



SOCIETAS ET IVRISPRVDENTIA

SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA

**Medzinárodný
internetový vedecký časopis
zameraný na právne otázky
v interdisciplinárnych súvislostiach**

**International
Scientific Online Journal
for the Study of Legal Issues
in the Interdisciplinary Context**

**Vydáva
Právnická fakulta
Trnavská univerzita v Trnave**

**Issued by
Faculty of Law
Trnava University in Trnava**

**Vychádza štvrťročne
2025, ročník XIII.**

**Issued Quarterly
2025, Volume XIII.**

ISSN 1339-5467



2025

1



SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA



Medzinárodný
internetový vedecký časopis
zameraný na právne otázky
v interdisciplinárnych súvislostiach

International
Scientific Online Journal
for the Study of Legal Issues
in the Interdisciplinary Context

Vydáva:
Právnická fakulta
Trnavská univerzita v Trnave
Slovenská republika

Issued by:
Faculty of Law
Trnava University in Trnava
Slovak Republic

Vychádza štvrt'ročne
2025, ročník XIII.

Issued Quarterly
2025, Volume XIII.

URL časopisu:
<https://sei.iuridica.truni.sk>

Journal's URL:
<https://sei.iuridica.truni.sk>

Poštová adresa redakcie:
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slovenská republika

Editorial Office Postal Address:
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slovak Republic

E-mailová adresa redakcie:
sei.journal@gmail.com

Editorial Office E-mail Address:
sei.journal@gmail.com

Hlavný redaktor:
Doc. JUDr. Viktor Križan, PhD.

Editor in Chief:
Doc. JUDr. Viktor Križan, PhD.

Výkonný redaktor:
Ing. Jana Koprlová, PhD.

Executive Editor:
Ing. Jana Koprlová, PhD.

© Právnická fakulta
Trnavská univerzita v Trnave
Slovenská republika

© Faculty of Law
Trnava University in Trnava
Slovak Republic

ISSN 1339-5467

DOI: <https://doi.org/10.31262/1339-5467/2025/13/1>



Časopis **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** je časopis s otvoreným prístupom, čo znamená, že všetok obsah je bezplatne voľne dostupný užívateľovi alebo jeho inštitúcii. Používatelia môžu čítať, sťahovať, kopírovať, distribuovať, tlačiť, vyhľadávať alebo odkazovať na úplné texty článkov, alebo ich používať na akýkoľvek iný zákonný účel bez predchádzajúceho vyžiadania si povolenia od vydavateľa alebo autora. Uvedené je v súlade s definíciou otvoreného prístupu BOAI.

Časopis **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** nevyžaduje poplatky za spracovanie článkov ani žiadne iné autorské poplatky.

The journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** is an open access journal which means that all content is freely available without charge to the user or his/her institution. Users are allowed to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of the articles, or use them for any other lawful purpose, without asking prior permission from the publisher or the author. This is in accordance with the BOAI definition of open access.

The journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** does not require article processing charges or any other author fees.



Publikácia je šírená pod licenciou Creative Commons 4.0, Attribution-NonCommercial-NoDerivatives. Dielo je možné opakovane používať za predpokladu uvedenia mien autorov a len na nekomerčné účely, pričom nie je možné z diela ani z jeho jednotlivých častí vyhotoviť odvodené dielo formou spracovania alebo iných zmien.

The publication is distributed under the Creative Commons 4.0 license, Attribution-NonCommercial-NoDerivatives. The work can be used repeatedly, provided that the names of the authors are mentioned and only for non-commercial purposes, while it is not possible to create a derivative work from the work or its individual parts in the form of processing or other changes.



Autori, ktorí publikujú v časopise **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**, si ponechajú autorské práva na svoje dielo, pričom ho licencujú na základe licencie Creative Commons 4.0, Attribution-NonCommercial-NoDerivatives, ktorá umožňuje ich dielo opakovane používať za predpokladu uvedenia mien autorov a len na nekomerčné účely, pričom nie je možné z diela ani z jeho jednotlivých častí vyhotoviť odvodené dielo formou spracovania alebo iných zmien.

Authors publishing with the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** retain the copyright to their work, licensing it under the Creative Commons 4.0 license, Attribution-NonCommercial-NoDerivatives, which allows their work to be used repeatedly, provided that the names of the authors are mentioned and only for non-commercial purposes, while it is not possible to create a derivative work from the work or its individual parts in the form of processing or other changes.

Redakčná rada

Hlavný redaktor

Doc. JUDr. Viktor Križan, PhD.

 Trnavská univerzita v Trnave

Výkonný redaktor

Ing. Jana Koprlová, PhD.

 Trnavská univerzita v Trnave

Predseda redakčnej rady

Prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.


