým len subsidiárne. To znamená, že zamestnancovi nemusí byť, a v praxi ani mnohokrát nie je daná možnosť uhradiť pohľadávku inak (ako je tomu pri ručení či pri záložnom práve), než dôjde k úhrade pohľadávky zrážkami zo mzdy.

Na uvedené východiská naráža prax v súvislosti so zrážkami zo mzdy, ktoré zabezpečujú pohľadávku zamestnávateľa za poskytovanie stravovania zamestnanca. Ak zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnanca prostredníctvom stravovacích poukážok, nárok zamestnanca na stravovaciu poukážku vzniká za každý jednotlivý pracovný deň po odpracovaní viac ako štyroch hodín. Zamestnávateľ pritom nie je priamo Zákonníkom práce splnomocnený vykonávať jednostranné zrážky zo mzdy ako kompenzáciu podielu nákladov zamestnanca na stravovaní. Absencia zákonného splnomocnenia na jednostranné vykonávanie zrážok zo mzdy je nedostatkom legislatívnej úpravy. Zamestnávateľ je tak nútený uzatvoriť so zamestnancom dohodu o zrážkach zo mzdy. Ak vychádzame z predpokladu, že zrážkami zo mzdy možno zabezpečiť len existujúcu pohľadávku, potom takáto dohoda by musela byť uzavretá na konci každého kalendárneho mesiaca (ad absurdum každý deň po odpracovaní viac ako štyroch hodín zamestnancom), keď by už pohľadávka zamestnávateľa existovala a zúčtovala by sa v najbližšom výplatnom termíne. Samozrejme, uvedený postup je administratívne náročný, až nezmyselný. V praxi sa uzatvára dohoda o zrážkach zo mzdy vopred, ktorá sa viaže na celé trvanie pracovného pomeru.¹⁵ Inšpekcia práce daný stav toleruje a vysvetlenie môže ponúknuť i teória výkladom dohody o zráž-

¹⁴ K tomu bližšie pozri BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 4. dopln. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, s. 85.

¹⁵ Ak neberieme do úvahy prípady, ktorých nie je málo, keď zamestnávateľ vykonáva zrážky jednostranne bez právneho základu.

kach zo mzdy podľa § 131 ods. 3 Zákonníka práce¹⁶ ako nového samostatného zmluvného typu, oddeleného od dohody ako zabezpečovacieho inštitútu podľa § 20 Zákonníka práce. Takýto výklad je však do veľkej miery účelový, i keď s pochopiteľným cieľom pokryť praktické problémy, ktoré prináša „*numerus clausus*“ zmluvných typov v pracovnom práve. Naostatok možno iba zopakovať, že ako najefektívnejšie riešenie sa javí byť rozšírenie možnosti jednostranných zrážok zo mzdy zo strany zamestnávateľa i pre prípad jeho nároku na úhradu zákonom stanovenej časti nákladov na stravovanie zamestnancov.

Ručenie

Ručenie vzniká jednostranným vyhlásením ručiteľa, že uspokojí pohľadávku veriteľa, ak tak neurobí sám dlžník. Na rozdiel od občianskoprávnej úpravy, kde ručenie vzniká dohodou medzi ručiteľom a veriteľom,¹⁷ Zákonník práce koncipuje ručenie ako jednostranné vyhlásenie, nezávislé od vôle dlžníka, a dokonca i veriteľa. Ručenie tak vzniká bez ohľadu na súhlas veriteľa; môže vzniknúť i proti jeho vôli. Pokiaľ veriteľ s ručením nesúhlasí, jednoducho nebude realizovať uspokojenie svojej pohľadávky prostredníctvom tohto zabezpečenia. Pri postúpení pohľadávky ručenie zostáva zachované; samozrejme, to však len za predpokladu, že na základe analógie zákona pripustíme aplikáciu postúpenia pohľadávky v pracovnoprávných vzťahoch.

