

Povaha pracovnej činnosti odsúdených vo výkone trestu odňatia slobody

Character of Working Activity of Convicted Persons Serving the Imprisonment Sentence

Stanislav Mihálik
Monika Miháliková

Abstract: *The authors focus their presented paper on the relatively unconventional connection between the criminal law and labour law sectors. At the question of serving the imprisonment sentence they look through the ways and means of treatment with convicted persons in general; in particular they concentrate on the question of the assignment of convicted persons to work. The authors analyse the issue in question from the perspective of criminal law and penology, while focusing their attention particularly on specificities and statistical indicators in this field. The view of labour law is mainly applied at the level of possible identification of the features of dependent labour in the sense of perception of the Labour Code in the context of the assignment of convicted persons to work. The analytical part of the paper is completed with a practical part in which they try not only to identify the weaknesses of the legislation, but bring also their own proposals de lege ferenda.*

Key Words: *Criminal Law; Labour Law; Convicted Person; Accused Person; Serving the Imprisonment Sentence; Dependent Work; Employee; Employer; Ways and Means of Treatment; the Slovak Republic.*

Abstrakt: *Autori sa v predkladanom príspevku zameriavajú na pomerne netradičné prepojenie odvetví trestného práva a pracovného práva. Na otázku výkonu trestu odňatia slobody nahliadajú prostredníctvom prostriedkov zaobchádzania s odsúdenými vo všeobecnosti; v konkrétnostiach sa zameriavajú na zaradovanie odsúdených do práce. Predmetnú problematiku autori analyzujú z pohľadu trestného práva a penológie, pričom sa zameriavajú najmä na osobitosti a štatistické ukazovatele v danej oblasti. Pohľad pracovného práva využívajú najmä v rovine možného identifikovania znakov závislej práce v zmysle vnímania Zákonníka práce, v rámci vzťahu zaradovania odsúdených do práce. Analytickú časť príspevku dopĺ-*

ňajú o praktickú časť, v rámci ktorej sa snažia nielen identifikovať slabé miesta právnej úpravy, ale prinášajú aj vlastné návrhy *de lege ferenda*.

Kľúčové slová: Trestné právo; pracovné právo; odsúdený; obvinený; výkon trestu odňatia slobody; závislá práca; zamestnanec; zamestnávateľ; prostriedky zaobchádzania; Slovenská republika.

Úvod

Je nepochybné, že pozornosť o osoby odsúdené by nemala skončiť právoplatnosťou odsudzujúceho rozsudku. Práve s ohľadom na uvedené môžeme povedať, že Slovenská republika pristupuje k danej otázke naozaj zodpovedne, čoho dôkazom je široká množina prostriedkov penitenciárnej starostlivosti o odsúdených. Domnievame sa, že hoci každý jeden takýto prostriedok by dokázal naplniť samostatné vedecké rozpracovanie, my sme sa okrem všeobecných otázok dotýkajúcich sa penitenciárnej starostlivosti zamerali v našom príspevku na prostriedok zaraďovania odsúdených do práce, teda na konkrétne otázky prepojenia problematiky trestného práva a pracovného práva. Pracovali sme totiž s hypotézou, že ak máme o určitej cielenej ľudskej aktivite tvrdiť, že ide o prácu, mala by spĺňať určité kritériá, pričom sme sa sústredili najmä na otázku, či v zmysle východísk penológie nie je možné stotožniť povahu práce odsúdených so závislou prácou v zmysle teoretických východísk pracovného práva, respektíve, či je mysliteľné, aby sme dané množiny stotožnili aspoň v niektorej z rovín.

Zaobchádzanie s odsúdenými vo výkone trestu odňatia slobody

Pokiaľ sa chceme v relevantných konotáciách baviť o problematike výkonu prác odsúdených vo výkone trestu odňatia slobody (respektíve, v súlade s legislatívnym znením, o ich zaraďovaní do práce) ako o jednom z najdôležitejších a základných prvkov prostriedkov zaobchádzania s odsúdenými, považujeme v zmysle komplexnosti za potrebné načrtnúť teoretický význam spojenia penitenciárne zaobchádzanie, poťažmo penitenciárna starostlivosť. Aj v rámci daného výkladu však platí, že svoju pozornosť zameriavame primárne na prostriedok zaraďovania odsúdených do práce. Musíme však uznať, že v rámci vedeckého skúmania sme dospeli k záveru, že niektoré štatistiky, respektíve štatistické ukazovatele spojené s prácou odsúdených, s ktorými sme pracovali, boli zmiešavané so štatistikami pracujúcich obvinených, teda osôb vo výkone väzby zariadených na prácu. Uvedené však jednoznačne z hľadiska skúmanej prob-

lematiky nepovažujeme za neprekonateľný problém; k vysvetleniu sa dostaneme v texte nižšie.

V úvodných myšlienkach pokladáme za žiaduce uviesť, že pre nás relevantná právna úprava je v rámci slovenského právneho poriadku obšiahnutá prakticky v dvoch prameňoch práva; na jednej strane ide, nie prekvapujúco, o Zákon č. 475/2005 Z.z. o výkone trestu odňatia slobody a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o výkone trestu odňatia slobody“), na strane druhej zase o Vyhlášku č. 368/2008 Z.z. Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky, ktorou sa vydáva Poriadok výkonu trestu odňatia slobody v znení neskorších predpisov (ďalej len „Poriadok výkonu trestu odňatia slobody“).