 Trnavská univerzita v Trnave

Zahraniční členovia redakčnej rady

Prof. Daniel Barnhizer

 Michigan State University College of Law, Spojené štáty americké


Prof. dr hab. Józef Ciągwa

 Uniwersytet Śląski w Katowicach, Poľsko


Prof. Elizabeth Clark

 Brigham Young University, Spojené štáty americké


Prof. Dr. Maximilian Fuchs

 Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Nemecko

Prof. JUDr. Jakub Handrlica LL.M., Ph.D., DSc.

 Univerzita Karlova v Praze, Česká republika

Professeur titulaire Louis-Léon Christians

 Université catholique de Louvain, Belgicko


Prof. Dr. Sc. Tatjana Josipović

 Sveučilište u Zagrebu, Chorvátsko

Doc. Dr. Sc. Aleksandra Maganić

 Sveučilište u Zagrebu, Chorvátsko

Prof. Nikos Maghioros

 Aristotelio Panepistimio Thessalonikis, Grécko

Doc. JUDr. Filip Melzer, LL.M., Ph. D.

 Univerzita Palackého v Olomouci, Česká republika

Prof. Dr. Dušan Nikolić

✚ Univerzitet u Novom Sadu, Srbsko

Prof. Alberto Patiño Reyes

✚ Universidad Iberoamericana, Mexiko

Prof. Francisca Pérez Madrid

✚ Universitat de Barcelona, Španielsko

Prof. Michele Rosboch

✚ Università degli Studi di Torino, Taliansko

Prof. Balázs Schanda, Ph.D.

✚ Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Maďarsko

Prof. Charles Szymanski

✚ Vytauto Didžiojo universitetas, Litva

✚ Michigan State University College of Law, Spojené štáty americké

Doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D., DSc.

✚ Univerzita Karlova v Praze, Česká republika

Prof. Emmanuel Tawil

✚ Université Panthéon-Assas, Francúzsko

Dr. Angelo Vigliani Ferraro

✚ Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria, Taliansko

Assoc. Prof. Andrei Zarafiu, Ph.D.

✚ Universitatea din București, Rumunsko

Prof. dr. Viktorija Žnidaršič Skubic, univ. dipl. prav.

✚ Univerza v Ljubljani, Slovinsko

Domáci členovia redakčnej rady

Prof. JUDr. Soňa Košičiarová, PhD.

✚ Trnavská univerzita v Trnave

Prof. JUDr. Bc. Miriam Laclavíková, PhD.

✚ Trnavská univerzita v Trnave

Doc. JUDr. Marianna Novotná, PhD., univ. prof.

✚ Trnavská univerzita v Trnave

Doc. JUDr. PhDr. Adriana Pollák, PhD.

✚ Trnavská univerzita v Trnave

Prof. PhDr. Miroslava Szarková, CSc.

✚ Ekonomická univerzita v Bratislave

Prof. JUDr. Ivan Šimovček, CSc.

✚ Trnavská univerzita v Trnave

Dr.h.c. prof. doc. JUDr. Marek Šmid, PhD.

✚ Trnavská univerzita v Trnave

Zahraniční redaktori

Prof. Preeti D. Das

✚ Jawaharlal Nehru University, New Delhi, India

Thlic. Mgr. Monika Menke, Th.D.

✚ Univerzita Palackého v Olomouci, Česká republika

Prof. Mincho Petrov Minchev, Dr. Habil.

✚ Velikoturnovski universitet „Sv. Sv. Kiril i Metodii“, Bulharsko

Editorial Board

Editor in Chief

Doc. JUDr. Viktor Križan, PhD.

 Trnava University in Trnava, Slovakia

Executive Editor

Ing. Jana Koprlová, PhD.

 Trnava University in Trnava, Slovakia

Chairman of the Editorial Board

Prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

 Trnava University in Trnava, Slovakia

Foreign Members of the Editorial Board

Prof. Daniel Barnhizer

 Michigan State University College of Law, United States of America

Professeur titulaire Louis-Léon Christians

 Catholic University of Louvain, Belgium

Prof. dr hab. Józef Ciągwa

 University of Silesia in Katowice, Poland


Prof. Elizabeth Clark

 Brigham Young University, United States of America

Prof. Dr. Maximilian Fuchs

 Catholic University of Eichstätt-Ingolstadt, Germany


Prof. JUDr. Jakub Handrlica LL.M., Ph.D., DSc.

 Charles University in Prague, Czech Republic


Prof. Dr. Sc. Tatjana Josipović

 University of Zagreb, Croatia


Assoc. Prof. Dr. Sc. Aleksandra Maganić

 University of Zagreb, Croatia

Prof. Nikos Maghioros

 Aristotle University of Thessaloniki, Greece

Assoc. Prof. JUDr. Filip Melzer, LL.M., Ph. D.