Zabezpečovací inštitút ručenia má najširší osobný aj vecný rozsah. Ide o podstatnú zmenu, ku ktorej došlo pri prijatí nového Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z.z.), keďže dovtedy platná právna úprava umožňovala zabezpečiť ručením výlučne pohľadávku zamestnávateľa na náhradu škody na zverených hodnotách, ktorú je zamestnanec povinný vyúčtovať. Podľa aktuálnej právnej úpravy ručením možno zabezpečiť pohľadávku zamestnávateľa, ako aj pohľadávku zamestnanca, možno ním zabezpečiť nielen peňažnú pohľadávku, ale i nepeňažnú pohľadávku, pokiaľ pôjde o zastupiteľné plnenie. Ručením možno zabezpečiť aj pohľadávku, ktoré vyplývajú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracov-

¹⁶ Podľa § 131 ods. 3 Zákonníka práce ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených v odsekoch 1 a 2 (katalóg nárokov, ktoré zamestnávateľ môže zraziť jednostranne), môže zamestnávateľ vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy, alebo ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu.

¹⁷ Podľa § 546 Občianskeho zákonníka *dohodou účastníkov možno zabezpečiť pohľadávku ručením*. Ručenie vzniká písomným vyhlásením, ktorým ručiteľ berie na seba voči veriteľovi povinnosť, že pohľadávku uspokojí, ak ju neuspokojí dlžník.

ného pomeru či z výkonu práce vo verejnom záujme a v štátnej službe. Ručiteľom môže byť právnická osoba, ako i fyzická osoba; ručiteľov môže byť i viacero a môžu ručiť za celú pohľadávku alebo iba za jej časť. Napriek teoreticky širokému uplatneniu ručenia treba dodať, že predmetný inštitút sa v pracovnoprávných vzťahoch veľmi nevyužíva. Predsa len, z pohľadu zamestnávateľa je najefektívnejším spôsobom zabezpečenia pohľadávky inštitút zrážky zo mzdy a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi sa zabezpečujú len výnimočne. Na rozdiel od dohody o zrážkach zo mzdy, ručenie sa uplatňuje iba ako subsidiárny zabezpečovací inštitút. Ručiteľ je povinný uhradiť dlh, iba ak tak neučinil dlžník v lehote splatnosti.

Právna úprava ručenia je v Zákonníku práce mimoriadne strohá; obmedzuje sa fakticky na jedinú vetu (platí to i pre ďalšie zabezpečovacie inštitúty) a bez podpornej úpravy Občianskeho zákonníka by bol daný inštitút obsolentný. Priama subsidiarita však nie je možná; ako sme už uviedli, podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce sa obmedzuje iba na všeobecné ustanovenia prvej časti, nie však všeobecné ustanovenia záväzkovej časti Občianskeho zákonníka.

Ak vychádzame zo záveru, že subsidiarita osobitnej časti Občianskeho zákonníka je zámerne vylúčená, a súčasne sme nútení pre správnu aplikáciu pracovnoprávných inštitútov využiť i osobitnú časť Občianskeho zákonníka alebo tiež iný právny predpis, pretože inak nemožno predmetný inštitút aplikovať, naskytuje sa (ako krajný prostriedok aplikácie práva) možnosť použitia analógie zákona. Analógia je v pracovnom práve nevyhnutná, pretože inak by sme objektívne nedokázali pokryť všetky situácie, ktoré sa v pracovnoprávných vzťahoch vyskytujú. Základnými predpokladmi analógie zákona sú neplánovaná medzera v zákone a existencia právnej normy upravujúcej podobnú situáciu.