Za východiskové ustanovenie môžeme označiť § 11 Zákona o výkone trestu odňatia slobody,¹ teda vymedzenie toho, čo máme rozumieť pod termínom zaobchádzanie; možno ešte presnejšie môžeme povedať, že ide o účel takéhoto zaobchádzania. Okrem toho, že základným cieľom je zabezpečenie, a aj faktické uplatnenie širokého spektra práv a povinností odsúdených (všeobecný cieľ), osobitne je potrebné poukázať na skutočnosť, že základom je dosiahnutie uvedeného prostredníctvom diferencovaného prístupu k jednotlivcovi, čo bližšie špecifikuje napríklad § 15 ods. 2 Zákona o výkone trestu odňatia slobody.² Platí, že ide o časovo súvislú, cieľavedomú sukcesiu aplikácie nenáhodných postupov, kde sú spoločným zámerom resocializácia a reintegrácia odsúdeného do spoločnosti.³ Jednotlivé kroky majú najmä povahu liečebnú, terapeutickú či sociálno-výchovnú. Konečným účelom má byť nielen dopad na správanie odsúdeného počas výkonu trestu odňatia slobody; primárne je potrebné sledovať význam daného prístupu v príprave odsúdeného na obdobie bezprostredne nasledujúce po jeho prepustení z výkonu trestu odňatia slobody.

¹ Uvedené ustanovenie znie: „Zaobchádzanie s odsúdeným je súhrn aktivít, ktorých účelom je diferencovaným spôsobom zabezpečiť výkon práv a povinností podľa tohto zákona, podporovať a rozvíjať zmysel pre zodpovednosť, dodržiavanie zákonov a spoločenských noriem, pozitívne osobnostné vlastnosti, úctu k iným, sebaúctu a pozitívny vzťah k rodine. Pri zaobchádzaní s odsúdeným sa dbá aj na obmedzovanie nepriaznivých vplyvov väzenského prostredia.“

² Uvedené ustanovenie znie: „Program zaobchádzania sa vypracúva pre každého odsúdeného; ak ide o odsúdeného so zvyškom trestu kratším ako deväť mesiacov, vypracujú sa krátkodobé ciele zaobchádzania.“

³ Bližšie pozri TITTLÓVÁ, M. *Zákon o výkone trestu odňatia slobody: Komentár*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, s. 65. ISBN 978-80-8168-654-2.

Uvedené však nezostáva len v etape abstraktného konštatovania, bez možnosti určenia spôsobu a mechanizmov realizácie. Základom je znenie § 15 Zákona o výkone trestu odňatia slobody, ktoré načrtáva vypracovanie programu zaobchádzania podľa individuálnych potrieb odsúdeného stanoveným pedagógom,⁴ ktorý sám predmetné plnenie raz za šesť mesiacov tiež hodnotí, pokiaľ nie je stanovené inak. Uvedené má zabezpečiť stav, v rámci ktorého by bol program zaobchádzania len niečím proklamovaným. Z praktického hľadiska predstavuje program zaobchádzania súhrnné spracovanie aktivít odsúdeného, čo je aj legislatívne podložené v zmysle § 15 ods. 2 Zákona o výkone trestu odňatia slobody.⁵ Individuálne nastavenie aktivít má sledovať zákonodarcom načrtnuté ciele. Ako mierne negatívum hodnotíme fakt, že výpočet daných cieľov je stanovený len ako minimálna taxatívna enumerácia. Podotýkame, že ide o ciele, ktoré majú svoj myšlienkový základ ako v Minimálnych štandardných pravidlách zaobchádzania s väznenými osobami, tak i v Európskych väzenských pravidlách; v oboch prípadoch ide o dokumenty s pomerne silnou odporúčacou povahou.⁶ Nič to však nemení na skutočnosti, že všetko uvedené posilňuje pozíciu programu zaobchádzania, a teda, že nejde len o rýdzo formálne splnenie si povinnosti voči odsúdenému.

Z hľadiska obsahového zamerania programu zaobchádzania je pre nás osobitne dôležité ustanovenie § 23 ods. 4 Poriadku výkonu trestu odňatia slobody,⁷ ktoré načrtáva, čo by mal predmetný dokument obsahovať, respektíve čo spravidla obsahuje. To vecne bližšie objasňujú nasledujúce paragrafy Poriadku výkonu trestu odňatia slobody. Platí, že dotknuté obsahové náležitosti programu zaobchádzania sa v určitej miere prekrývajú s prostriedkami zaobchádzania v zmysle § 16 Zákona o výkone trestu odňatia slobody;⁸ jednoznačné prekrytie však spočíva v pre

⁴ Bližšie pozri FÁBRY, A. *Väznenie: História a súčasnosť*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, s. 130. ISBN 978-80-7380-379-7.

⁵ Uvedené ustanovenie znie: „Program zaobchádzania je súhrn aktivít zameraných na rozvoj osobnosti odsúdeného, jeho primerané správanie a hodnotovú orientáciu v súlade s právami a povinnosťami ustanovenými v tomto zákone a v iných všeobecne záväzných právnych predpisoch.“

⁶ Bližšie pozri FÁBRY, A. *Väznenie: História a súčasnosť*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, s. 130. ISBN 978-80-7380-379-7.