 Palacký University Olomouc, Czech Republic

Prof. Dr. Dušan Nikolić

✚ University of Novi Sad, Serbia

Prof. Alberto Patiño Reyes

✚ Ibero-American University, Mexico

Prof. Francisca Pérez Madrid

✚ University of Barcelona, Spain

Prof. Michele Rosboch

✚ University of Turin, Italy

Prof. Balázs Schanda, Ph.D.

✚ Pázmány Péter Catholic University, Hungary

Prof. Charles Szymanski

✚ Vytautas Magnus University, Lithuania

✚ Michigan State University College of Law, United States of America

Assoc. Prof. JUDr. Martin Štefko, Ph.D., DSc.

✚ Charles University in Prague, Czech Republic

Prof. Emmanuel Tawil

✚ Panthéon-Assas University, France

Dr. Angelo Viglianisi Ferraro

✚ “Mediterranea” University of Reggio Calabria, Italy

Assoc. Prof. Andrei Zarafiu, Ph.D.

✚ University of Bucharest, Romania

Prof. dr. Viktorija Žnidaršič Skubic, univ. dipl. prav.

✚ University of Ljubljana, Slovenia

Internal Members of the Editorial Board

Prof. JUDr. Soňa Košičiarová, PhD.

✚ Trnava University in Trnava, Slovakia

Prof. JUDr. Bc. Miriam Laclavíková, PhD.

✚ Trnava University in Trnava, Slovakia


Doc. JUDr. Marianna Novotná, PhD., univ. prof.

✚ Trnava University in Trnava, Slovakia

Doc. JUDr. PhDr. Adriana Pollák, PhD.

✚ Trnava University in Trnava, Slovakia

Prof. PhDr. Miroslava Szarková, CSc.

 University of Economics in Bratislava, Slovakia

Prof. JUDr. Ivan Šimovček, CSc.

 Trnava University in Trnava, Slovakia

Dr.h.c. prof. doc. JUDr. Marek Šmid, PhD.


 Trnava University in Trnava, Slovakia

Foreign Editors


Prof. Preeti D. Das

 Jawaharlal Nehru University, New Delhi, India

Thlic. Mgr. Monika Menke, Th.D.

 Palacký University Olomouc, Czech Republic

Prof. Mincho Petrov Minchev, Dr. Habil.

 St. Cyril and St. Methodius University of Veliko Turnovo, Bulgaria

Obsah

Jana Koprlová
Editoriál k jarnej edícii
SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA 2025 11

ŠTÚDIE

Nikola Dacev
*Regulation of the Statute of Limitations
in the Law of Obligations:
Analysis of the Latest Amendments to the Law
on Obligatory Relations and Decision
of the Constitutional Court of the Republic
of North Macedonia* 19

Tomáš Tintěra
*Zvyšování flexibility pracovněprávních vztahů
v nové úpravě zkušební doby*..... 46

Tereza Erényi
*Práva zaměstnanců vyplývající
ze směrnic Evropské unie
a jejich vynutitelnost v soukromém sektoru*..... 63

Informácie pre autorov 89

Etický kódex 99

Contents

Jana Koprlová
*Editorial for Spring Edition
of the SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA 2025* 15

STUDIES

Nikola Dacev
*Regulation of the Statute of Limitations
in the Law of Obligations:
Analysis of the Latest Amendments to the Law
on Obligatory Relations and Decision
of the Constitutional Court of the Republic
of North Macedonia*..... 19

Tomáš Tintěra
*Increasing the Flexibility in Employment Relations
in the New Legislation on Probationary Period*..... 46

Tereza Erényi
*Employee Rights Resulting
from the European Union Directives
and Their Enforceability in the Private Sector*..... 63

Information for Authors 94

Code of Ethics.....104

Editoriál k jarnej edícii **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA 2025**

Ctení čitatelia, vážení priatelia,

dovoľte, aby som Vám predstavila prvé číslo trinásteho ročníka **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**, medzinárodného internetového vedeckého časopisu zameraného na právne otázky v interdisciplinárnych súvislostiach.

Časopis **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** vychádza pod záštitou Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave a tematicky sa zameriava najmä na spoločensky významné prierezové súvislosti otázok verejného práva a súkromného práva na národnej, nadnárodnej, ako aj medzinárodnej úrovni, pričom prijíma a publikuje výhradne pôvodné, doposiaľ nepublikované príspevky. Jeho cieľom je poskytovať podnetnú a inšpiratívnu platformu pre vedecké a celospoločensky prínosné riešenia aktuálnych právnych otázok a ich komunikáciu na úrovni najmä odbornej právnickej, ale aj zainteresovanej širokej občianskej verejnosti v kontexte ich najširších interdisciplinárnych spoločenských súvislostí, a to nielen na národnej, ale aj na regionálnej a medzinárodnej úrovni.

