

Ochrana slabšej strany v pracovnom práve¹

Protection of Weaker Party in Labour Law

Helena Barancová

Abstract: *The protective function of the labour law is its dominant function. The protective function of the labour law must also be respected by the Slovak legislator by every legislative change of the labour law also in the future. Not only the Constitution of the Slovak Republic, as it follows from the Article 36, but also the international labour law, the law of the Council of Europe as well as the labour law of the European Union bind him to this. The Civil Procedure Code which deals with the settlement of the labour disputes before the court considers these disputes to be disputes with the protection of the weaker party, for which specific procedural rules apply, more favourable to the employee as the party to the dispute. In the paper, the author analyses the extent to which the protection of the weaker party is respected by the Slovak legislator in the existing substantive regulation of the labour law relations. The author's analysis focuses on a number of labour law institutes, in particular on the area of pre-contractual relations, on the issues of current working time regulation, on the issue of termination of employment by the employer and on other areas. In particular, according to the author, the area of the labour law regulation of working time has more serious reserves in protecting an employee as a weaker party.*

Key Words: *Labour Law; Protection of Weaker Party; Labour Law Relations; Employee; Employer; Pre-contractual Relations; Working Time; Vacation; Termination of Employment by Employer; the European Union; the Slovak Republic.*

Abstrakt: *Ochranná funkcia pracovného práva je jeho dominantnou funkciou. Ochrannú funkciu pracovného práva musí rešpektovať aj slovenský zákonodarca pri každej legislatívnej zmene pracovného práva aj v budúcnosti. K tomu ho zaväzujú nielen Ústava Slovenskej republiky, ako vyplýva z článku 36, ale i medzinárodné pracovné právo, právo Rady Európy, ako aj*

¹ Príspevok bol pripravený v rámci riešenia výskumného projektu VEGA č. 1/0203/16 s názvom „Vyváženosť práv a povinností zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch“, zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

pracovné právo Európskej únie. Civilný sporový poriadok, ktorý upravuje riešenie aj pracovnoprávných sporov pred súdom, považuje tieto spory za spory s ochranou slabšej strany, pri ktorých platia osobitné procesnoprávne pravidlá, výhodnejšie pre zamestnanca ako účastníka sporu. Autorka v príspevku analyzuje, do akej miery je rešpektovaná ochrana slabšej strany zo strany slovenského zákonodarcu pri existujúcej hmotnoprávnej úprave pracovnoprávných vzťahov. Analýza autorky sa sústreďuje na viaceré inštitúty pracovného práva, najmä na oblasť predzmluvných vzťahov, na otázky aktuálnej pracovnoprávnej úpravy pracovného času, na problematiku skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa a na ďalšie oblasti. Najmä oblasť pracovnoprávnej regulácie pracovného času má podľa autorky vážnejšie rezervy pri ochrane zamestnanca ako slabšej zmluvnej strany.

Kľúčové slová: Pracovné právo; ochrana slabšej strany; pracovnoprávne vzťahy; zamestnanec; zamestnávateľ; predzmluvné vzťahy; pracovný čas; dovolenka; skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa; Európska únia; Slovenská republika.

Úvod

Mnohí autori ešte v minulosti spájali ochranu slabšej strany so základnými úlohami najmä súkromného práva, medzi ktoré počítajú i sociálnu úlohu súkromného práva.² Ochrana slabých ako vyrovnávacie opatrenie vo vzťahu ku faktickej nerovnosti sa začala v súkromnom práve prejavovať nielen na začiatku 19. storočia, ale najmä v 70. rokoch 19. storočia, kedy štát začal v masívnejšej miere vstupovať do zmluvnej autonómie účastníkov pracovných vzťahov a obmedzovať ju v prospech zamestnanca.

Ochrana slabšej strany v pracovnom práve je mimoriadne dôležitá aj v súvislosti s nastupujúcou digitálnou dobou, v ktorej vznikajú celkom nové druhy a spôsoby práce, ktoré v dostatočnej miere nezabezpečujú ochranu zamestnanca, lebo ho dostávajú do stále väčšej neistoty výkonu práce, a tým tiež do nestability pracovného príjmu pre zabezpečenie jeho elementárnych životných podmienok. Stále sa znižuje počet štandardných pracovných pomerov na plný pracovný úväzok s relatívne vysokou

² Bližšie pozri REPGEN, T. *Die soziale Aufgabe des Privatrechts: Eine Grundfrage in Wissenschaft und Kodifikation am Ende des 19. Jahrhunderts*. 1. Aufl. Tübingen: Mohr Siebeck, 2001. 582 s. ISBN 3-16-147516-X.

mierou sociálnoprávnej ochrany a rastie počet rôznych neštandardných foriem práce bez akejkol'vek sociálnoprávnej ochrany alebo s veľmi nízkou sociálnoprávnu ochranou.

Ochrana slabšej strany je v súčasnosti legislatívne vyjadrená aj v novom Civilnom sporovom poriadku, v zákone č. 160 Z.z. z roku 2015, ktorý zakotvuje kvalitatívne vyšší stupeň procesnoprávnej ochrany slabšej strany, pokiaľ ide o spory vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov, ale aj o všeobecné právne spory spojené s diskrimináciou, včítane diskriminácie v oblasti pracovného práva.

Pracovné právo má s problematikou ochrany slabšej strany genetický vzťah, pretože už časy zrodu pracovného práva boli bezprostredne poznamenané nevyhnutnosťou ochrany slabšej strany, zamestnanca. Aj pod vplyvom pápežskej encykliky *Rerum novarum* sa pracovné právo začalo rozvíjať ako ochranné právo zamestnancov. Najmä však pod vplyvom neznesiteľného vykorisťovania robotníkov štát ochranným zákonodarstvom vstupuje do tejto, dovtedy čisto súkromnoprávnej sféry medzi zamestnanca a zamestnávateľa a verejnoprávnymi zásahmi obmedzuje zmluvnú autonómiu zamestnávateľa, predovšetkým v oblastiach pracovného času, ochrany zdravia pri práci a zákazu detskej práce.

Je bez všetkých pochybností, že v popredí tzv. „starej sociálnej otázky“ 19. storočia je zamestnanec, pretože „stará sociálna otázka“ celkom zjavným spôsobom uprednostňuje prácu pred kapitálom.

Uvedený genetický vzťah pracovného práva a ochrany slabšej strany pretrváva aj do súčasnosti. V žiadnom z právnych odvetví právneho systému Slovenskej republiky nie je zmluvná autonómia obmedzená v prospech zamestnanca ako slabšieho subjektu pracovnoprávnych vzťahov viac ako v pracovnom práve.

Štát zasahuje aj v súčasnosti najmä v oblasti ochrany života a zdravia prostredníctvom verejnoprávnych predpisov, v právnej forme príkazov a zákazov, bez ohľadu na existujúcu pracovnú zmluvu. Uvedené verejnoprávne zásahy štátu vytvárajú relatívne pevnú hranicu medzi verejnoprávnymi predpismi na jednej strane a ustanoveniami zmluvného práva na druhej strane. Pritom početnosť verejnoprávnych predpisov v pracovnom práve je i v súčasnosti podstatne vyššia než početnosť právnych prameňov zmluvného práva.

Obsah pracovnej zmluvy, ktorá tvorí súčasť zmluvného práva, nikdy nedeterminoval, ani v súčasnosti nedeterminuje celý obsah pracovného

pomeru. Podstatná časť pracovného pomeru sa vytvára a fixuje pomocou zákona, ako aj špecifického prameňa pracovného práva, kolektívnej zmluvy. To vytvára kogentné právo v obsahu pracovného pomeru. V pracovnom práve zásadne platí, že od ustanovení pracovnoprávnych predpisov sa možno zmluvne odkloniť len v prospech zamestnanca.³ Ide o princíp výhodnosti pre zamestnanca.

V pracovnom práve platí síce zásada „je dovoľené všetko, čo nie je zakázané,“ avšak pod zákazmi a príkazmi je i v súčasnosti podstatná časť pracovného pomeru zamestnanca. Obmedzovanie zmluvnej slobody pomocou verejnoprávnych zásahov štátu prostredníctvom kogentných ustanovení zákonov sa prejavuje až doposiaľ nielen pri uzatváraní pracovnej zmluvy, ale aj v celom trvaní pracovného pomeru. V prospech zamestnanca už od 19. storočia pôsobia tiež kolektívne prvky pracovného práva, kolektívne zmluvy vo svojej normatívnej časti, ktoré predstavujú významnú súčasť emancipácie pracovného práva v 19. storočí a pôsobia súčasne ako účinný kontrolný mechanizmus individuálneho práva.

1 Medzinárodnoprávna a európska ochrana zamestnanca

Ochranu zamestnanca významným spôsobom garantujú medzinárodné pracovné právo, ako aj právo Rady Európy a právo Európskej únie. Všetky tri uvedené právne systémy pôsobia s cieľom zvýšenia ochrany zamestnanca a súčasne výrazne limitujú smerovanie národných pracovnoprávnych úprav nielen v súčasnosti, ale i do budúcnosti. V súčasnosti je Slovenská republika viazaná 70 dohovormi Medzinárodnej organizácie práce. Relatívne vysokú mieru ochrany zamestnanca zabezpečujú tiež Európska sociálna charta a Revidovaná Európska sociálna charta, obidve ratifikované Slovenskou republikou. Európska sociálna charta bola Slovenskou republikou ratifikovaná v roku 1998 a Revidovaná Európska sociálna charta v roku 2008.