⁷ Uvedené ustanovenie znie: „Program zaobchádzania obsahuje a) edukáciu, b) aktivity vo voľnom čase, c) zaraďovanie do práce, d) vzťahy s vonkajším prostredím, e) iné metódy a postupy zaobchádzania.“

⁸ Uvedené ustanovenie znie: „Pri zaobchádzaní s odsúdeným sa na splnenie cieľov programu zaobchádzania využívajú formy a metódy pedagogického a psychologického pôsobe-

nás najdôležitejšej kategórii, ktorou je zaradovanie do práce. Pokiaľ však hodnotíme prostriedok zaobchádzania ako niečo abstraktnejšie, stanovujúce určité základné rysy tej-ktorej kategórie, potom zaradovanie do práce ako obsahová náležitosť programu zaobchádzania predstavuje konkretizovanie týchto všeobecností. Prostriedky zaobchádzania môžeme jednoznačne hodnotiť ako entitu, ktorou sa majú ich konkretizáciou naplniť stanovené ciele programu zaobchádzania. Z hľadiska znenia uplatneného zákonodarcom ide prakticky o výpočet bez možnosti rozšírenia; z hľadiska všeobecnejšieho však ide jednoznačne o výpočet stabilný, nemenne zakotvený v rámci znenia predpisu od jeho prijatia, čo zjavne preukazuje jeho dostatočnosť a aplikabilitu pre potreby praxe. Evidentne by však nebolo na škodu veci požiadať o pohľad na dané súvisiace okolnosti samotnú aplikačnú prax.

Proces tvorby a naplnenia programu zaobchádzania je bližšie rozpracovaný v rámci § 23 ods. 3 Poriadku výkonu trestu odňatia slobody,⁹ pri zohľadnení okolností, na ktoré je potrebné prihliadať pri jeho vypracúvaní. V zmysle znenia uvedeného ustanovenia platí, že ide prakticky o výpočet demonštratívny, keďže je ho možné rozšíriť prostredníctvom formulácie „*d'alšie poznatky o odsúdenom*“, ktoré však musia byť zjavne takej intenzity, aby sa zákonne konkretizovaným okolnostiam približovali. Nemenej dôležitým aspektom tvorby programu zaobchádzania je jednoznačne miera zapojenia odsúdeného do predmetného procesu. V zmysle legislatívneho znenia je uvedená eventualita upravená naozaj minimálne, a to prostredníctvom participácie podľa § 23 ods. 1 Poriadku výkonu trestu odňatia slobody v zmysle, že odsúdený môže sám navrhnúť aktivity, o ktoré má záujem; samozrejme, daný návrh nie je pre pedagóga záväzný. Autori príspevku však, s ohľadom na uvedené, zastávajú oveľa extenzívnejšie stanovisko.¹⁰ Domnievajú sa, že nad rámec zákonného znenia má odsúdený právo oboznámiť sa s programom zaobchádzania, navyše má právo tiež vyjadriť k nemu svoje stanovisko. Rovnako sa

nia, metódy sociálnej práce, ústavný poriadok, disciplinárna právomoc, zaradovanie do práce, vzdelávanie a kultúrno-osvetová činnosť.“

⁹ Uvedené ustanovenie znie: „Pri vypracúvaní programu zaobchádzania sa prihliada na a) závery a odporúčania psychologického vyšetrenia, b) príčiny a motív spáchania trestného činu, c) poznatky získané počas výkonu väzby, d) dĺžku trestu, e) správanie odsúdeného, f) možnosti sociálnej rehabilitácie, zaradenia do práce, zapojenia do individuálnych a skupinových foriem zaobchádzania, záujmy, vzdelávanie, využívanie voľného času a ďalšie poznatky o odsúdenom.“

¹⁰ Bližšie pozri napríklad FÁBRY, A. *Väznenie: História a súčasnosť*. 1. vyd. Plzeň: Vydavateľstvá a nakladateľstvá Aleš Čeněk, 2012, s. 131. ISBN 978-80-7380-379-7.

s uvedeným stotožňujeme už len z dôvodu, že pozitívny vzťah odsúdeného k vypracovanému programu by mal byť cieľom, ku ktorému by sa malo pri jeho vytváraní smerovať, samozrejme, za predpokladu, že vo vzťahu k individuálnym potrebám bude spĺňať aj svoj primárny účel. Je totiž možné predpokladať, že jeho akceptácia odsúdeným môže byť určitým predpokladom účinnosti výkonu trestu odňatia slobody, čo je však u každého individuálne.

Pre účely nášho príspevku je prvoradé a predmetné zaradovanie odsúdených do práce, či už ako prostriedok zaobchádzania alebo ako obsahová súčasť programu zaobchádzania. V druhom zmysle je Poriadkom výkonu trestu odňatia slobody zaradovanie do práce vnímané prostredníctvom blanketovej normy ako súhrn činností podľa §§ 42 až 49 Zákona o výkone trestu odňatia slobody, ktoré predstavujú jadro problematiky v rámci daného právneho predpisu. Osobitne poukazujeme na význam tejto činnosti, nakoľko ide o azda najvýznamnejší psychohygienický faktor ovplyvňovania odsúdených,¹¹ kde sú ako základný cieľ ustanovené zabezpečenie podmienok pre získanie, respektíve zvyšovanie odbornej kvalifikácie a vytvorenie predpokladov pre opätovné úspešné začlenenie odsúdených po ich prepustení na slobodu do občianskej spoločnosti. Pokiaľ určitá osoba spĺňa podmienky na zaradenie do práce (čo je prvý nevyhnutný krok) a je už do práce zaradená, je povinná pracovať. Samozrejme, podmienky nie sú ideálne a je možné, že počet odsúdených so záujmom byť zaradený do práce prevyšuje pracovné možnosti. V tomto ohľade platí, že štát musí zabezpečovať podmienky na to, aby mohol byť v podstate každý odsúdený zaradený do práce, teda aby pracovné príležitosti pribúdali. Uvedené patrí aj medzi základné úlohy Zboru väzenskej a justičnej stráže v zmysle § 4 ods. 1 Zákona č. 4/2001 Z.z. o Zbore väzenskej a justičnej stráže v znení neskorších predpisov. Nie je preto náhodou, že zamestnávanie väznených osôb je tiež jedným zo zámerov Konceptie aplikovaného penologického výskumu Zboru väzenskej a justičnej stráže na roky 2016 až 2026. *„Vytváranie nových pracovných miest pre odsúdených je náročné predovšetkým z dôvodu ich nekvalifikovanosti, a v mnohých prípadoch aj absencie pracovných návykov. Snahou Zboru väzenskej a justičnej stráže je získavať zákazky na jednoduchšie montážne, kompletizačné, alebo aj výrobné práce do vnútorných priestorov ústavov. Záujem odberateľov o prácu vykonávanú odsúdenými je však väčší pri uzatváraní zmlúv na pracoviská mimo ústavu. Záujem pracovať prejavuje*

¹¹ Bližšie pozri tamtiež, s. 132.