Časopis vychádza v elektronickej on-line podobe pravidelne štyrikrát ročne, a to v termínoch 31. marec, 30. jún, 30. september a 31. december, pričom ponúka priestor pre publikáciu príspevkov v podobe samostatných vedeckých štúdií, ako aj cyklov vedeckých štúdií, esejí zamýšľajúcich sa nad aktuálnou spoločenskou témou alebo dianím, recenzií publikácií vzťahujúcich sa na hlavné zameranie časopisu, a taktiež informácií, ako aj správ súvisiacich so základným poslaním časopisu.

Webová stránka časopisu **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** ponúka čitateľskej verejnosti informácie v bežnom grafickom rozhraní, a súběžne aj v grafickom rozhraní Blind Friendly pre zrakovo hendikepovaných čitateľov paralelne v slovenskom a anglickom jazyku. V oboch jazykoch zabezpečuje redakcia časopisu i spätnú komunikáciu prostredníctvom svojej osobitnej e-mailovej adresy. Zároveň webová stránka časopisu ponúka čitateľom vďaka uplatneniu dynamického responzívneho webdizajnu možnosť prístúpenia a prehliadania z akéhokoľvek zariadenia umožňujúceho prenos informácií prostredníctvom globálnej siete internet.

Aktuálne, prvé číslo trinásteho ročníka časopisu **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** ponúka celkovo tri samostatné vedecké štúdie. V poradí

prvá štúdia ponúka čitateľom veľmi komplexný a podrobný pohľad na kľúčové a mimoriadne aktuálne otázky právnej úpravy premlčacej lehoty v záväzkovom práve, pričom sa ťažiskovo zameriava na analýzu najnovších zmien a doplnení macedónskeho zákona o záväzkových vzťahoch a súvisiace rozhodnutia Ústavného súdu Republiky Severné Macedónsko. Nasledujúca štúdia prináša komplexnú právnu analýzu otázky zvyšovania flexibility pracovnoprávných vzťahov v novej pracovnoprávnej úprave skúšobnej doby v právnom poriadku Českej republiky a jej vzájomné porovnanie s aktuálnou právnou úpravou v pracovnom práve Slovenskej republiky. Tretia a v poradí posledná štúdia prináša systematickú a hĺbkovú analýzu aktuálneho stavu a ďalšieho smerovania problematiky práv zamestnancov vyplývajúcej zo smerníc Európskej únie a ich vynútiteľnosti v súkromnom sektore v Českej republike.

V súvislosti s vydaním prvého čísla trinásteho ročníka časopisu **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** by sme veľmi radi informovali všetkých jeho čitateľov, prispievateľov aj priaznivcov, že časopis je registrovaný v Adresári časopisov s otvoreným prístupom (Directory of Open Access Journals, DOAJ), ako aj v medzinárodných vedeckých databázach Crossref, ERIH PLUS a Index Copernicus International a požiadal o registráciu v ďalších medzinárodných vedeckých databázach. Súčasne by sme veľmi radi informovali aj o tom, že do okamihu vydania nového čísla časopisu zaznamenali jeho webové stránky celkom 152 krajín návštev (v abecednom poradí):

- | | | |
|----------------------|------------------|-------------------------|
| 1. Afganistan | 52. Island | 103. Pakistan |
| 2. Albánsko | 53. Izrael | 104. Palestína |
| 3. Alžírsko | 54. Írsko | 105. Panama |
| 4. Angola | 55. Jamajka | 106. Paraguaj |
| 5. Antigua a Barbuda | 56. Japonsko | 107. Peru |
| 6. Argentína | 57. Jemen | 108. Pobrežie slonoviny |
| 7. Arménsko | 58. Jordánsko | 109. Poľsko |
| 8. Austrália | 59. Južná Afrika | 110. Portoriko |
| 9. Azerbajdžan | 60. Južná Kórea | 111. Portugalsko |
| 10. Bahrajn | 61. Kambodža | 112. Rakúsko |
| 11. Bangladéš | 62. Kamerun | 113. Rumunsko |
| 12. Barbados | 63. Kanada | 114. Rusko |
| 13. Belgicko | 64. Kapverdy | 115. Rwanda |
| 14. Benin | 65. Katar | 116. Salvádor |
| 15. Bielorusko | 66. Kazachstan | 117. Saudská Arábia |
| 16. Bolívia | 67. Keňa | 118. Senegal |