Nemožno nechať bez povšimnutia ani kľúčový právny dokument Rady Európy, Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd z roku 1950, ktorý bol prijatý v nadväznosti na Všeobecnú deklaráciu ľudských práv prijatú Valným zhromaždením Organizácie Spojených národov v roku 1948 a ktorý primárne zakotvuje prvú generáciu ľudských práv, včítane tých, z ktorých sa niektoré uskutočňujú aj v oblasti pracovnoprávnych vzťahov (napríklad zákaz otroctva, zákaz povinnej alebo nútenej

³ Bližšie pozri LÖSCHNIGG, G. *Arbeitsrecht*. 11. neu bearb. Aufl. Wien: ÖGB-Verlag, 2011, s. 44-45. ISBN 978-3-7035-1393-0.

práce, právo na ochranu súkromia, právo na ochranu náboženstva a viery, právo na koalíčnú slobodu a ďalšie).

Rozsah ochranných legislatívnych opatrení v prospech zamestnanca významnou mierou ovplyvňuje tiež právo Európskej únie, ktoré pre oblasť pracovného práva hlavne v podobe početných smerníc zásadným spôsobom obmedzuje zmluvnú slobodu zamestnávateľa v prospech zamestnanca, najmä pri realizácii takých základných práv zamestnanca, ktoré majú spojitosť so slobodou, rovnosťou, ochranou zdravia zamestnanca a právom na koalíčnú slobodu, právom na súkromie, včítane práva na ochranu osobných údajov.

Najmä v druhej fáze vývoja pracovného práva Európskej únie v 70. rokoch minulého storočia boli prijaté významné smernice z oblasti sociálnej ochrany zamestnancov,⁴ technickej ochrany zamestnancov,⁵ ako aj prvé smernice o rovnakom zaobchádzaní.⁶

K najväčšiemu rozmachu pracovného práva Európskej únie s ochranným charakterom došlo v 90. rokoch minulého storočia, kedy boli na úrovni Európskej únie prijaté početné smernice zamerané na ochranu zamestnanca, pričom časť z nich bola výsledkom európskeho sociálneho dialógu.⁷ V uvedenom období bol na úrovni Európskej únie uskutočnený

⁴ Bližšie pozri Smernicu Rady 75/129/EHS, následne Smernicu Rady 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (kodifikovaná podoba), Smernicu Rady 77/187/EHS o aproximácii predpisov členských štátov pri hromadnom prepúšťaní, o aproximácii právnych predpisov členských štátov o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa v znení Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/74/ES a Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/94/ES.

⁵ Bližšie pozri Rámcovú smernicu Rady 89/391/EHS o vykonaní opatrení na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov, Smernicu Rady 89/91/EHS a ďalších vyše 20 čiastkových smerníc.

⁶ Bližšie pozri Smernicu Rady 75/117/EHS o aproximácii právnych predpisov členských štátov o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy, Smernicu Rady 76/207/EHS k uskutočneniu zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, prípravu na povolanie a postup v zamestnaní, ako aj vo vzťahu k pracovným podmienkam, Smernicu Rady 97/80/ES o dôkaznej povinnosti v prípadoch diskriminácie podľa pohlavia.

⁷ Bližšie pozri Smernicu Rady 96/34/ES o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke, Smernicu Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES o dočasnom vyslaní zamestnancov, Smernicu Rady 97/81/ES o rámcovej dohode o práci na čiastočný úväzok, Smernicu Rady 99/70/ES o rámcovej dohode o práci na určitú dobu, Smernicu Rady 2000/78/ES vytvárajúcu všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, Smernicu Rady 2000/43/ES, ktorou sa vykonáva zásada rovnakého zaobchádzania medzi osobami

zásadný krok najmä v oblasti antidiskriminačného práva. I v prvom desaťročí tohto storočia boli prijaté významné smernice z oblasti kolektívneho pracovného práva, ako aj Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času a Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci.⁸

2 Zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch

Ochrana slabšieho subjektu má zásadnú súvislosť osobitne so základnými dominantami pracovného práva – základnými zásadami pracovného práva, obzvlášť so zásadou slobody, ktorá má v súkromnom práve podobu zmluvnej autonómie, a zásadou rovnosti v podobe zásady rovnakého zaobchádzania.

Za najvýznamnejšiu smernicu Európskej únie v oblasti antidiskriminačného práva, ktorá významnou mierou ovplyvnila vývoj pracovného práva v členských štátoch Európskej únie, možno považovať Smernicu Rady 1976/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky v znení Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES.

Rozmach antidiskriminačného práva na začiatku 21. storočia je spojený najmä s prijatím Smernice Rady 2000/78/ES vytvárajúcej všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (ďalej len „Smernica 2000/78/ES“) a Smernice Rady 2000/43/ES, ktorou sa vykonáva zásada rovnakého zaobchádzania medzi osobami bez ohľadu na ich rasový a etnický pôvod (ďalej len „Smernica 2000/78/ES“). Smernica 2000/78/ES rozšírila v súlade s Amsterdamskou zmluvou diskriminačné znaky o vek, zdravotné postihnutie a sexuálnu orientáciu. Právo Európskej únie zakotvuje zákaz diskriminácie podľa zdravotného postihnutia

bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod, Smernicu Rady 2001/23/ES, Smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES.

⁸ Ide najmä o Smernicu Rady 94/45/EHS o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo iného postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi, Smernicu Rady 2001/86/ES doplňujúcu štatút európskej spoločnosti, pokiaľ ide o participáciu zamestnancov, Smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES vytvárajúcu všeobecný rámec pre informovanie a konzultovanie so zamestnancami a Smernicu Rady 2003/72/ES doplňujúcu štatút európskej družstevnej spoločnosti, pokiaľ ide o participáciu zamestnancov.

a zákaz diskriminácie podľa sexuálnej orientácie. Súdny dvor Európskej únie prijal medzičasom aj veľmi významnú judikatúru v uvedenej oblasti.⁹

Európske požiadavky na zásadu rovnakého zaobchádzania sa premietli i do aktuálnej pracovnoprávnej úpravy Slovenskej republiky. Právnym základom zákazu diskriminácie v oblasti pracovnoprávnych vzťahov sú Charta základných práv Európskej únie, príslušné dohovory Medzinárodnej organizácie práce, Európska sociálna charta, Revidovaná Európska sociálna charta, Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Z vnútroštátnych právnych prameňov zákaz diskriminácie zakotvujú Ústava Slovenskej republiky, Zákonník práce a zákon č. 365/2004 Z.z. (antidiskriminačný zákon).

Okrem zákazu priamej diskriminácie a nepriamej diskriminácie právo Európskej únie výslovne zakazuje tiež protiprávne pokyny nadriadených smerujúce k diskriminácii, nabádanie na diskrimináciu, obťažovanie zamestnanca na pracovisku, vrátane sexuálneho obťažovania zamestnanca. Protidiskriminačné právo podľa práva Európskej únie musí byť podriadené špeciálnemu legislatívnemu postupu s dôkazným bremenom na strane žalovaného, čo sa v slovenskej pracovnoprávnej úprave premietlo do ustanovenia § 13 Zákonníka práce, ale aj do konkrétnych ustanovení aktuálneho znenia Civilného sporového poriadku.

Najmä požiadavka európskeho zákonodarcu o dôkaznom bremene na strane žalovaného podčiarkuje dôležitosť otázok zákazu diskriminácie pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov. Obdobne ako Ústava Medzinárodnej organizácie práce, tak aj právo Európskej únie považuje zásadu rovnakého zaobchádzania za základné ľudské právo, čo v početnej miere dokumentuje tiež aktuálna judikatúra Súdneho dvora Európskej únie.¹⁰

Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 111/1958 o diskriminácii v zamestnaní a povolani predstavuje relatívne široký právny rámec zákazu diskriminácie nielen pri výkone závislej práce. Z hľadiska svojej osobnej pôsobnosti sa vzťahuje i na osoby samostatne zárobkovo činné,

⁹ Bližšie pozri C-13/06 (*Navas*), C-303/06 (*Coleman*), C-267/06 (*Maruko*), C-147/08 (*Römer*), C-144/04 (*Mangold*), C-17/05 (*Cadman*), C-411/05 (*Palacios de la Villa*), C-427/06 (*Bartsch*), C-388/07 (*The Queen*), C-555/07 (*Kücükdeveci*), C-88/08 (*Hütter*), C-229/08 (*Colin Wolf*), C-341/08 (*Petersen*), C-45/09 (*Rosenbladt*), C-250/09 (*Georgiev*), C-447/09 (*Prigge*), C-159/10 a C-160/10 (*Fuchs, Köhler*), C-297/10 a C-298/10 (*Sabine Hennigs*), C-415/10 (*Meister*), C-141/11 (*Hörnfeldt*).