Metódou analógie zákona je tak prípustné aplikovať i tie ustanovenia, ktoré zákonodarca na prvý pohľad vylúčil zo subsidiárneho použitia Občianskeho zákonníka. Kde však môžeme stanoviť hranicu, kedy je analógia zákona pre záväzkové vzťahy ešte prípustná a kedy už ide o nedovolenú aplikáciu? Intuitívne možno vytýčiť základné mantinely dovoleného, respektíve zakázaného použitia analógie zákona; zjednodušene povedané, analógia inštitútov Občianskeho zákonníka bude dovolená tam, kde orgány aplikácie práva *nebudú mať inú možnosť*, teda v prípadoch, keď pracovnoprávna úprava je natoľko nedostatočná, že bez použitia osobitnej časti Občianskeho zákonníka alebo bez použitia iných občan-

skoprávných predpisov budú jej ustanovenia obsolentné. To je i prípad zabezpečovacieho inštitútu ručenia. Napriek absentujúcej úprave v Zákonníku práce analogicky platí, že veriteľ je oprávnený uplatniť pohľadávku voči ručiteľovi len po tom, čo dlžníka na zaplatenie dlhu vyzval. Veriteľ je povinný kedykoľvek a bez zbytočného odkladu oznámiť ručiteľovi na požiadanie výšku svojej pohľadávky. Ručiteľ môže voči veriteľovi uplatniť všetky námietky, ktoré by mal voči veriteľovi dlžníka, a je oprávnený plnenie odoprieť, pokiaľ veriteľ zavinil stav, že pohľadávku nemôže uspokojiť dlžník. Pri zaplatení dlhu veriteľovi vzniká ručiteľovi voči dlžníkovi regresné právo. Z dôvodu presvedčivosti argumentácie v prospech analógie zákona možno dodať, že uvedené právne pravidlá zodpovedajú aj pôvodnej úprave Zákonníka práce z roku 1965.

Čo sa týka formálnych náležitostí, Zákonník práce predpokladá, že ručenie vzniká písomným prejavom vôle ručiteľa; nedostatok písomnej formy však nespája s následkami neplatnosti právneho úkonu, hoci by mal. Dôvody sú zreteľné; v prvom rade, ak pre aplikáciu inštitútu ručenia v pracovnoprávných vzťahoch využívame na základe analógie zákona v podstatnej miere právnu úpravu Občianskeho zákonníka, je nepochopiteľné, že nedostatok písomnej formy nemá pre pracovnoprávne vzťahy rovnaké následky ako pre vzťahy občianskoprávne, teda neplatnosť právneho úkonu. Zároveň požiadavka písomnosti je logická i vzhľadom na praktickú aplikáciu uvedeného inštitútu. Ústne, či nebudaj konkludentne prejavovaný záväzok ručenia by znamenal predovšetkým neistotu pre každého účastníka zabezpečovaného právneho vzťahu.

Záložné právo

Ak sme sa pri ručení zmienili, že ide o rámcovú úpravu, ktorá je bez analógie Občianskeho zákonníka obsolentná, pre záložné právo v pracovnoprávných vzťahoch to platí dvojnásobne. A ak sme pri ručení načrtli, že ide o inštitút, ktorý v praxi nie je veľmi využívaný, pre záložné právo to platí viac než dvadsaťnásobne.

Záložným právom je možné zabezpečiť nárok zamestnávateľa na náhradu škody na zverených hodnotách, ktorú je zamestnanec povinný vyúčtovať, a nárok na náhradu škody, ktorú zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi úmyselne, pričom záloh sa obmedzuje výlučne na nehnuteľnosti, ktoré zamestnanec vlastní. Zákonník práce, obdobne ako v prípade ručenia, stanovuje povinnosť uzatvoriť zmluvu o zriadení záložného práva písomne, avšak bez následku neplatnosti. Napriek absencii doložky neplatnosti záložné právo k nehnuteľnosti nie je možné zriadiť bez pí-

somnej zmluvy. Záložné právo vzniká zápisom do príslušného katastra a povinnosť písomnosti pre zápis vyžaduje Katastrálny zákon. Podstatné obsahové a formálne náležitosti záložnej zmluvy sa tak riadia občiansko-právnym predpisom. Rovnako obsah záložného práva, práva účastníkov zmluvy či realizácia záložného práva sú upravené v Občianskom zákonníku; Zákonník práce neobsahuje ani len základné pravidlá. Na riadne uplatnenie zabezpečovacieho inštitútu záložného práva v pracovnom práve je tak nepochybne nevyhnutná analógia Občianskeho zákonníka.