- | | | |
|----------------------------|----------------------|------------------------------|
| 17. Bosna a Hercegovina | 68. Kirgizsko | 119. Seychely |
| 18. Brazília | 69. Kolumbia | 120. Sierra Leone |
| 19. Bulharsko | 70. Kongo – Kinshasa | 121. Singapur |
| 20. Burkina Faso | 71. Kosovo | 122. Sint Maarten |
| 21. Burundi | 72. Kostarika | 123. Slovensko |
| 22. Curaçao | 73. Kuba | 124. Slovinsko |
| 23. Cyprus | 74. Kuvajt | 125. Somálsko |
| 24. Česká republika | 75. Laos | 126. Spojené arabské emiráty |
| 25. Čile | 76. Libanon | 127. Spojené kráľovstvo |
| 26. Čína | 77. Litva | 128. Spojené štáty americké |
| 27. Dánsko | 78. Líbya | 129. Srbsko |
| 28. Dominika | 79. Lotyšsko | 130. Srí Lanka |
| 29. Dominikánska republika | 80. Luxembursko | 131. Sudán |
| 30. Egypt | 81. Macedónsko | 132. Sýria |
| 31. Ekvádor | 82. Madagaskar | 133. Španielsko |
| 32. Estónsko | 83. Maďarsko | 134. Švajčiarsko |
| 33. Etiópia | 84. Malajzia | 135. Švédsko |
| 34. Fidži | 85. Malawi | 136. Tadžikistan |
| 35. Filipíny | 86. Malta | 137. Taiwan |
| 36. Fínsko | 87. Maroko | 138. Taliansko |
| 37. Francúzsko | 88. Maurícius | 139. Tanzánia |
| 38. Ghana | 89. Mexiko | 140. Thajsko |
| 39. Grécko | 90. Mjanmarsko | 141. Togo |
| 40. Gruzínsko | 91. Moldavsko | 142. Trinidad a Tobago |
| 41. Guam | 92. Mongolsko | 143. Tunisko |
| 42. Guatemala | 93. Mozambik | 144. Turecko |
| 43. Guinea | 94. Namíbia | 145. Uganda |
| 44. Holandsko | 95. Nemecko | 146. Ukrajina |
| 45. Honduras | 96. Nepál | 147. Uruguaj |
| 46. Hongkong | 97. Nigéria | 148. Uzbekistan |
| 47. Chorvátsko | 98. Nikaragua | 149. Venezuela |
| 48. India | 99. Nórsko | 150. Vietnam |
| 49. Indonézia | 100. Nová Kaledónia | 151. Zambia |
| 50. Irak | 101. Nový Zéland | 152. Zimbabwe |
| 51. Irán | 102. Omán | |

Pri príležitosti vydania prvého čísla trinásteho ročníka časopisu by som sa veľmi rada úprimne poďakovala všetkým prispievateľom, ktorí doň aktívne prispeli a podelili sa tak s čitateľmi o svoje vedomosti, skúsenosti či nevšedné pohľady na problematiku právnych otázok, a rovnako tiež vedeniu Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave, všet-

kým priateľom, kolegom, zamestnancom Právnickej fakulty i rektorátu Trnavskej univerzity v Trnave za ich podporu a podnetné rady, a napokon tiež členom redakčnej rady časopisu a redakčnému tímu.

Verím, že časopis **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** poskytne podnetnú a inšpiratívnu platformu pre komunikáciu na úrovni odbornej aj občianskej verejnosti, a rovnako tiež pre vedecké a celospoločensky prínosné riešenia aktuálnych právnych otázok v kontexte ich najširších interdisciplinárnych spoločenských súvislostí, a to nielen na národnej, ale aj na regionálnej a medzinárodnej úrovni.

V mene celej redakčnej rady a redakcie časopisu **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**

s úctou,

Jana Koprlová

Trnava 31. marec 2025

Editorial for Spring Edition of the SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA 2025

Dear readers and friends,

let me introduce the first issue of the thirteenth volume of **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**, an international scientific online journal for the study of legal issues in the interdisciplinary context.

The journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** is issued under the auspices of the Faculty of Law of the Trnava University in Trnava, Slovakia, and it thematically focuses mainly on socially relevant interdisciplinary relations connected with issues of public law and private law at the national, transnational and international levels, while accepting and publishing exclusively original, hitherto unpublished contributions. Its aim is to provide a stimulating and inspirational platform for scientific and society-wide beneficial solutions to current legal issues and their communication at the level of primarily legal experts, but also the interested general public in the context of their broadest interdisciplinary social relations, in like manner at the national, regional and international levels.

The journal is issued in an electronic on-line version four times a year, regularly on March 31st, June 30th, September 30th and December 31st, and it offers a platform for publication of contributions in the form of separate papers and scientific studies as well as scientific studies in cycles, essays on current social topics or events, reviews on publications related to the main orientation of the journal and also information or reports connected with the inherent mission of the journal.

The website of the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** offers the reading public information in the common graphical user interface as well as in the blind-friendly interface designed for visually handicapped readers, both parallel in the Slovak as well as English languages. In both languages the journal's editorial office provides also feedback communication through its own e-mail address. At the same time, the website of the journal offers readers due to the use of dynamic responsive web design accession and browsing by using any equipment that allows transmission of information via the global Internet network.