¹⁰ Pozn.: Diskriminácia všeobecne.

ako aj na osoby pripravujúce sa na povolanie. Uvedený dohovor garantuje nielen rovnosť pri výkone zamestnania alebo povolania, ale v článku 2 tiež zaväzuje členské štáty k povinnosti podpory rovnosti šancí s cieľom zabezpečenia skutočnej rovnosti v praxi.¹¹ S ohľadom na aktuálny vývoj antidiskriminačného práva Európskej únie dohovor prechádza v súčasnom období tvrdou skúškou. Pokiaľ ide hlavne o diskrimináciu podľa veku, je nutné povedať, že Súdny dvor Európskej únie doteraz nenašiel koexistentnú líniu judikatúry. Markantným príkladom danej situácie v doterajšom smerovaní judikatúry sú rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie k otázke všeobecných vekových hraníc, ktoré Súdny dvor Európskej únie interpretuje rôznym spôsobom, napríklad tak, že zamestnávateľ je oprávnený voči zamestnancovi uplatniť výpoveď, ak dosiahne dôchodkový vek a súčasne je hmotne zabezpečený starobným dôchodkom. Na základe stanoviska Komisie je uvedená špecifická zákonná úprava vekových hraníc prípustná len za predpokladu, že to vyžaduje dosiahnutie legitímneho cieľa a je súčasne primeraná a nevyhnutná.¹²

Aktuálny vývoj judikatúry Súdneho dvora Európskej únie interpretuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania relatívne extenzívne.¹³ Možno preto v nasledujúcom období v členských krajinách Európskej únie s veľkou pravdepodobnosťou očakávať, že aj existujúce pracovnoprávne zákonodarstvo členských krajín Európskej únie umožní výpoveď zamestnávateľa z dôvodu dovŕšenia dôchodkového veku, za predpokladu, že zamestnanec bude zabezpečený starobným dôchodkom.

Rovnosť medzi mužmi a ženami zakotvuje aj článok 23 Charty základných práv Európskej únie, podľa ktorého musí byť rovnosť medzi mužmi a ženami zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania. Zásada rovnosti nebráni zachovávaniu alebo prijímaniu opatrení, ktoré ustanovujú osobitné výhody v prospech menej zastúpeného pohlavia. Tým samotná Charta základných práv Európskej únie pripúšťa „pozitívnu“ diskrimináciu (affirmative action) v prospech menej zastúpeného pohlavia, ku ktorému patria najčastejšie ženy. Uve-

¹¹ Pozn.: Predmetný dohovor bol ratifikovaný v roku 1990.

¹² Bližšie pozri C-411/05 (*Palacios de la Villa*) zo dňa 16. 10. 2007, body 73 a 77, C-45/09 (*Rosenbladt*) zo dňa 12. 10. 2010, bod 44, C-159/10 (*Fuchs, Köhler*) zo dňa 21. 7. 2011, bod 67.

¹³ Bližšie pozri C-45/09 (*Rosenbladt*) zo dňa 12. 10. 2010, C-614/11 (*Kuso*) zo dňa 12. 9. 2013, C-476/11 (*HK Danmark*) zo dňa 26. 9. 2013, C-132/11 (*Tyrolean Airways*) zo dňa 7. 7. 2012, C-416/13 (*Pérez*) zo dňa 13. 11. 2014, C-441/14 (*Rasmussen*) zo dňa 19. 4. 2016.

dený prístup európskeho zákonodarcu, pokiaľ ide o pozitívne opatrenia, má svoj právny základ v samotnom primárnom práve Európskej únie. Je zakotvený v článku 157 ods. 4 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.¹⁴

3 Zmluvná sloboda

Ochrana slabšieho subjektu v pracovnom práve sa prejavuje nielen v podobe dynamického rozvoja antidiskriminačného práva s cieľom zabezpečenia skutočnej rovnosti účastníkov pracovnoprávných vzťahov, ale aj v právnej forme obmedzenia ich zmluvnej voľnosti.

3.1 Výber zmluvného partnera

Podľa komparatívnej analýzy právneho stavu členských krajín Európskej únie Slovenská republika patrí ku krajinám s najnižším zákonným podielom povinného pracovného začlenenia osôb so zdravotným postihnutím. Pri ostatnej rozsiahlej novele Zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v platnom znení došlo pritom k razantnému zhoršeniu situácie osôb so zdravotným postihnutím pri ich začleňovaní na pracovný trh. K povinnému, relatívne nízkemu podielu (3,2 %) pracovného začlenenia osôb so zdravotným postihnutím pribudol nový právny model aktívnej politiky zamestnanosti vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím, ktorý zmenil povinné dávky a plnenia osobám so zdravotným postihnutím na fakultatívne dávky.

Vo vzťahu k právnej podobe, v akej bola prijatá novela Zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov upravujúca podstatné zhoršenie podmienok osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce v Slovenskej republike, sa domnievame, že sa dostala do rozporu s Dohovorom Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím, ktorý prijalo Valné zhromaždenie Organizácie Spojených národov v roku 2006.

Právna úprava účinná od 1. mája 2013 nezaručuje napĺňanie základného cieľa uvedeného dohovoru, t.j. plného využívania ľudských práv a základných slobôd osôb so zdravotným postihnutím, ako aj ich komplexného začlenenia do spoločenského života, včítane pracovného života. Slovenská republika patrí ku krajinám s najnižším percentom pracovného začlenenia osôb so zdravotným postihnutím a tým, že Zákon o službách zamestnanosti prekvalifikoval podstatné právne nástroje aktívnej

¹⁴ Bližšie pozri C-450/93 (*Kalanke*), C-409/95 (*Marschall*), C-407/98 (*Abrahamsson, Anderson*), C-476/99 (*Lommers*), C-319/03 (*Briheche*).

politiky pracovného začleňovania osôb so zdravotným postihnutím z povinných na fakultatívne, situáciu osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce ešte výrazne zhoršil.

Predpokladáme, že v najbližšej budúcnosti sa bude ochrana osôb so zdravotným postihnutím pri pracovnom začleňovaní na pracovný trh optimalizovať, aj keď už v súčasnosti existuje veľa argumentov i pre pesimistický legislatívny vývoj v tejto otázke.

Na druhej strane, Zákonník práce od 1. januára 2013 podstatným spôsobom zvyšuje ochranu zamestnanca už v štádiu jeho pracovného začlenenia na trh práce tým, že v § 1 zakotvuje zákonný príkaz uskutočňovať výkon závislej práce výlučne formou pracovnoprávných vzťahov, a nie obchodnoprávných vzťahov či občianskoprávných vzťahov. V tom istom ustanovení Zákonníka práce je súčasne zakotvený zákaz aplikovať na výkon závislej práce občianskoprávne záväzkové vzťahy alebo obchodnoprávne záväzkové vzťahy. Pre zamestnancov sa tým zvýšili právne záruky, že výkon závislej práce musí zamestnávateľ právne kryť pracovnoprávnymi vzťahmi, a nie občianskoprávnymi vzťahmi alebo obchodnoprávnymi vzťahmi. Uvedená legislatívna zmena, aj keď podstatne zužuje zmluvnú voľnosť účastníkov pracovnoprávných vzťahov, zlepšuje právne postavenie zamestnanca najmä z hľadiska jeho budúcich právnych nárokov pre prípad choroby, ako aj jeho budúcich nárokov v oblasti dôchodkového poistenia.

Existujúca pracovnoprávna úprava Zákonníka práce je súladná s Odporúčaním Medzinárodnej organizácie práce č.198 z roku 2006 o pracovnom pomere, podľa ktorého by sa mala závislá práca uskutočňovať v pracovnom pomere.

Ako už bolo spomenuté, v žiadnom z právnych odvetví slovenského právneho systému rozsah kogentných právnych predpisov nedeterminuje viac obsah pracovnoprávných vzťahov, než je tomu v pracovnom pomere. K zosilneniu vplyvu kogentných ustanovení na obsah pracovného pomeru došlo aj pod vplyvom dynamického rozvoja práva Európskej únie v oblasti sociálnoprávnej a technickej ochrany zamestnanca. Ide obzvlášť o osobitné povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Nároky európskeho zákonodarcu vo forme rámcových smerníc, ako aj cca 30 čiastkových smerníc z oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa v právnom systéme slovenského pracovného práva pretavili do zákonných požiadaviek kladených najmä na technickú ochranu práce, ktoré priamo pôsobia na obsah zmluvne zalo-

ženého pracovného pomeru. K tomu je potrebné pripočítať taktiež systematickú časť kontroly nad bezpečnosťou a ochranou zdravia zamestnanca, najmä zo strany inšpekcie práce, ako aj oblasť sociálnej ochrany zamestnanca.

Oblasť práva bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov sa vyznačuje aj tou osobitosťou, že pôsobí v prospech všetkých zamestnancov bez ohľadu na kvalitu ich pracovného vkladu.