*väčšina odsúdených. Je to tak i napriek mnohým obmedzeniam, či už osobnostným alebo vyplývajúcim zo špecifik výkonu trestu. Počas roka 2017 bolo zaznamenaných desať prípadov odmietnutia práce odsúdenými.*¹²

Hoci sa v rámci ďalšej časti príspevku zameriame práve na aspekty vlastnej právnej povahy zaradovania odsúdených do práce, v nasledujúcich riadkoch sa v krátkosti pozrieme na určité osobitosti ich zaradovania do práce. V prvom rade by sme radi poukázali na obvyklé práce odsúdených pre ústav výkonu trestu odňatia slobody v zmysle § 46 Zákona o výkone trestu odňatia slobody, a to za účelom zabezpečenia bežnej prevádzky, kedy takáto činnosť nemá dopad na bázu pracovného času; spravidla ide práve o využitie potenciálu pracovných síl odsúdených nezarađených do práce z dôvodu nedostatku pracovných možností, pokiaľ je možné ich pracovnú silu využiť aspoň v uvedenej forme. Rovnako osobitným prípadom sú výkony prospešných prác mimo ústavu výkonu trestu odňatia slobody v prípadoch potreby odstránenia následkov núdzového stavu, a to na základe oprávnenia riaditeľa daného ústavu, pričom základnou podmienkou je, aby mohla byť takáto činnosť vykonaná bez ohrozenia zdravia a života odsúdeného. Významnou osobitosťou je tiež fakt, že v rámci pracovných skupín ako zložiek fungovania je vedúcim pracovnej skupiny (nedovolíme si však povedať vedúcim zamestnancom) osoba z radov odsúdených. Aj v danom prípade platí, že zaradenie a prípadné preradenie v rámci zložiek fungovania nemôže byť náhodné, bez zhodnotenia ostatných okolností; v prvom rade sa zohľadňuje súlad s programom zaobchádzania, rovnako sa však prikladá váha tiež aspektom, akými sú záujem odsúdeného o resocializáciu, zdravotná klasifikácia, odborná kvalifikácia, ale aj bezpečnostné hľadisko.¹³

Zo štatistického hľadiska môžeme konštatovať, že z pohľadu zabezpečenia zaradovania obvinených a odsúdených do práce v strediskách vedľajšieho hospodárstva a vo vnútornej prevádzke ústavov výkonu trestu odňatia slobody sa priemerný počet obvinených vo výkone väzby a odsúdených vo výkone trestu odňatia slobody medziročne drží na približne rovnakej úrovni (10 tisíc až 11 tisíc osôb). Na druhej strane je zaujímavé zistenie, že priemerný denný počet do práce zaraditeľných obvinených a odsúdených osôb v posledných približne štyroch rokoch klesol, avšak

¹² Bližšie pozri Ročenka Zboru väzenskej a justičnej stráže za rok 2017. In: *Zbor väzenskej a justičnej stráže* [online]. 2018, s. 31 [cit. 2018-11-16]. Dostupné na: <http://www.zvjs.sk/index.php?rocenky>.

¹³ Bližšie pozri FÁBRY, A. *Väznenie: História a súčasnosť*. 1. vyd. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2012, s. 134. ISBN 978-80-7380-379-7.

v sledovanom období sa udržiava na približne porovnateľnej úrovni. Čo je skutočne potešujúce, keďže ide o hľadisko, v rámci ktorého sa postupne prejavuje Koncepcia aplikovaného penologického výskumu Zboru väzenskej a justičnej stráže na roky 2016 až 2026, je percentuálny podiel celkovej zamestnanosti vo vzťahu k obvineným a odsúdeným vo všeobecnosti, ktorý v nami sledovanom sedemročnom období stúpol o takmer 10 % (Tabuľka 1). Domnievame sa, že v takto nastolenom trende je nevyhnutné pokračovať.

Tabuľka 1 Štatistický prehľad zamestnanosti obvinených a odsúdených osôb v Slovenskej republike v rokoch 2011 až 2017

Štatistický prehľad zamestnanosti obvinených a odsúdených osôb v Slovenskej republike v rokoch 2011 až 2017								
Počet/%	Rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Priemerný počet obvinených vo výkone väzby a odsúdených vo výkone trestu		10 564	10 934	10 133	10 099	10 060	10 116	10 270
Priemerný denný počet do práce zaraditeľných obvinených a odsúdených osôb		6 743	6 875	6 641	6 419	6 509	6 555	6 538
Priemerný denný počet do práce zaradených obvinených a odsúdených osôb		4 177 (42 + 4 135)	4 384 (39 + 4 345)	4 468 (40 + 4 428)	4 327 (40 + 4 287)	4 507 (47 + 4 460)	4 578 (45 + 4 533)	4 596 (48 + 4 548)
Percentuálna úroveň zamestnanosti obvinených a odsúdených osôb vo všeobecnosti		61,95 %	63,77 %	67,28 %	67,41 %	69,24 %	69,84 %	70,30 %

Prameň: Ročenky Zboru väzenskej a justičnej stráže za roky [2011 – 2017]. In: *Zbor väzenskej a justičnej stráže* [online]. 2018 [cit. 2018-11-16]. Dostupné na: <http://www.zvjs.sk/index.php?ročenky>.