The current, first issue of the thirteenth volume of the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** offers a total of three separate scientific studies. The very first study offers readers a very comprehensive and de-

tailed view of the key and extremely topical issues of the legal regulation of the statute of limitations in the law of obligations, focusing on the analysis of the latest amendments to the Macedonian Law on Obligatory Relations and related decisions of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia. The following study presents a comprehensive legal analysis of the issue of increasing the flexibility of employment relations in the new labour law regulation of the probationary period in the legal system of the Czech Republic and its comparison with the current legal regulation in the labour law of the Slovak Republic. The third and final study brings a systematic and in-depth analysis of the current situation and the future direction of the issue of employee rights resulting from the European Union directives and their enforceability in the private sector in the Czech Republic.

In relation to the release of the first issue of the thirteenth volume of the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** we are pleased to inform all its readers, contributors as well as fans that the journal has been registered in the Directory of Open Access Journals (DOAJ) as well as in international scientific databases Crossref, ERIH PLUS and Index Copernicus International and applied for registration in other international scientific databases. At the same time, we would like to inform that till the date of the new issue, the journal's websites had recorded a total of 152 countries of visits (in alphabetical order):

- | | | |
|------------------------|---------------|-------------------|
| 1. Afghanistan | 52. Greece | 103. Panama |
| 2. Albania | 53. Guam | 104. Paraguay |
| 3. Algeria | 54. Guatemala | 105. Peru |
| 4. Angola | 55. Guinea | 106. Philippines |
| 5. Antigua and Barbuda | 56. Honduras | 107. Poland |
| 6. Argentina | 57. Hong Kong | 108. Portugal |
| 7. Armenia | 58. Hungary | 109. Puerto Rico |
| 8. Australia | 59. Iceland | 110. Qatar |
| 9. Austria | 60. India | 111. Romania |
| 10. Azerbaijan | 61. Indonesia | 112. Russia |
| 11. Bahrain | 62. Iran | 113. Rwanda |
| 12. Bangladesh | 63. Iraq | 114. Saudi Arabia |
| 13. Barbados | 64. Ireland | 115. Senegal |
| 14. Belarus | 65. Israel | 116. Serbia |
| 15. Belgium | 66. Italy | 117. Seychelles |
| 16. Benin | 67. Jamaica | 118. Sierra Leone |
| 17. Bolivia | 68. Japan | 119. Singapore |

- | | | |
|----------------------------|-------------------|-------------------------------|
| 18. Bosnia and Herzegovina | 69. Jordan | 120. Sint Maarten |
| 19. Brazil | 70. Kazakhstan | 121. Slovakia |
| 20. Bulgaria | 71. Kenya | 122. Slovenia |
| 21. Burkina Faso | 72. Kosovo | 123. Somalia |
| 22. Burundi | 73. Kuwait | 124. South Africa |
| 23. Cambodia | 74. Kyrgyzstan | 125. South Korea |
| 24. Cameroon | 75. Laos | 126. Spain |
| 25. Canada | 76. Latvia | 127. Sri Lanka |
| 26. Cape Verde | 77. Lebanon | 128. Sudan |
| 27. Chile | 78. Libya | 129. Sweden |
| 28. China | 79. Lithuania | 130. Switzerland |
| 29. Colombia | 80. Luxembourg | 131. Syria |
| 30. Congo – Kinshasa | 81. Macedonia | 132. Taiwan |
| 31. Costa Rica | 82. Madagascar | 133. Tajikistan |
| 32. Côte d'Ivoire | 83. Malawi | 134. Tanzania |
| 33. Croatia | 84. Malaysia | 135. Thailand |
| 34. Cuba | 85. Malta | 136. The Netherlands |
| 35. Curaçao | 86. Mauritius | 137. Togo |
| 36. Cyprus | 87. Mexico | 138. Trinidad and Tobago |
| 37. Czech Republic | 88. Moldova | 139. Tunisia |
| 38. Denmark | 89. Mongolia | 140. Turkey |
| 39. Dominica | 90. Morocco | 141. Uganda |
| 40. Dominican Republic | 91. Mozambique | 142. Ukraine |
| 41. Ecuador | 92. Myanmar | 143. United Arab Emirates |
| 42. Egypt | 93. Namibia | 144. United Kingdom |
| 43. El Salvador | 94. Nepal | 145. United States of America |
| 44. Estonia | 95. New Caledonia | 146. Uruguay |
| 45. Ethiopia | 96. New Zealand | 147. Uzbekistan |
| 46. Fiji | 97. Nicaragua | 148. Venezuela |
| 47. Finland | 98. Nigeria | 149. Vietnam |
| 48. France | 99. Norway | 150. Yemen |
| 49. Georgia | 100. Oman | 151. Zambia |
| 50. Germany | 101. Pakistan | 152. Zimbabwe |
| 51. Ghana | 102. Palestine | |