Zmluvnú autonómiu právneho subjektu platné pracovné právo obmedzuje už pri zmluvnom dojednaní takého druhu práce, ktorá by bola v rozpore so zdravím zamestnanca. Z uvedeného je vidno, že pracovné právo chráni zamestnanca aj proti jeho vôli, čo sa výrazne prejavuje tiež pri právnej konštrukcii dôvodov jednostranného preradenia na inú prácu. Zákonník práce v § 55 ods. 1 nevyhnutne vyžaduje uskutočniť jednostranné preradenie zamestnanca na inú prácu (zdravotné dôvody na strane zamestnanca) aj proti vôli oboch zmluvných strán, nielen zamestnávateľa, ale aj zamestnanca. V aktuálnej odbornej literatúre sa takýto právny stav považuje niektorými autormi za neprimeraný zásah do zmluvnej autonómie strán pracovného pomeru, najmä s poukázaním na skutočnosť, že tak, ako uzatvorenie pracovnej zmluvy, tak aj zmena pracovnej zmluvy by mala byť v súlade so slobodnou voľbou povolania ako klasickou liberálnou slobodou.¹⁵

Z mnohých iných kogentných obmedzení obsahu pracovnoprávneho vzťahu sa žiada ešte ako príklad spomenúť Zákon o minimálnej mzde, ktorý zaväzuje všetkých zamestnávateľov poskytovať odmenu za vykonanú prácu najmenej v sume zákonnej minimálnej mzdy, a to bez ohľadu na charakter vykonávanej práce. Pritom požiadavka zákonodarcu na poskytovanie minimálnej mzdy sa od 1. januára 2013 rozšírila nad rámec pracovného pomeru a platí i pre oblasť tzv. doplnkových pracovnoprávných vzťahov v podobe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Napriek dlhodobej snahe zamestnávateľov Slovenskej republiky uvoľniť a liberalizovať doterajšiu pracovnoprávnu úpravu jednostranné-

¹⁵ Bližšie pozri WAGNEROVÁ, E., V. ŠIMÍČEK, T. LANGÁŠEK, I. POSPÍŠIL, et al. *Listina základných práv a slobod: Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 573. ISBN 978-80-7357-750-6; pozri tiež HALÍŘOVÁ, G. Právo na slobodnú voľbu povolání versus převedení na jinou práci. In: P. BLAHO a A. ŠVECOVÁ, eds. *Hodnotový systém práva a jeho reflexia v právnej teórii a praxi: II. diel*. 1. vyd. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2013, s. 974-975. ISBN 978-80-8082-587-4.

ho skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, novely Zákonníka práce Slovenskej republiky v posledných rokoch potvrdili oprávnenosť doterajšej úpravy, pri ktorej zamestnávateľ môže jednostranne skončiť výpoveďou pracovný pomer len z taxatívnych dôvodov. Zákonník práce vyžaduje taxatívnosť dôvodov i pri okamžitom skončení pracovného pomeru, a to nielen zo strany zamestnávateľa, ale aj zo strany zamestnanca. Pri jednostrannom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa Zákonník práce vyžaduje, aby zamestnávateľ splnil aj ďalšie hmotnoprávne podmienky výpovede.

Z početných dohovorov Medzinárodnej organizácie práce, ktoré v ostatnom desaťročí najviac ovplyvnili vývoj pracovného práva v Slovenskej republike a ktoré svojou významnosťou majú primárny význam pre existenčné podmienky zamestnancov, môžeme prvorado uviesť Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 158 z roku 1982 o skončení pracovného pomeru z podnetu zamestnávateľa a Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Slovenská republika ratifikovala predmetný dohovor v roku 2010. Dozaista aj pod vplyvom jeho ratifikácie sa v pracovnom práve Slovenskej republiky podarilo udržať sociálne prijateľnú úroveň pracovnoprávnej ochrany zamestnancov pri jednostrannom skončení pracovného pomeru z iniciatívy zamestnávateľa. Ochranný účel má Smernica Rady 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov krajín Európskej únie o hromadnom prepúšťaní, ktorá ohľadom zachovania nárokov zamestnancov pri hromadnom prepúšťaní zakotvuje právny model, pri ktorom zakladá pre zamestnávateľa nad rámec povinností pri individuálnych výpovediach zamestnancom komplex informačných povinností zamestnávateľa voči sociálnemu partnerovi na pracovisku, ako aj voči príslušnému úradu práce, a taktiež povinnosť konzultačných procedúr voči sociálnemu partnerovi, s ktorým zamestnávateľ uskutočňuje „sociálny výber“ zamestnancov, ak sa nedá vyhnúť hromadnému prepúšťaniu.

Osobitná ochrana zamestnancov pri prevode podniku alebo časti podniku je predmetom úpravy Smernice Rady 2001/23/ES o zachovaní nárokov zamestnancov pri prevode podniku alebo časti podniku, ako aj Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/94/ES o zachovaní nárokov zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa. Smernica Rady 2001/23/ES premietnutá do znenia Zákonníka práce zabezpečuje, aby sa zamestnanec nestal obeťou prebiehajúcich reštrukturalizačných zmien zamestnávateľa a garantuje mu trvanie pracovného pomeru aj u nového zamestnávateľa. Prevod podniku alebo časti podniku nesmie

byť sám osebe dôvodom pre jednostranné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Na strane druhej, v súlade so zásadou zmluvnosti Zákonník práce zabezpečuje, aby sa sám zamestnanec mohol slobodne rozhodnúť, či chce pracovať pre nového zamestnávateľa.

Tak, ako z vyššie uvedeného vyplýva, rozsah obmedzenia zmluvnej voľnosti v prospech zamestnancov v pracovnom práve nemá konkurenciu v iných právnych odvetviach nášho právneho systému, a ani právneho systému iných krajín kontinentálneho práva. Preto ochranná funkcia pracovného práva zostáva stále základnou funkciou pracovného práva aj pre 21. storočie.

4 Ochrana osobitných kategórií zamestnancov

Ochrana osobitných pracovných kategórií je v existujúcom pracovnom práve veľmi významná. Ide nielen o zvýšenú ochranu osôb so zdravotným postihnutím, ktorá v súčasnosti nie je optimálna, ale aj o zvýšenú ochranu tehotných žien a matiek po pôrode, ako i dojčiacich žien, a to nielen pri osobitných pracovných podmienkach, ale aj pri zakladaní a skončení pracovnoprávných vzťahov z iniciatívy zamestnávateľa. Žiada sa povedať, že Slovenská republika má relatívne nadštandardnú úpravu osobitnej ochrany tehotných žien, matiek po pôrode a dojčiacich žien, a s tým súvisiacu nadštandardnú ochranu materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky.

5 Kolektívne pracovné právo

Kolektívne pracovné právo pôsobí vo vzťahu k individuálnemu pracovnému právu ako ochranný mechanizmus.

Reálnym problémom slovenského kolektívneho pracovného práva sú relatívne nízky stupeň organizovanosti zamestnancov v odborových orgánoch a relatívne nízka zaangažovanosť na kreovaní a úspešnom fungovaní zamestnaneckých rád. Pri existujúcom dualizme ochrany práv zamestnancov už od roku 2001 sa nepotvrdila ani skutočnosť, že zamestnanci presúvajú svoju dôveru v ochranu svojich záujmov na zamestnanecké rady. Ako ukazujú skúsenosti z aplikačnej praxe, zamestnanci len v nízkej miere využívajú svoju ústavnú koalíčnú slobodu a výsledkom tohto viacročného procesu je relatívne nízka početnosť zamestnaneckých rád, ktoré môžu existovať vedľa odborových orgánov.

Nástup digitálnej doby a s ňou geneticky späté nové druhy a spôsoby práce relatívne nepriaznivo pôsobia na doterajšiu úroveň kolektívnych pracovných vzťahov.

6 Právna úprava pracovného času

Právna úprava pracovného času má z hľadiska ochrany zamestnanca dominantný význam nielen preto, že s právnou úpravou pracovného času je historicky spojený vznik pracovného práva, ale aj z dôvodu, že existujúca úprava pracovného času má kardinálny vplyv na kvalitu života a zdravia zamestnancov. Pracovnoprávna úprava pracovného času stála už pri zrode pracovného práva a patrí doteraz k najdôležitejším konštantám vývoja pracovného práva v celoeurópskom meradle. Právna úprava pracovného času je bezprostredne spojená s vývojom ochrannárskeho práva v 19. storočí. Právne základy európskeho pracovného práva na začiatku 19. storočia v krajinách s priemyselnou revolúciou tvorili zákony o pracovnom čase robotníkov a o zákaze detskej práce, respektíve nočnej práce.

Aj v súčasnosti je právna úprava pracovného času veľmi dôležitá. Od dĺžky pracovného času priamo závisí miera odpočinku zamestnanca. Reálna dĺžka pracovného času priamo vplyva na osobný a rodinný život zamestnanca a pozitívne alebo negatívne ovplyvňuje spájanie pracovného a rodinného života zamestnanca.

Pracovný čas je súčasne, na druhej strane, podstatným obsahovým prvkom flexibility pracovnoprávných vzťahov. Pracovné právo Slovenskej republiky sa vyznačuje relatívne vysokou mierou liberalizácie právnej úpravy pracovného času.

Aj existujúca pracovnoprávna úprava pracovného času tvorí podstatnú časť pracovného pomeru a má v prevažnej miere kogentnú povahu, čím je z podstatnej časti vyňatá zo zmluvnej autonómie účastníkov pracovného pomeru.