Práca odsúdených = pracovnoprávny vzťah?

Na úvod nasledujúcej časti príspevku, ktorá sa venuje pracovnoprávnym aspektom zaradenia odsúdených do práce, považujeme za potrebné vyriešiť základnú otázku súvisiacu s prácou odsúdených: možno prácu odsúdených považovať za výkon závislej práce, a súčasne stotožniť vzťah odsúdeného a ústavu výkonu trestu odňatia slobody so vzťahom zamestnanca a zamestnávateľa? Odpoveď na položenú otázku nám dáva ustanovenie § 42 Zákona o výkone trestu odňatia slobody. Z úvodného ustanovenia Piatej hlavy predmetného zákona, nazvanej Zaradenie do práce, vyplýva, že medzi odsúdeným zaradeným do práce a ústavom výkonu trestu odňatia slobody vzniká osobitný, od pracovnoprávneho vzťahu odlišný vzťah.¹⁴ Pracujúci odsúdený teda prácu nevykonáva v pracovnom pomere či pracovnoprávnom vzťahu založenom niektorou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Ide o akýsi osobitný vzťah *sui generis*. Pozrime sa bližšie na prácu vykonávanú odsúdeným vo vzťahu k znakom závislej práce v zmysle ustanovenia § 1 ods. 2 Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).¹⁵

Prvým znakom, častokrát označovaným prívlastkom najdôležitejší či najpodstatnejší, je subordinačný princíp. Práve tento princíp najviac vystihuje podstatu pracovnoprávneho vzťahu a odlišuje ho od občiansko-právneho vzťahu či obchodnoprávneho vzťahu charakteristického rovnosťou medzi subjektmi. Ústav výkonu trestu odňatia slobody vo svojej podstate vystupuje vo vzťahu nadriadenosti k osobe pracujúceho odsúdeného, čo nám potvrdzuje i znenie ustanovenia § 42 ods. 2 tretia veta Zákona o výkone trestu odňatia slobody, v zmysle ktorého si ústav výkonu trestu odňatia slobody vo vzťahu k odsúdenému zaradenému do práce plní povinnosti v pozícii zamestnávateľa. Nakoľko z jeho postavenia ako zamestnávateľa vyplýva viacero oprávnení, napríklad organizovať či riadiť pracujúceho odsúdeného, ústav výkonu trestu odňatia slobody sa tak stáva nadriadeným voči osobe odsúdeného, ktorý je zaradený do práce.¹⁶ Na jednej strane tak predmetný zákon explicitne vylučuje, aby sme

¹⁴ Bližšie pozri § 42 ods. 2 Zákona o výkone trestu odňatia slobody.

¹⁵ Bližšie pozri § 1 ods. 2 Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, ktorý znie: „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.“

¹⁶ Bližšie pozri TKÁČ, V., O. MATEJKA, D. FRIEDMANNOVÁ a B. MASÁR. *Zákonník práce: Komentár*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, s. 56. ISBN 978-80-8168-069-4.

vzťah pracujúceho odsúdeného a ústavu výkonu trestu odňatia slobody nazývali pracovnoprávnym vzťahom, na strane druhej však priznáva ústavu výkonu trestu odňatia slobody postavenie zamestnávateľa, no súčasne úmyselne opomína priradiť odsúdenému zaradenému do práce postavenie zamestnanca. V takomto prípade môžeme konštatovať, že ide o vzťah nadriadenosti ústavu výkonu trestu odňatia slobody ako zamestnávateľa a podriadenosti odsúdeného zaradeného do práce bez statusu zamestnanca.

V poradí druhým znakom charakterizujúcim určitú prácu ako závislú prácu je osobný výkon práce zamestnancom pre zamestnávateľa. Zo znenia ustanovení Piatej hlavy Zákona o výkone trestu odňatia slobody explicitne vyplýva, že sa jedná o zaradenie konkrétneho odsúdeného na konkrétny výkon práce, z čoho možno nepriamo vyvodiť záver, že ide o osobný výkon práce odsúdeným. Odsúdený, ktorý bol zaradený do práce, sa tak počas doby trvania zaradenia nemôže dať zastúpiť iným odsúdeným, ktorý napríklad do práce zaradený nebol, respektíve bol síce zaradený do práce, ale do inej, v rámci odlišného osobitného vzťahu medzi ústavom výkonu trestu odňatia slobody a daným odsúdeným. Obdobne, ako je to aj v prípade zamestnancov, pokiaľ by došlo k objektívnej skutočnosti smrti pracujúceho odsúdeného, dochádza k zániku takéhoto osobitného vzťahu *sui generis* medzi pracujúcim odsúdeným a ústavom výkonu trestu odňatia slobody a vznikne nový, odlišný osobitný vzťah medzi inou osobou odsúdeného a ústavom výkonu trestu odňatia slobody.

Tak, ako zamestnanec v pracovnom pomere či inom pracovnoprávnom vzťahu vykonáva prácu podľa pokynov svojho zamestnávateľa, tak aj odsúdený zaradený do práce v súlade s ustanovením § 48 ods. 1 písm. a) Zákona o výkone trestu odňatia slobody vykonáva prácu podľa pokynov, ale i príkazov príslušníka, respektíve zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže. Uvedená povinnosť plniť pokyny daného príslušníka Zboru väzenskej a justičnej stráže predstavuje jednu z povinností odsúdeného, ktorú spolu s inými povinnosťami uvedenými v spomínanom ustanovení Zákona o výkone trestu odňatia slobody súhrnne označujeme ako pracovná disciplína odsúdeného zaradeného do práce.