On the occasion of launching the first issue of the thirteenth volume of the journal, I would be delighted to sincerely thank all the contributors who have contributed in it actively and have shared with the readers their knowledge, experience or extraordinary views on legal issues as well as the top management of the Faculty of Law of the Trnava University in Trnava, all friends, colleagues, employees of the Faculty of Law, the

rector's administration at the Trnava University in Trnava for all support and suggestive advices and, finally, also the members of journal's editorial board and the editorial team.

I believe that the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** provides a stimulating and inspirational platform for communication both on the professional level and the level of the civic society as well as for scientific and society-wide beneficial solutions to current legal issues in context of their broadest interdisciplinary social relations, in like manner at national, regional and international levels.

On behalf of the entire editorial board and editorial office of the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**,

Yours faithfully,

Jana Koprlová

Trnava, Slovakia, March 31st, 2025

Regulation of the Statute of Limitations in the Law of Obligations: Analysis of the Latest Amendments to the Law on Obligatory Relations and Decision of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia

Nikola Dacev

Abstract: *The regulation of the statute of limitations in the law of obligations, also known as the time-barring period, establishes the time frame within which legal action must be initiated to enforce obligations such as debts. These regulations are critical for ensuring legal certainty, protecting defendants from outdated claims, and promoting timely resolution of disputes. Statutes of limitations vary widely between different jurisdictions and depend on the type of obligation (if the contract is written, oral or it is promissory note and open-ended account). In the current Law on Obligatory Relations of the Republic of North Macedonia, it is stipulated that all claims determined by a final court decision, by a decision of another competent authority, or by a settlement before a court, would expire in ten years, including those for which the Law otherwise provides a shorter statute of limitations. With the amendments to the Law, the aim was for this provision to be amended by shortening the limitation period to five years from the validity of the decision (corresponding to the general limitation period for claims) because there are abuses by intentionally waiting nine years and eleven months to pass and an enforcement procedure to start, so the enforcement agents and creditors can receive compensation for interest. In this paper, the aim is to analyze the effects of the new amendments to the Law on Obligatory Relations of the Republic of North Macedonia which raised many debates but also an initiative of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia to assess the constitutionality of these amendments.*

Key Words: *Law of Obligations; Statute of Limitations; Debts; Enforcement; Retroactivity; Legal Certainty; North Macedonia.*

Introduction

The law of obligations implies a general theory of obligations in much the same way as a law of contract implies a general theory of contract. Rules about differing limitation periods might seem to have less rationality once one thinks in terms of a generalized obligation. A general theory of obligations, in other words, can have important practical implications simply because the general theory exists as a conceptual notion. Thus, rules attaching to particular legal remedies or legal categories for example statute of limitations might become more generalized once these specific categories are seen within the general theory of obligations.¹ This concept will be examined through a detailed analysis of the statute of limitations in the Republic of North Macedonia. The statute of limitations refers to the maximum period one can wait before filing a lawsuit, depending on the type of case or claim. In the context of the law of obligations, this means that a debt or obligation cannot be enforced through the court system after a certain period has passed. The specific time limits can vary significantly based on jurisdiction and the nature of the obligation. The main purpose of time barring is to ensure legal certainty and finality. It prevents the indefinite threat of legal action and encourages the timely resolution of disputes. Time limits are typically established by statutes, which specify the duration within which claims must be initiated. These periods vary by jurisdiction and type of obligation (e.g., contract debts, tort claims, etc.). The period usually begins from the date the cause of action accrues, which is when the obligation or debt becomes due. In some cases, the clock starts ticking when the claimant discovers or should have discovered the cause of action. There can be circumstances where the limitation period can be extended or suspended. For instance, if the debtor acknowledges the debt or if there is fraud or concealment. Once the limitation period expires, the debtor can raise the defense of the statute of limitations, effectively barring the creditor from successfully claiming the debt in court. The statute of limitations can vary from country to country therefore there are different examples by jurisdiction: In the USA, the statute of limitations for contract debts typically ranges from 3 to 10 years, depending on the state. In the United Kingdom, under the Limitation Act 1980, the time limit for simple contract debts is generally six years from the date the debt becomes due. In the European Union, the periods can vary widely across member states, but

¹ See SAMUEL, G. *Law of Obligations and Legal Remedies*. 2nd ed. London: Cavendish, 2001, pp. 34-35. ISBN 1-85941-566-0.