Doterajší vývoj pracovnoprávnej úpravy pracovného času v 20. storočí významným spôsobom ovplyvnili dohovory Medzinárodnej organizácie práce, najmä Dohovor č. 1/1919 o osemhodinovom pracovnom čase zamestnancov v priemysle, Dohovor č. 14/1921 o týždennom odpočinku, Dohovor č. 153/1979 o pracovnom čase a čase odpočinku zamestnancov dopravy, Dohovor č. 171/1990 o nočnej práci, Dohovor č. 180/1996 o pracovnom čase pracovníkov v námornej plavbe.

Vyššie uvedený Dohovor č. 1/1919, ktorým je Slovenská republika viazaná, v článku 2 zakotvuje, že pracovný čas osôb zamestnaných v akomkoľvek súkromnom alebo verejnom priemyselnom podniku alebo jeho časti nesmie presiahnuť osem hodín denne a 48 hodín týždenne (okrem výnimiek). Aj z jeho znenia celkom zjavne vyplýva, *akým spôsobom sa uberal vývoj právnej úpravy pracovného času v 20. storočí a do akého právneho modelu vyústil na začiatku 21. storočia, kedy sa s kategóriou pracovného času operuje ako s najdôležitejším obsahovým prvkom flexibility pracovnoprávných vzťahov a v reálnej praxi nie sú výnimočné prípady 16-hodinového pracovného dňa.*

Na druhej strane, v krajinách vyspelej Európy zamestnávateľia na podnikovej úrovni dobrovoľne zavádzajú kratší pracovný týždeň bez ujmy na výške mzdy. Robia tak nielen z dôvodu svojej ekonomickej prosperity, ale i z dôvodu disponibilných pracovných síl. Aj týmto spôsobom, ale aj ďalšími benefitmi si zamestnancov usilujú udržať v existujúcom pracovnom pomere.

Článok 2 Európskej sociálnej charty zaväzuje členské štáty ustanoviť primeraný denný a týždenný pracovný čas, ustanoviť platené sviatky a zabezpečiť odpočinok v týždni, pokiaľ možno v deň zhodný s dňom uznaným tradíciou alebo zvyklosťami príslušnej krajiny za deň odpočinku.

Význam pracovnoprávnej úpravy pracovného času pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci bol v popredí záujmu doterajšieho vývoja pracovného práva aj na úrovni Európskej únie. Článok 153 Zmluvy o fungovaní Európskej únie splnomocňuje Európsku úniu prijímať formou smerníc minimálne požiadavky pre bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov. Pre právnu úpravu pracovného času na úrovni Európskej únie má veľký význam hlavne Charta základných práv Európskej únie, ktorá v článku 31 ods. 2 zakotvuje, že každý zamestnanec má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, na denný a týždenný odpočinok, ako aj na každoročnú platenú dovolenku.

Už v 70. rokoch minulého storočia vznikali snahy o harmonizovanie pracovného času na úrovni celého Európskeho spoločenstva. Až Smernica Rady 93/104/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času ustanovila prvé záväzné pravidlá ohľadom pracovného času pre národné právo členských štátov Európskeho spoločenstva. Uvedená smernica sa rodila veľmi ťažko. Bola prijatá až po tridsiatich rokovaníach Rady s veľkou nevôľou niektorých členských štátov, najmä Veľkej Británie,

ktorá krátko po prijatí smernice zažalovala Európske spoločenstvo za prekročenie rámca svojej kompetencie, ktorá mu vyplýva z primárneho práva. Súdny dvor Európskeho spoločenstva v tomto spore rozhodol v neprospech žalobcu.¹⁶ Spojené kráľovstvo namietalo, že primárne právo nepredstavuje dostatočný právny základ pre prijatie smernice, pretože „neexistujú žiadne vedecké oporné body, ktoré by dokladovali, že ide o smernicu primárne zameranú na ochranu zdravia a bezpečnosti zamestnancov“.¹⁷

V roku 2003 Smernicu Rady 93/104/ES nahradila Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, ktorá platí doteraz, aj keď na úrovni Európskej únie sú stále intenzívne snahy o jej zmenu a jej ďalšiu liberalizáciu.

Vývoj v ostatných rokoch na úrovni Európskej únie v oblasti pracovného času je spätý so stálym rozširovaním možnosti individuálneho predĺženia týždenného pracovného času (systém opt-out),¹⁸ aj keď Európsky parlament vo svojom stanovisku z 8. októbra 2008 definitívne zamietol spoločné stanovisko Rady na ďalšiu liberalizáciu smernice o pracovnom čase. Európsky parlament v tejto súvislosti výslovne deklaruje, že akceptácia daného návrhu by bola protisociálna. Týmto Európsky parlament zamietol akékoľvek ústupky od 48-hodinového pracovného týždňa a odmietol systém opt-out. Spoločné stanovisko Rady z júna 2008 na liberalizáciu smernice Európsky parlament považuje za „návrát do 19. storočia.“ Ako ďalej výslovne uvádza, „Bezbrehá deregulácia je príčinou skazy a má za následok aj súčasnú finančnú krízu vo svete. Systém opt-out nemôže podľa Európskeho parlamentu pokračovať donekonečna, lebo je proti ochrane života a zdravia zamestnancov a bezpečnosti práce a súčasne otvára dvere sociálnemu dampingu.“¹⁹

K Smernici Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES (ďalej len „Smernica 2003/88/ES“) existuje v súčasnosti už bohatá judikatúra Súdneho dvora Európskej únie, podľa ktorej zaručenie práva na maximálny týždenný pracovný čas, ako aj na minimálny čas odpočinku predstavuje zásadu sociálneho práva Únie s osobitným významom. *Zamestnanec sa*

¹⁶ Bližšie pozri C-84/1994 (*Spojené kráľovstvo/Rada*) zo dňa 12. 11. 1996.

¹⁷ Bližšie pozri *detto*.

¹⁸ Pozn.: Ide o právny model individuálneho zmluvného dojednania dĺžky týždenného pracovného času, ktorý sa odchyľuje od právneho modelu Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES, ktorá určuje hlavne maximálny týždenný pracovný čas a minimálne hranice denného a týždenného odpočinku po vykonanej práci.

¹⁹ Bližšie pozri Stanovisko Európskeho parlamentu zo dňa 8. 10. 2008.

má pri posudzovaní tohto problému podľa výslovného znenia rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie považovať za slabšiu stranu. Podľa Súdneho dvora Európskej únie je nevyhnutné zabrániť tomu, aby zamestnávateľ mal možnosť zamestnanca obmedzovať v jeho právach, ktoré mu vyplývajú zo smernice.²⁰ Samotní zamestnanci nemusia žiadať svojho zamestnávateľa o dodržiavanie minimálnych požiadaviek pri dodržiavaní pracovného času a času odpočinku.²¹

Keďže hlavným cieľom vyššie uvedenej smernice je ochrana zdravia pri práci, pod prizmou plnenia tohto základného cieľa sú národné súdy povinné uskutočňovať vo svojej rozhodovacej činnosti eurokonformný výklad smernice a nemôžu uprednostniť národné právo na úkor práva Európskej únie, ak je národné právo v rozpore s právom Európskej únie. I napriek tomu, že úprava pracovného času je na európskej úrovni regulovaná už od roku 1993, stále pretrvávajú problémy s implementáciou obsahu smernice, ale aj s interpretáciou jej základných obsahových prvkov, aj keď niektoré z nich boli medzičasom interpretované judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie.

K takýmto problémovým otázkam obsahu Smernice 2003/88/ES stále patria:

- ✚ vymedzenie pracovného času vrátane pracovnej pohotovosti a jej odmeňovania (alternatívne alebo kumulatívne splnenie troch predpokladov pojmu pracovný čas);
- ✚ právna interpretácia rovnocenných náhradných dôb odpočinku po vykonanej práci, najmä nesprávna prax členských štátov Európskej únie, ktoré odsúvajú minimálny odpočinok na neskoršie obdobie po vykonaní práce;
- ✚ situácia zamestnancov pracujúcich vo viacerých pracovných pomeroch;
- ✚ deficit riadneho monitorovania uplatňovania opt-outu, ktorý umožňujú mnohé členské štáty Európskej únie;
- ✚ komplikované právne vymedzenie početných výnimiek ustanovené v článku 17 smernice, súhrnného článku pre výnimky rôzneho druhu, nielen pokiaľ ide o maximálny týždenný pracovný čas, ale aj o referenčné obdobie, týždennú dobu odpočinku, obzvlášť nejasný rozsah výnimky zakotvenej v článku 17 ods. 1 smernice.

²⁰ Bližšie pozri C-429/09 (*Fuß*) zo dňa 25. 11. 2010.

²¹ Bližšie pozri C-429/09 (*Fuß*) zo dňa 25. 11. 2010, bod 84, ako aj právne veci C-397 až 403/01 (*Pfeiffer a ďalší*) zo dňa 9. 3. 2004, body 82 a 84.