Potenciálny zásah do vlastníckeho práva k nehnuteľnosti, ktorý sa spája s realizáciou záložného práva, je pre zamestnanca ťažko akceptovateľný, pretože vo väčšine prípadov priamo ohrozuje jeho základnú životnú potrebu, ktorou je bývanie. Nemožno vylúčiť ani zriadenie záložného práva k inej nehnuteľnosti (garáž, rekreačná chata, nezastavaný pozemok a podobne), avšak nepredpokladáme ani početnosť takýchto prípadov.

Pokiaľ zákonodarca má záujem oživiť záložné právo ako zabezpečovací inštitút v pracovnom práve, rozhodne by popri nehnuteľnostiach mali byť ako možné zálohy právne prípustné aj hnutel'né veci či práva zamestnanca.

Záver – nové formy zabezpečenia v pracovnom práve

V právnej teórii sa dlhodobo ozývajú významné hlasy, ktoré poukazujú na skutočnosť, že obmedzenosť právnej úpravy zabezpečovacích prostriedkov v pracovnom práve neposkytuje právnenému postaveniu veriteľa dostatočnú právnu ochranu, čím je vo svojich dôsledkoch sama viac či menej ústretová voči dlžníkov. ¹⁸ Viacerí autori považujú systém zmluvných zabezpečovacích prostriedkov v slovenskom pracovnom práve za nesúladný s potrebami praxe, čo veľmi znižuje jeho funkčnosť, a preto sa volá po jeho rozšírení, pričom v právnych úvahách dominuje ukotvenie zmluvnej pokuty. ¹⁹ Ivica Hodálová k predmetným úvahám ďalej dopĺňa,

¹⁸ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve Slovenskej republiky. In: *Zabezpečenie pohľadávok a ich uspokojenie: VII. Lubyho právnické dni*. 2002, s. 371.

¹⁹ Bližšie pozri MINČÍK, V. Zmluvná pokuta v pracovnom práve a niekoľko úvah o potrebe rozšírenia diapazónu zabezpečovacích prostriedkov. In: *Zákon č. 311/2011 Z.z. Zákonník práce: desať rokov aplikačnej praxe (2001 – 2011): Zborník príspevkov*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2012, s. 63-71. Ďalej pozri HODÁLOVÁ, I. Zmluvný systém a systém zmluvných zabezpečovacích prostriedkov v pracovnom práve. *Justičná revue*. 2006, roč. 58, č. 12, s. 1865-1872.

že občianskoprávna úprava zmluvnej pokuty oproti obchodnoprávnej úprave viac zodpovedá potrebám pracovného práva, pretože je postavená na subjektívnom princípe, podľa ktorého dlžník nie je povinný zaplatiť zmluvnú pokutu, ak porušenie pokuty nezavinil. Uvedené ustanovenie má však dispozitívny charakter, a preto sa domnieva, že pre pracovné právo by bolo vhodnejšie, ak by sa možnosť dohodnúť sa na objektívnej forme zavinenia úplne vylúčila.²⁰

Reagujúc na vyššie uvedené úvahy, nestotožňujeme sa s požiadavkami zamestnávateľov na rozšírenie zabezpečovacích prostriedkov o inštitút zmluvnej pokuty. Zamestnávateľmi navrhované začlenenie zmluvnej pokuty do zmluvných typov pracovného práva by bezpochyby vytváralo priamu cestu k zastrášovaniu zamestnanca ako slabšej strany vysokými sankčnými (zmluvnými) pokutami, ktorých oprávnenosť by bola často spochybniteľná. Okrem toho, rozšírením zabezpečovacích prostriedkov o zmluvnú pokutu by sa zamestnávateľom jednoducho umožnilo prenášať podnikateľské riziko (alebo aspoň časť rizika) na zamestnancov. Nehovoriac o tom, že ak by k zmluvnej pokute pristúpila aj možnosť jednostranného započítania pohľadávky (zmluvnej pokuty) voči mzde, nastal by úplne nerovnovážny stav, ktorý by nezodpovedal nielen ochrannej funkcii pracovného práva, ale ani rozumnému usporiadaniu vzťahov. Uvedené dôvody sú len stručným náčrtom, prečo nemožno uplatňovať zmluvnú pokutu v pracovnom práve. Napokon, nie je vylúčené ani prijatie osobitných inštitútov, ktoré svojou podstatou zodpovedajú konštrukcii zmluvnej pokuty, akými sú napríklad peňažná sankcia za nedodržanie výpovednej doby (§ 62 ods. 8 Zákonníka práce) alebo peňažná náhrada za nedodržanie konkurenčnej doložky (§ 83 ods. 5 Zákonníka práce).