Ako problematický znak závislej práce by sa v prípade práce odsúdených mohol javiť znak, že práca je vykonávaná v mene zamestnávateľa, teda v tomto prípade v mene ústavu výkonu trestu odňatia slobody. Zákon o výkone trestu odňatia slobody totiž výslovne v ustanoveniach Pia-

tej hlavy neuvádza, že by odsúdený vykonával prácu v mene ústavu výkonu trestu odňatia slobody, avšak z ustanovenia § 43 predmetného zákona vyplýva, že práca sa vykonáva v stredisku vedľajšieho hospodárstva ústavu výkonu trestu odňatia slobody a vo vnútornej prevádzke ústavu výkonu trestu odňatia slobody. Zastávame názor, že nemôže ísť o výkon práce v mene odsúdeného, teda vo svojom mene, čo je znakom podnikania.¹⁷ Z uvedeného dôvodu sa prikláňame k tvrdeniu, že odsúdený zaradený do práce vykonáva danú prácu v mene zamestnávateľa, respektíve v mene strediska vedľajšieho hospodárstva ústavu výkonu trestu odňatia slobody, jeho prevádzky či iného úseku, do ktorého je pracovne zaradený.

Posledným znakom v zmysle § 1 ods. 2 Zákonníka práce je skutočnosť, že závislá práca je vykonávaná v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. V našom prípade možno naplnenie tohto znaku sledovať napríklad v ustanovení § 44 ods. 2 Zákona o výkone trestu odňatia slobody, z ktorého vyplýva zrovnoprávnenie odsúdených pri výkone práce so zamestnancami pokiaľ ide o hľadisko pracovného času,¹⁸ nakoľko v súlade s predmetným ustanovením „*pracovný čas a pracovné podmienky sú pre odsúdených rovnaké ako pre ostatných zamestnancov*“. Z uvedeného ustanovenia však vyplýva aj oprávnenie riaditeľa ústavu výkonu trestu odňatia slobody skrátiť pracovný čas odsúdeného či oprávnenie nariadiť odsúdenému prácu nadčas, respektíve prácu v dňoch pracovného pokoja. V súlade so zmieným môžeme skonštatovať, že pracovný čas pre odsúdených zaradených do práce určuje vo veľkej miere ústav výkonu trestu odňatia slobody, ktorý je v pozícii zamestnávateľa.

Na základe vyššie uvedených skutočností sa domnievame, že takáto pracovná činnosť z veľkej časti naplňa znaky závislej práce, teda pozitívne vymedzenie závislej práce v súlade so Zákonníkom práce. Z daného dôvodu, hoci prácu odsúdených nemožno označiť ako výkon práce v pracovnom pomere či inom pracovnoprávnom vzťahu, možno, podľa nášho názoru, hovoriť o akomsi kvázipracovnoprávnom vzťahu. Na takýto osobitný vzťah *sui generis* medzi ústavom výkonu trestu odňatia slobody a odsúdeným zaradeným do práce sa vzťahujú tiež viaceré ustanovenia

¹⁷ V zmysle ustanovenia § 2 ods. 1 Zákona č. 513/1991 Zb. *Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov* sa „podnikaním rozumie sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku alebo na účel dosiahnutia merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu, ak ide o hospodársku činnosť registrovaného sociálneho podniku podľa osobitného predpisu.“

¹⁸ Bližšie pozri TITTLÖVÁ, M. *Zákon o výkone trestu odňatia slobody: Komentár*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, s. 184. ISBN 978-80-8168-654-2.

Zákonníka práce. Ustanovenie § 42 ods. 2 Zákona o výkone trestu odňatia slobody vo svojej podstate upravuje delegovanú pôsobnosť Zákonníka práce na zaradovanie odsúdených do práce. Ide o primerané použitie ustanovení o pracovnom čase, ochrane práce, zákaze práce pre mladistvých či ustanovení o osobitných prípadoch zodpovednosti zamestnávateľa. Na výkon práce odsúdenými sa tak použije aj základný predpis pracovného práva, Zákonník práce, hoci len v obmedzenom rozsahu.

Problematické pracovnoprávne aspekty výkonu práce odsúdeným

Z analýzy ustanovení Zákona o výkone trestu odňatia slobody nám vyplynulo viacero problematických otázok, ktoré sa týkajú výkonu práce odsúdeným.

Aj napriek absencii akéhokoľvek pracovnoprávneho vzťahu, respektíve obdobného pracovného vzťahu medzi ústavom výkonu trestu odňatia slobody a odsúdeným zaradeným do práce, takémuto odsúdenému prislúcha za vykonanú prácu odmena.¹⁹ Vzhľadom na skutočnosť, že medzi ústavom výkonu trestu odňatia slobody a odsúdeným nevzniká pracovný pomer, takáto odmena nemôže byť označovaná ako mzda. Ak však odsúdených zaradených do práce pripodobníme k zamestnancom, z právneho predpisu najvyššej právnej sily, Ústavného zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, vyplýva ich právo na odmenu za vykonanú prácu. Výška tejto odmeny nie je síce explicitne upravená v Zákone o výkone trestu odňatia slobody, predmetný zákon však v ustanovení § 45 ods. 1 odkazuje na použitie iného právneho predpisu, ktorým je Nariadenie vlády č. 384/2006 Z.z. o výške pracovnej odmeny a podmienkach jej poskytovania obvineným a odsúdeným. Predmetné nariadenie upravuje vo svojich prílohách výšku pracovných taríf pre obvinených a odsúdených zaradených do práce pokiaľ ide o hodinovú odmenu, ale i mesačnú odmenu. Z analýzy menovaných príloh vyplýva, že odmena pracujúceho odsúdeného nedosahuje výšku minimálnej mzdy. Uvedená skutočnosť nám nakoniec vyplýva i z ustanovenia § 45 ods. 10 Zákona o výkone trestu odňatia slobody, podľa ktorého pracujúci odsúdený nemá nárok na poskytovanie odmeny aspoň vo výške minimálnej mzdy v zmysle Zákona č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde a Nariadenia vlády Slovenskej republiky, ktorým sa určuje výška minimálnej mzdy na príslušný kalendárny rok. Uvedenú nedostatočnú ochranu odsúdených môžeme odôvodniť už spomenutým, a to tak, že od-