Z hľadiska právnej závažnosti je mimoriadne dôležité, že podľa už ustálenej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie pojmy „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ sú pojmami práva Európskej únie a nemôžu sa vymedzovať a vykladať z hľadiska požiadaviek právnych úprav členských štátov Európskej únie. Je potrebné ich definovať na základe objektívnych znakov a pri zohľadnení systému a cieľa uvedenej smernice. Podľa aktuálnej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie členské štáty nemôžu jednostranne určovať rozsah týchto pojmov. Akýkoľvek iný výklad, podľa názoru Súdneho dvora Európskej únie, by zbavoval predmetnú smernicu jej potrebného účinku a poprel by jej cieľ, zaručenie účinnej ochrany bezpečnosti a zdravia zamestnancov.²²

Reálne dodržiavanie maximálneho týždenného pracovného času podľa zmienenej smernice veľmi podstatnou mierou deformuje aj práca nadčas. Slovenská pracovnoprávna úprava rozsahu nadčasovej práce uvedená v Zákonníku práce má európsky primát, čo platí aj pre prácu v noci a pre prácu vykonávanú v nedeľu. Rozsah maximálne dovolenej nadčasovej práce v roku predstavuje v priemere viac ako $\frac{1}{4}$ plného pracovného úväzku zamestnanca.²³

6.1 Denný maximálny pracovný čas a doby denného odpočinku po práci

Podľa jedného z novších rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie právna úprava, ktorá nepriznáva zamestnancom nárok na denný odpočinok po vykonanej práci po celú dobu trvania pracovnoprávneho vzťahu, zbavuje svojej podstaty subjektívne právo zamestnanca na odpočinok po vykonanej práci a je v rozpore s cieľom Smernice 2003/88/ES.²⁴ Podľa článku 3 uvedenej smernice členské štáty Európskej únie prijímajú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby každý zamestnanec mal nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín.

Zákonník práce Slovenskej republiky nezakotvuje všeobecnú hranicu pre maximálny denný pracovný čas, aj keď pri úprave nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času podľa § 87 Zákonníka práce, ako aj pri úprave pružného pracovného času ustanovuje maximálnu dĺžku dennej

²² Bližšie pozri C-151/02 (*Jaeger*) zo dňa 9. 9. 2003, body 59, 70, 85.

²³ Pozn.: Vo vzťahu k ostatným zamestnancom platí maximálny rozsah nadčasovej práce 400 hodín ročne.

²⁴ Bližšie pozri C-428/09, bod 60, tiež BECTU, bod 48.

pracovnej zmeny na 12 hodín, pričom práca nadčas je podľa Zákonníka práce práca, ktorá je nad rámec pracovnej zmeny. Podľa § 92 odsek 1 Zákonníka práce denný odpočinok po vykonanej práci je ustanovený súladne so Smernicou 2003/88/ES na 12 hodín. Na druhej strane, § 92 odsek 2 Zákonníka práce umožňuje z taxatívnych dôvodov denný odpočinok po vykonanej práci zo strany zamestnávateľa jednostranne skrátiť až na osem hodín.²⁵ V prípade, že zamestnávateľ jednostranne skráti dobu odpočinku z taxatívnych dôvodov uvedených v § 92 Zákonníka práce, je povinný zamestnancovi dodatočne do 30 dní poskytnúť rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok.

Článok 17 Smernice 2003/88/ES, ktorý oprávňuje nielen členské štáty Európskej únie, ale aj sociálnych partnerov k odchýlkam v rozsahu denného alebo týždenného pracovného času, dôsledne vyžaduje poskytnutie náhradného rovnocenného odpočinku bezprostredne po práci, a len celkom výnimočne stačí aj iná alternatívna primeraná ochrana. Doby odpočinku podľa článku 2 danej smernice podľa aktuálnej judikatúry predpokladajú, že sú pravidelné, dostačujúco dlhé a kontinuálne.²⁶ Podľa rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie v právnej veci Jaeger, „Ak členský štát pristúpi na možnosť skrátenia denného odpočinku zamestnancovi, musí byť toto skrátenie kompenzované poskytnutím náhradného odpočinku v takom počte po sebe nasledujúcich hodín, ktorý zodpovedá skráteniu času odpočinku ešte pred začatím ďalšej pracovnej doby. Skutočnosť, že takýto čas odpočinku sa poskytne v inom čase, ktorý už nie je priamo spojený s predĺženým pracovným časom v dôsledku nadčasovej práce, spravidla nezohľadňuje primeraným spôsobom potrebu dodržať základné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia zamestnancov.“²⁷ Rovnocenná doba náhradného odpočinku sa má priznať zamestnancovi v čase, ktorý nasleduje hneď po príslušnom pracovnom čase.²⁸

Z aktuálnej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie celkom zjavne vyplýva, že poskytnutie náhradného odpočinku do 30 dní pri skrátení denného odpočinku na úroveň 8 hodín podľa § 92 Zákonníka práce Slovenskej republiky nevykazuje znaky rovnocennej doby odpočinku podľa Smernice 2003/88/ES. Skrátením denného odpočinku na osem hodín bez

²⁵ Pozn.: Ide o práce, ktoré článok 17 ods. 3 predmetnej smernice zahrnuje medzi oprávnené odchýlky z týždenného pracovného času.

²⁶ Bližšie pozri C-428/2009 (*Union Syndicale Solidaires Isère*) zo dňa 14. 10. 2010, body 37 a 71.

²⁷ Bližšie pozri C-151/02 (*Jaeger*) zo dňa 9. 9. 2003, bod 97.

²⁸ Bližšie pozri *detto*, bod 103.

jeho neodkladného vyrovnanía sa slovenská pracovnoprávna úprava Zákonníka práce dostáva do rozporu s obsahom a cieľom uvedenej smernice, pokiaľ neumožňuje doby odpočinku poskytnúť bezprostredne po pracovnom čase, tak, aby doby odpočinku po vykonanej práci splnili svoj primárny účel.

7 Je potrebná ďalšia liberalizácia pracovnoprávných vzťahov?

Stály tlak na liberalizáciu existujúcich pracovnoprávných úprav najmä zo strany zamestnávateľských subjektov ohrozuje existenčné základy zamestnancov. Tento tlak sa zintenzívnil v období hospodárskej a finančnej krízy a v súčasnosti pokračuje aj na začiatku štvrtej priemyselnej revolúcie rôznymi formami digitálnej práce bez primeranej sociálnoprávnej ochrany. V ostatných rokoch sa prejavuje masívnym nárastom neštandardných zamestnaní, nielen dočasnej agentúrnej práce, ale aj práce uskutočňovanej prostredníctvom digitálnych platforiem, najmä crowdworkingu, práce na zavolanie a iných príležitostných prác s veľmi nízkym rozsahom pracovného úväzku.

Tým sa aj v 21. storočí stále rozrastá časť ekonomicky aktívnych zamestnancov, ktorí vzhľadom na veľmi neistú a súčasne nízku mieru svojho pracovného zapojenia nie sú spôsobilí individuálne prežiť. V 21. storočí došlo k eliminácii schopnosti zamestnanca zo svojho pracovného príjmu v podobe rôznych foriem neštandardných zamestnaní existenčne zabezpečiť seba a svoju rodinu. Či je potrebné pokračovať v presadzovaní neoliberalných predstáv o usporiadaní spoločnosti, ktoré aj významní ekonómovia považujú za prekonané v oblasti pracovného práva i v 21. storočí, na to nám dala dostatočnú odpoveď svetová hospodárska a finančná kríza, ktorá poukázala na ťažké negatívne dôsledky neoliberalizmu všetkých spoločenských, nielen ekonomických procesov v širšom európskom priestore, ako aj vo svete.²⁹ Aj keď stratégia Európskej únie „Európa 2020“ preferuje do najbližších rokov inteligentný, udržateľný rast a inkluzívny rast s vysokou mierou zamestnanosti, ktorý by zabezpečil sociálnu súdržnosť, súčasná situácia v praxi ukazuje, že je to len zbožné želanie orgánov Európskej únie. Aj preto existuje veľa argumentov pre

²⁹ Bližšie pozri Von HAYEK, F. A. Die Erhaltung des liberalen Gedankengutes. In: W. KERBER, Hrsg. *Die Anmaßung von Wissen: Neue Freiburger Studien von F. A. von Hayek*. 1. Aufl. Tübingen: Mohr Siebeck, 1996, s. 249-261. ISBN 3-16-146402-8.

d'alšie doplnenie trhového koordinačného systému korektívom solidarity a sociálnej spravodlivosti.³⁰

Sociálna politika štátu by mala obmedzovať dopady maximalizácie ekonomického výstupu z ľudskej práce zo strany zamestnávateľa a v tejto polohe by mala vystupovať ako garant základnej materiálnej slobody.³¹ Ani počas svetovej hospodárskej a finančnej krízy sa jednoznačne nepreukázalo, že hlavnou príčinou zadlženosti európskych krajín je príliš nákladný sociálny model. Môžeme si v tejto súvislosti položiť kľúčovú otázku, či by riešením krízy nemali byť návrat k etickému rozmeru hospodárskeho vývoja, zamedzenie morálneho hazardu s nakladaním so základnými hodnotami spoločnosti a boj proti korupcii. Samotný Eurostat priznáva, že rozmer európskej korupcie sa pohybuje na úrovni 150 až 170 miliárd EUR a dosahuje minimálne taký objem, ako celý rozpočet Európskej únie.³²

Eróziu pracovnoprávných vzťahov a spochybňovanie postavenia zamestnanca stále viac podkopávajú outsourcing a offshoring a rôzne iné digitálne formy práce s nedostatočným a neistým sociálnoprávnym zabezpečením zamestnancov. Majú až takmer zničujúci účinok na globálne trhy práce a ďalej prehľbujú polarizáciu bohatstva a chudoby v Európskej únii a vo svete. Obchádzanie etických princípov v podnikaní sa stalo súčasťou globálnej spoločnosti a riešenie do budúcnosti by malo spočívať vo zvýšení etiky v podnikaní, v prehľbení miery sociálnej zodpovednosti firiem. Ak sa identifikujeme s tézou, že svetová finančná a hospodárska kríza vznikla ako produkt absencie etiky v správaní sa všetkých ekonomických subjektov, obzvlášť finančného sektora, riešením postkrízových problémov by mal byť návrat k morálnym princípom hospodárskej činnosti.