Na podporu uvedených názorov naostatok poukážeme na myšlienky Heleny Barancovej, ktorá zdôrazňuje, že pracovné právo upravuje pracovný pomer ako vzťah nielen záväzkový, ale najmä ako osobno-právny vzťah, v ktorom sa komerčné záujmy veriteľa a dlžníka neprejavujú v takej podobe a tak výrazne, ako v občianskom práve či obchodnom práve.²¹

²⁰ Bližšie pozri tamtiež.

²¹ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2006, s. 321.

Zoznam bibliografických odkazov

- BARANCOVÁ, H. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 408 s. ISBN 978-80-7380-465-7.
- BARANCOVÁ, H. Výkon závislej práce vo vzťahu k zmluvným typom pracovného a obchodného práva. *Bulletin advokácie*. 1999, č. 5, s. 17-18.
- BARANCOVÁ, H. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve Slovenskej republiky. In: *Zabezpečenie pohľadávok a ich uspokojenie: VII. Lubyho právnické dni*. Bratislava: Iura Edition, 2002. 592 s. ISBN 80-89047-54-8.
- BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentár*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-172-7.
- BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 6. dopln. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
- DOLOBÁČ, M. Zásada zmluvnej slobody v pracovnom práve. In: *Principy a zásady v právu – teorie a praxe: Sborník příspěvků z konference Olomoucké debaty mladých právníků*. Praha: Leges, 2010, s. 221-225. ISBN 978-80-87212-59-2.
- HODÁLOVÁ, I. Zmluvný systém a systém zmluvných zabezpečovacích prostriedkov v pracovnom práve. *Justičná revue*. 2006, roč. 58, č. 12, s. 1865-1872. ISSN 1335-6461.
- IMRICHOVÁ, M. a M. TUROČEKOVÁ. *Lingvistická analýza právnych textov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015. ISBN 978-80-555-1515-1.
- MINČÍK, V. Zmluvná pokuta v pracovnom práve a niekoľko úvah o potrebe rozšírenia diapazónu zabezpečovacích prostriedkov. In: *Zákon č. 311/2011 Z.z. Zákonník práce: desať rokov aplikačnej praxe (2001 – 2011): Zborník príspevkov*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2012, s. 63-71. ISBN 978-80-7160-327-6.
- OLŠOVSKÁ, A. a J. ZÁMOŽÍK. Zabezpečovacie prostriedky v pracovnom práve – úvahy de lege ferenda. In: *Quo vadis, pracovné právo?*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, 2009. ISBN 978-80-8082-313-9.
- TKÁČ, V., O. MATEJKA, D. FRIEDMANNOVÁ a B. MASÁR. *Zákonník práce: Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. 1028 s. ISBN 978-80-8168-069-4.

- TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo: Pracovný čas, dovolenka, prekážky v práci a mzda*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2015. 363 s. ISBN 978-80-89149-46-9.
- ŽUĽOVÁ, J. Zmluvné zrážky zo mzdy zamestnanca. In: *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2017. 126 s. ISBN 978-80-89149-53-7.

JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Právnická fakulta
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
Kováčska 26
040 75 Košice
Slovenská republika
marcel.dolobac@upjs.sk