¹⁹ Bližšie pozri § 45 Zákona o výkone trestu odňatia slobody.

súdený nevykonáva prácu v pracovnom pomere či obdobnom pracovno-právnom vzťahu a z tohto dôvodu nemá ani postavenie zamestnanca v zmysle pracovnoprávných predpisov.²⁰ Domnievame sa, že takáto právna úprava je nežiaduca a s ohľadom na prácu, ktorú odsúdení v pracovnom čase vykonávajú, ale tiež s ohľadom na naplnenie viacerých (ak nie i všetkých) znakov závislej práce v zmysle Zákonníka práce je, podľa nášho názoru, vhodné zvážiť, či by odmena odsúdených nemala dosahovať aspoň výšku minimálnej mzdy.

Pokiaľ ide o prácu odsúdených a jej pripodobnenie výkonu závislej práce v pracovnoprávnom vzťahu, za problematické považujeme jej vnímanie vo svetle jednej zo základných zásad Zákonníka práce a pracovného práva ako takého – zásady zmluvnej autonómie. Jej vyjadrenie nájdeme v článku 2 Základných zásad Zákonníka práce. Uvedená zásada v sebe zahŕňa viaceré slobody. Jednou z nich je aj sloboda výberu zmluvného partnera, v zmysle ktorej má účastník pracovnoprávneho vzťahu, zmluvný kontrahent, právo slobodného výberu, respektíve voľby osoby, s ktorou vstúpi do pracovnoprávneho vzťahu.²¹ Potenciálny zamestnávateľ, ale i uchádzač o zamestnanie sa smú slobodne rozhodnúť, kto bude ich zmluvným partnerom. Pracovnoprávne vzťahy sú aj v zmysle predmetnej zásady charakterizované prvkom dobrovoľnosti. Z formulácie obsiahnutej v Zákone o výkone trestu odňatia slobody (inštitút zaradenia do práce), a najmä z jej samotného obsahu vyplýva, že v prípade pracujúcich odsúdených dochádza k porušeniu, respektíve nenaplneniu predmetnej zásady zmluvnej autonómie, ako aj prvku dobrovoľnosti. Zmyslom inštitútu zaradenia odsúdeného do práce je totiž najmä naplnenie výchovného účelu samotného trestu. Odsúdený tak v zásade nemá možnosť rozhodnúť sa, či by chcel prácu vykonávať. Zo štatistických ukazovateľov ale vyplýva, že zanedbateľné množstvo odsúdených, ktorí splnili podmienky pre zaradenie do práce, túto možnosť odmietlo.²² Z dostupných informácií však nie je zjavné, či v prípade, ak odsúdení využijú možnosť odmietnuť zaradenie do práce (daná možnosť vyplýva pravdepodobne z interných predpisov Zboru väzenskej a justičnej stráže), dôjde k ich disciplinárnemu previneniu. Zastávame názor, že odsúdení by, s ohľadom na

²⁰ Bližšie pozri TITTLÖVÁ, M. *Zákon o výkone trestu odňatia slobody: Komentár*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, s. 191. ISBN 978-80-8168-654-2.

²¹ Bližšie pozri DOLOBÁČ, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 111. ISBN 978-80-8152-574-2.

²² Bližšie pozri Ročenka Zboru väzenskej a justičnej stráže za rok 2017. In: *Zbor väzenskej a justičnej stráže* [online]. 2018, s. 31 [cit. 2018-11-16]. Dostupné na: <http://www.zvjs.sk/index.php?roccenky>.

ľudskú dôstojnosť, mali mať možnosť vyjadriť sa, či chcú byť zaradení do práce, a najmä, aký druh práce by chceli vykonávať.