Pravdou zostáva, že aj v 21. storočí bude mať zamestnávateľ nad'alej dominantné postavenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov pri výkone závislej práce. Aj v 21. storočí samotná pracovná zmluva, založená na slobodnej voľbe strán, zakladá vzťah závislej práce ako vzťah podriade-

³⁰ Bližšie pozri KRPEC, O. a V. HODULÁK. Sociálne tržní ekonomika jako relevantní koncepce hospodářské politiky ve 21. století. *Ekonomický časopis*. 2012, roč. 60, č. 9, s. 887. ISSN 0013-3035.

³¹ Bližšie pozri tamtiež; pozri tiež BÖHM, F. *Freiheit und Ordnung in der Marktwirtschaft*. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 1980. 651 s. ISBN 3-7890-0492-8.

³² Bližšie pozri HONTYOVÁ, K. a P. IVANOVÁ. Aktuálne problémy globálnej hospodárskej krízy a ich možné teoretické i praktické riešenie. *Ekonomický časopis*. 2012, roč. 60, č. 10, s. 1059-1078. ISSN 0013-3035.

nosti a nadriadenosti zmluvných strán. Špecifikom uvedeného pracovno-právneho vzťahu je skutočnosť, že zamestnávateľ má oprávnenie v prevažnej väčšine prípadov jednostranne určovať pracovné podmienky bez ohľadu na vzájomné dojednanie zmluvných strán (napríklad rozvrhnutie pracovného času či doby odpočinku alebo určenie nástupu na dovolenku).³³

Pracovná zmluva, aj keď je formálno-právne založená na zmluvnej slobode zmluvných strán, tieto zmluvné strany nie sú vybavené rovnakou vyjednávacou pozíciou; nejde preto o faktické rovnaké právne postavenie zmluvných strán pri uzatváraní pracovnej zmluvy. Aj z dôvodu nerovnej vyjednávacej pozície zmluvných strán pri dojednávaní pracovnej zmluvy sa zákonodarca stále usiluje o intervenciu v smere ochrany zamestnanca pred nepriaznivými sociálnymi dopadmi ničím neobmedzenej sily trhu.³⁴

8 Najnovšie výzvy v rozvoji pracovného práva

Najnovšie výzvy v rozvoji pracovného práva sú spojené najmä s právnymi následkami starnutia populácie v medzinárodnom meradle a s novými výzvami, ktoré vyplývajú z tohto nezvratného procesu štvrtej priemyselnej revolúcie. Do roku 2050 sa predpokladá, že počet obyvateľov nad 65 rokov sa strojnásobí. Daný nový demografický kontext má významné dôsledky na politiky zamestnanosti a sociálnej ochrany. Na základe dlhodobých trendov sa aktuálne na pôde Medzinárodnej organizácie práce analyzujú kľúčové sociálne a ekonomické výzvy, ktoré sú spôsobené demografickými zmenami, s akcentovaním potreby integrovaného rámca dôstojnej práce, ktorý sa rozširuje v priebehu životného cyklu a ktorý akceptuje medzigeneračnú solidaritu.

Digitalizácia pracovného života celej spoločnosti sa premieta aj do oblasti pracovnoprávných vzťahov. Digitalizáciou vznikajú nové druhy a spôsoby práce, nové obchodné modely, ktoré nemožno celkom úspešne vtesnať do rámca existujúcich základných právnych kategórií pracovné-

³³ Bližšie pozri SCHRAMMEL, W. Die Finanzmarktkrise und die Zukunft der österreichischen Arbeits- und Sozialrechtsordnung. *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht*. 2012, Jg. 26, Nr. 2, s. 141-159. ISSN 0930-861X; ďalej aj WALTERMANN, R. Die Finanzmarktkrise und die Zukunft der deutschen Arbeits- und Sozialrechtsordnung. *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht*. 2012, Jg. 26, Nr. 2, s. 125-140. ISSN 0930-861X.

³⁴ Bližšie pozri BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 5. dopln. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 11. ISBN 978-80-7400-405-6.

ho práva, akými sú pojem zamestnanec či pojem závislá práca alebo pojem pracovný pomer, respektíve pojem osoba samostatne zárobkovo činná.

V posledných rokoch sa veľmi dynamicky rozvíjajú „neštandardné“ pracovné vzťahy uskutočňované prostredníctvom online pôsobiacich digitálnych platforiem. Dynamika ich rozširovania v ostatnom čase je taká vysoká, že odôvodnene existuje obava, či v určitom časovom horizonte úplne nenahradia „štandardné“ pracovné pomery. Jednorazové pracovné činnosti alebo krátkodobé pracovné činnosti, príležitostné práce, práce na zavolanie, práce „do anonymného davu“ (crowdworking) by mohli byť právne pokrývané i obchodnoprávnymi zmluvnými typmi, čo by nevytváralo pozitívne perspektívy pre pracovné právo a jeho ďalší rozvoj.

Vo svetle stále sa rozširujúcich nových pracovných modelov pod vplyvom digitálnej doby i pod tlakom nadnárodných korporácií fakticky dochádza k neustálej redukcii fyzických osôb uskutočňujúcich závislú prácu v štandardných pracovných pomeroch a tieto neštandardné (atypické) pracovné vzťahy nie sú vzhľadom na svoju povahu spôsobilé garantovať osobám, ktoré ich vykonávajú, ani elementárne životné podmienky. *Existujúci tlak podnikateľských štruktúr tým aj do budúcnosti zužuje právny priestor pre štandardné pracovné pomery na plný pracovný úväzok a na neurčitý čas, ktoré podľa aktuálnych štatistických údajov Európskej únie tvoria v súčasnosti už iba 60 % všetkých pracovných pomerov.*³⁵

Skutočnosť, že digitalizácia pracovných procesov a postupov posúva stále viac fyzických osôb do roviny neistoty stáleho pracovného príjmu pri neustále rastúcich ziskoch podnikateľských subjektov, má negatívne následky na celú spoločnosť. Stále „roztváranie nožníc“ medzi bohatými a chudobnými pri súčasnom vysokom hospodárskom raste v spoločnosti vytvára negatívne, niekedy až revolučné nálady, ktoré sú živnou pôdou pre zvyšovanie extrémistických nálad v spoločnosti. Uvedený vývoj neustále rastúcich ziskov podnikateľských subjektov, ktoré dosahujú zásluhou nových technológií na úkor elementárnej stability pracovnoprávných vzťahov, môže viesť nielen v Európe, ale aj vo svete k neželaným revolučným náladám.

³⁵ Bližšie pozri Dôvodovú správu k Návrhu novej smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach.

Zmienený neželateľný trend a sociálnoprávne dopady na stále sa rozširujúce neštandardné zamestnania bez akejkol'vek právnej istoty stabilnejšieho pracovného príjmu si už všimli v ostatnom období aj orgány Európskej únie. Vo viacerých svojich dokumentoch deklarujú potrebu sociálnoprávnej ochrany všetkých neštandardných foriem zamestnania, ktoré vznikajú ako dôsledok digitalizácie pracovných a výrobných procesov.

Odporúčanie Komisie „O prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby“ z 13. marca 2018 preto apeluje na členské štáty Európskej únie, aby zabezpečili primeranú sociálnoprávnu ochranu zamestnancom v neštandardných pracovných pomeroch, ako aj sociálnoprávnu ochranu osobám samostatne zárobkovo činným.³⁶

Na potrebu prehĺbenia sociálnej ochrany pri výkone atypických zamestnaní poukazuje aj Návrh Smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach.³⁷

Na základe Uznesenia Európskeho parlamentu³⁸ sa predpokladá monitorovanie sociálnoprávnej ochrany plnenia Európskeho piliera sociálnych práv. V roku 2018 Odporúčanie Európskeho parlamentu ustanovilo zriadenie Európskeho orgánu práce.

Významné podnety na ochranu zamestnancov v atypických pracovných pomeroch boli v roku 2012 prijaté i vo forme Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce o vnútroštátnych minimách sociálnej ochrany.³⁹

Hlavnou ideou všetkých dokumentov Európskej únie v súvislosti s digitalizáciou výrobných procesov a postupov so stálym rozširovaním hospodárstva digitálnych platforiem je *zabezpečenie sociálnoprávnej ochrany všetkým formám zamestnania bez ohľadu na to, či majú za svoj právny základ pracovnú zmluvu alebo iný druh zmluvy.*

³⁶ Bližšie pozri Návrh Odporúčania Európskej komisie o prístupe k sociálnej ochrane pre zamestnancov a samostatne zárobkovo činné osoby zo dňa 13. 3. 2018, 2018/0059 (NLE), COM (2018).

³⁷ Bližšie pozri Návrh Smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach, COM (2017) 131.

³⁸ Bližšie pozri Uznesenie Európskeho parlamentu o Európskom pilieri sociálnych práv zo dňa 19. 1. 2017, COM (2016) 127.

³⁹ Bližšie pozri Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 202/2012 o vnútroštátnych minimách sociálnej ochrany.

Podľa názoru Európskej komisie sa potrebným javí riešiť prístup na trh práce aj týmito novými právnymi modelmi, ale, na druhej strane, je súčasne nutné zabezpečiť spravodlivé pracovné podmienky a primeranú sociálnu ochranu všetkým aktérom ekonomiky platforiem, t.j. poskytovateľom služieb, príjemcom služieb, ako aj príslušným digitálnym platformám, nielen pokiaľ ide o vstup na pracovný trh, ale tiež o zodpovednosť-né právne vzťahy.⁴⁰

Uznesenie Európskeho parlamentu o Európskom pilieri sociálnych práv, ako aj Odporúčanie Komisie Európskej únie o Európskom pilieri sociálnych práv z roku 2017 a Odporúčanie Európskej komisie z roku 2018 mobilizujú v čase po ukončení svetovej hospodárskej krízy národných zákonodarcov k regulácii primeranej sociálnoprávnej ochrany pre všetky štandardné aj neštandardné právne formy zamestnania.⁴¹

Všetky uvedené nové spôsoby práce majú pre osobu vykonávajúcu prácu jedného spoločného menovateľa – práca uskutočňovaná výlučne prostredníctvom digitálnych platforiem nemôže celkom úspešne zabezpečiť živobytie tomu, kto ju vykonáva. Skôr plnia funkciu doplnkovej zárobkovej činnosti popri štandardných pracovných pomeroch. Ako doplnková forma práce popri štandardnom zamestnaní môže práca prostredníctvom digitálnych platforiem znamenať aj pre samotného jedinca spres-trenie doterajšej činnosti, kreativitu, rozvíjanie tvorivosti a osobnej in-iciatívy.

Určitou „nádejou“ pre najbližšie desaťročia sú ekonomické prognózy rozvoja moderných spôsobov práce, osobitne prostredníctvom online pôsobiacich digitálnych platforiem, z ktorých vyplýva, že fenomén digi-tálnych spôsobov práce bude síce s určitou dynamikou naďalej rásť, ale ani v budúcnosti nebude možné všetky existujúce druhy práce vykonávať prostredníctvom digitálnych platforiem, od stola, zo svojho počítača, len na základe internetového pripojenia.

Pripomíname, že časť právnickej literatúry v zahraničí označuje nové spôsoby a druhy práce podmienené digitalizáciou pracovných procesov vznikajúce pod vplyvom vedeckého pokroku za novodobé otroctvo, ktoré na začiatku tretieho tisícročia a začiatku štvrtej priemyselnej revolúcie

⁴⁰ Bližšie pozri Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Európska agenda pre kolaboratívne hos-podárstvo, Brusel 2. 6. 2016, COM (2016) 356 final.

⁴¹ Bližšie pozri Uznesenie Európskeho parlamentu o Európskom pilieri sociálnych práv z 19. 1. 2017, COM (2016) 127.

opäť rieši základnú sociálnu otázku vzťahu práce a kapitálu, tak, ako pri vzniku pracovného práva na začiatku 19. storočia, s tým zásadným rozdielom, že uvedenú základnú sociálnu otázku rieši nie v prospech práce, ale v prospech kapitálu.

Záver

Právna úprava ochrany slabšej strany v pracovnom práve nadobúda v dnešných časoch zásadný a kľúčový význam predovšetkým v súvislosti s nastupujúcou digitálnou dobou, v ktorej vznikajú úplne nové druhy a spôsoby práce, ktoré v dostatočnej miere nezabezpečujú ochranu zamestnanca ako slabšej strany v pracovnom práve, pretože ho uvádzajú do stále väčšej neistoty výkonu práce, a tým tiež do nestability pracovného príjmu bezprostredne súvisiaceho so zabezpečením jeho elementárnych životných podmienok. Počet štandardných pracovných pomerov na plný pracovný úväzok a s relatívne vysokou mierou sociálnoprávnej ochrany neustále klesá a, naopak, narastá počet rozličných neštandardných foriem a druhov práce bez akejkoľvek sociálnoprávnej ochrany alebo len s veľmi nízkou sociálnoprávnou ochranou.

Je otázne, či stále postupujúcou digitalizáciou pracovného života nám „nemizne pred očami“ klasický či štandardný zamestnanec s určitou, po celé desaťročia budovanou sociálnoprávnou ochranou, a to nielen podľa právneho poriadku Slovenskej republiky, ale aj podľa medzinárodných prameňov práva, dohovorov Medzinárodnej organizácie práce, ako aj prameňov práva Európskej únie. Ide nielen o Chartu základných práv Európskej únie, ale i celú oblasť primárneho práva a sekundárneho práva Európskej únie, ťažiskovo zameranú na ochranu pracovnoprávných vzťahov. Relatívne vysoký štandard sociálnoprávnej ochrany zamestnanca v štandardnom pracovnom vzťahu garantuje tiež Slovenskou republikou ratifikovaná Európska sociálna charta, ako aj Revidovaná Európska sociálna charta, základné právne pramene Rady Európy.

Vo vyššie uvádzaných súvislostiach vyslovujeme odôvodnenú obavu, či nové pracovné modely podmienené digitalizáciou pracovných procesov a uskutočňované prostredníctvom digitálnych platforiem, ktoré sa vyvíjajú podstatne dynamickejšie ako existujúca národná, medzinárodná či európska právna ochrana, už nedosahujú taký mohutný reálny časový predstih, že aktuálna úprava ochrany zamestnanca na národnej, medzinárodnej či európskej úrovni je už na zamestnanca reálne neuplatniteľná.

Na základe všetkých skutočností pojednávaných v predloženom príspevku je evidentné, že aj v 21. storočí bude mať zamestnávateľ nad'alej dominantné postavenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov pri výkone závislej práce, a preto ochranná funkcia pracovného práva musí zotrvať základnou funkciou pracovného práva aj pre 21. storočie.

Zoznam bibliografických odkazov

- BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 5. dopln. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
- BÖHM, F. *Freiheit und Ordnung in der Marktwirtschaft*. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 1980. 651 s. ISBN 3-7890-0492-8.
- HALÍŘOVÁ, G. Právo na svobodnou volbu povolání versus převedení na jinou práci. In: P. BLAHO a A. ŠVECOVÁ, eds. *Hodnotový systém práva a jeho reflexia v právnej teórii a praxi: II. diel*. 1. vyd. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2013, s. 973-984. ISBN 978-80-8082-587-4.
- HONTYOVÁ, K. a P. IVANOVÁ. Aktuálne problémy globálnej hospodárskej krízy a ich možné teoretické i praktické riešenie. *Ekonomický časopis*. 2012, roč. 60, č. 10, s. 1059-1078. ISSN 0013-3035.
- KRPEC, O. a V. HODULÁK. Sociálně tržní ekonomika jako relevantní koncepce hospodářské politiky ve 21. století. *Ekonomický časopis*. 2012, roč. 60, č. 9, s. 881-898. ISSN 0013-3035.
- LÖSCHNIGG, G. *Arbeitsrecht*. 11. neu bearb. Aufl. Wien: ÖGB-Verlag, 2011. 1030 s. ISBN 978-3-7035-1393-0.
- REPGEN, T. *Die soziale Aufgabe des Privatrechts: Eine Grundfrage in Wissenschaft und Kodifikation am Ende des 19. Jahrhunderts*. 1. Aufl. Tübingen: Mohr Siebeck, 2001. 582 s. ISBN 3-16-147516-X.
- SCHRAMEL, W. Die Finanzmarktkrise und die Zukunft der österreichischen Arbeits- und Sozialrechtsordnung. *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht*. 2012, Jg. 26, Nr. 2, s. 141-159. ISSN 0930-861X.
- Von HAYEK, F. A. Die Erhaltung des liberalen Gedankengutes. In: W. KERBER, Hrsg. *Die Anmaßung von Wissen: Neue Freiburger Studien von F. A. von Hayek*. 1. Aufl. Tübingen: Mohr Siebeck, 1996, s. 249-261. ISBN 3-16-146402-8.

WAGNEROVÁ, E., V. ŠIMÍČEK, T. LANGÁŠEK, I. POSPÍŠIL, et al. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012. 906 s. ISBN 978-80-7357-750-6.

WALTERMANN, R. Die Finanzmarktkrise und die Zukunft der deutschen Arbeits- und Sozialrechtsordnung. *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht*. 2012, Jg. 26, Nr. 2, s. 125-140. ISSN 0930-861X.

Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Právnická fakulta
Trnavská univerzita v Trnave
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slovenská republika
helena.barancova@truni.sk