Za zarážajúcu považujeme tiež skutočnosť, že v prípade pracujúcich odsúdených, s ohľadom na neexistenciu právneho, respektíve pracovno-právneho vzťahu, je oslabená, či na mnohých miestach až absentujúca aj ochrana inak poskytovaná pracovnoprávnymi predpismi, s výnimkou už spomenutých, taxatívne vymedzených ustanovení Zákonníka práce, ktoré sa na odsúdených zaradených do práce vzťahujú. Príkladom je ustanovenie § 42 ods. 2 druhá veta Zákona o výkone trestu odňatia slobody, v zmysle ktorého „Zaradenie odsúdeného do práce môže ústav skončiť kedykoľvek, a to aj bez uvedenia dôvodu.“ Ústav výkonu trestu odňatia slobody je tak v zásade oprávnený svojvoľne ukončiť zaradenie odsúdeného do práce, ktorý v dôsledku takéhoto rozhodnutia stratí pracovnú odmenu, teda v istom zmysle slova pravidelný príjem, z ktorého napríklad ústav výkonu trestu odňatia slobody vykonával a odvádzal zrážky podľa osobitných predpisov. Domnievame sa, že daný prístup nie je korektný a v rámci návrhov *de lege ferenda* by bol, podľa nášho názoru, správnejší prístup, ak by ústav výkonu trestu odňatia slobody bol síce naďalej logicky oprávnený skončiť zaradenie odsúdeného do práce, ale len v prípade, pokiaľ by odsúdený po upozornení opakovane porušil disciplínu. Sme toho názoru, že hoci v zásade v prípade práce odsúdených absentuje prvok dobrovoľnosti charakteristický pre pracovnoprávne vzťahy, ako pri zaradení do práce, tak i pri skončení zaradenia do práce nebude výchovný účel trestu prostredníctvom vykonávania práce naplnený, ak odsúdeným nebude umožnené, aby minimálne vyjadrili svoj názor pri otázke zaradenia do práce, ale i skončenia zaradenia do práce, hoci by aj nešlo o „stanovisko“ záväzné, ale len o „stanovisko“ podporné, slúžiace pre ďalšie rozhodnutie príslušného orgánu. Ak by sa Zákon o výkone trestu odňatia slobody novelizoval v tomto alebo podobnom duchu, myslíme si, že zaradenie odsúdeného do práce by skutočne plnilo výchovnú funkciu osoby odsúdeného v rámci penitenciárnej starostlivosti.

Záver

Žijeme v dobe, keď osoby vo výkone trestu odňatia slobody nie sú odsúdené „len“ súdom, ale v mnohých prípadoch sú odsudzované aj spoločnosťou. Po uplynutí doby, na ktorú im bol trest uložený, práve negatívne vnímanie ich osoby okolím spôsobuje, že takéto osoby majú sťaženú možnosť zaradiť sa do bežného života. Ich veľkým problémom po prepustení z výkonu trestu odňatia slobody je tiež neschopnosť prispôbiť

sa okoliu či zvládnuť stresové a vypäté situácie. Aj z tohto dôvodu hovoríme počas výkonu trestu odňatia slobody o tzv. penitenciárnej starostlivosti o odsúdených.

Cieľ nášho príspevku možno rozdeliť na dva aspekty. Prvým z nich je poukázanie na dôležitosť a opodstatnenosť penitenciárnej starostlivosti o odsúdených *largo sensu*, t.j. ide nám o snahu priblížiť funkcie a zmysel takéhoto zaobchádzania s odsúdenými. Ako z príspevku vyplýva, penitenciárna starostlivosť má význam pre odsúdených nielen počas samotného výkonu trestu odňatia slobody, ale má i oveľa širšie súvislosti, najmä s ohľadom na ich život nasledujúci po prepustení z výkonu trestu odňatia slobody. Má výchovnú funkciu, vďaka čomu pomáha odsúdeným zlepšiť či opäť získať návyky pokiaľ ide o disciplinovanosť, ale napríklad i pracovné návyky. Druhým aspektom, ktorému sa príspevok venuje, je totiž práve zaradenie odsúdených do práce ako jeden z najdôležitejších prostriedkov penitenciárnej starostlivosti. O skutočnosti, že ide o veľmi využívaný nástroj, svedčia tiež sprehl'adnené štatistiky. Zámerom nášho príspevku nie je ponúknuť kritický pohľad na pracovnú činnosť vykonávanú odsúdenými; naopak, jeho zámerom je poukázať na porovnateľný charakter tejto činnosti s výkonom závislej práce zamestnancami v pracovnoprávnom vzťahu. Prostredníctvom vykonanej analýzy ustanovení Zákona o výkone trestu odňatia slobody a následnej syntézy poznatkov sme dospeli k záveru, že pracovná činnosť odsúdených zaradených do práce v mnohom naplňa charakteristické črty závislej práce. Na záver súčasne v príspevku ponúkame niekoľko návrhov *de lege ferenda*, ktoré by, s ohľadom na uvedené, mohli zlepšiť postavenie pracujúcich odsúdených a pripodobniť ho viac k postaveniu zamestnancov v pracovnoprávnom vzťahu, spoločne so súvisiacou príslušiacou ochranou.

Zoznam bibliografických odkazov

- DOLOBÁČ, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017. 209 s. ISBN 978-80-8152-574-2.
- FÁBRY, A. *Väznenie: História a súčasnosť*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. 238 s. ISBN 978-80-7380-379-7.
- Ročenka Zboru väzenskej a justičnej stráže za rok 2017. In: *Zbor väzenskej a justičnej stráže* [online]. 2018. 83 s. [cit. 2018-11-16]. Dostupné na: <http://www.zvjs.sk/index.php?rocenky>.

Ročenky Zboru väzenskej a justičnej stráže za roky [2011 – 2017]. In: *Zbor väzenskej a justičnej stráže* [online]. 2018 [cit. 2018-11-16]. Dostupné na: <http://www.zvjs.sk/index.php?ročenky>.

TITTLOVÁ, M. *Zákon o výkone trestu odňatia slobody: Komentár*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017. 400 s. ISBN 978-80-8168-654-2.

TKÁČ, V., O. MATEJKA, D. FRIEDMANNOVÁ a B. MASÁR. *Zákonník práce: Komentár*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. 1028 s. ISBN 978-80-8168-069-4.

JUDr. Stanislav Mihálik

Právnická fakulta
Univerzita Komenského v Bratislave
Šafárikovo námestie 6
810 00 Bratislava
Slovenská republika
stanislav.mihalik@flaw.uniba.sk

Mgr. Monika Miháliková

Právnická fakulta
Univerzita Komenského v Bratislave
Šafárikovo námestie 6
810 00 Bratislava
Slovenská republika
monika.mihalikova@flaw.uniba.sk