the European Union directives also impact certain cross-border obligations and claims. Understanding the specific rules and timelines within a given jurisdiction is crucial for both creditors and debtors to manage their legal risks and rights effectively. This article will concentrate on the recognition and enforcement of judgments in general civil and commercial matters. That is because when it comes to judgments relating to other civil matters (such as the status of a person, family issues, marriage, divorce, the well-being of a child, succession, inheritance, consumer transactions, and employment) numerous factors come into play, so that a state may have legitimate reasons for refusing to recognize or enforce such types of civil judgments.²

1 Regulation of the Statute of Limitations in the Republic of North Macedonia (Amendments to the Law on Obligatory Relations 2023)

Time as a legal fact can lead to the occurrence of civil subjective rights and their termination. In this sense, after a longer period has passed, a person who considers himself/herself as the owner of a single item may also become a legal title holder of that item by maintenance, and another person would lose the same right because he/she did not exercise (perform) his/her right of ownership. Most often, time as a legal fact plays an important role in the debtor-creditor (obligatory) relations, when a certain legal deadline has passed the obligation becomes obsolete (time-barred) i.e. the creditor loses the right to legal protection.³ Hence, the term statute of limitations refers to the loss of a right due to non-performance or failure to assert it within a prescribed time.⁴

The statute of limitations may differ from country to country and depends on the type of the claim and on the date when the claimant became aware of the damage and the liable party. The absolute limit may vary from 5 to 20 years from the date of the incident.⁵ In the European Union,

² See REYES, A. ed. *Recognition and Enforcement of Judgments in Civil and Commercial Matters* [online]. 1st ed. Oxford, UK: Hart Publishing, 2019, pp. 1-5 [cit. 2025-02-07]. Studies in Private International Law, vol. 1. ISBN 978-1-5099-2428-8. Available at: <https://doi.org/10.5040/9781509924288>.

³ ZHIVKOVSKA, R. *General Part of Civil Law*. 1st ed. Skopje: Europe 92, 2011. 294 p. [in the Macedonian original ЖИВКОВСКА, Р. *Општ дел на граѓанското право*. 1е изд. Скопје: Европа 92, 2011. 294 с.].

⁴ DOCHSHANOVA, A. S. *Civil Law of the Republic of Kazakhstan: General Part: Educational Manual*. 1st ed. Almaty: Qazaq University, 2016. 155 p. ISBN 978-601-04-2064-9.

⁵ See CANNY, M. *Limitation of Actions in England and Wales*. 1st ed. Haywards Heath, West Sussex: Bloomsbury Professional, 2013. 389 p. ISBN 978-1-78043-335-6. It includes an

the statute of limitations is generally governed by national laws, as well as European Union directives in certain contexts.⁶

In the Republic of North Macedonia, the statute of limitations for contractual claims is regulated by the Law of Obligatory Relations and is 10 years. For the tort claims the statute of limitations is 3 years after the damaged person learned about the damage and the absolute statute of limitations is 5 years which means that the limitation period expires after 5 years no matter when the damaged person discovered the damage.^{7,8}

analysis of the recent decisions of the Supreme Court in the area, including decisions on the date of knowledge provisions (*Case of Ministry of Defence v. AB and Others* [2012-03-14]). Judgement of the Supreme Court of the United Kingdom, 2012, [2012] UKSC 9), claims for refunds of overpaid taxes (*Case of Test Claimants in the Franked Investment Income Group Litigation v. Inland Revenue* [2012-05-23]). Judgement of the Supreme Court of the United Kingdom, 2012, [2012] UKSC 19), competition law time limits (*Case of BCL Old Co Ltd and Others v. BASF plc and Others* [2012-10-24]). Judgement of the Supreme Court of the United Kingdom, 2012, [2012] UKSC 45), and employment law claims (*Case of Birmingham City Council v. Abdulla and Others* [2012-10-24]). Judgement of the Supreme Court of the United Kingdom, 2012, [2012] UKSC 47). It also considers the important decisions of the Court of Appeal in *Case of Central Bank of Nigeria v. Williams* [2012-04-03]. Judgement of the Court of Appeal of England and Wales, 2012, [2012] EWCA Civ 415 (dishonest assistance), *Case of Page and Another v. Hewetts Solicitors and Another* [2012-06-15]. Judgement of the Court of Appeal of England and Wales, 2012, [2012] EWCA Civ 805 (mislead court form), *Case of Green v. Eadie and Others* [2011-11-18]. Judgement of the High Court of England and Wales, 2011, [2011] EWHC B24 (Ch) (solicitor's negligence concerning a conveyance), *Case of Peaktone Ltd v. Joddrell* [2012-07-26]. Judgement of the Court of Appeal of England and Wales, 2012, [2012] EWCA Civ 1035 (effect of restoration of a company under the Companies Act 2006), *Case of Parshall v. Hackney* [2013-03-26]. Judgement of the Court of Appeal of England and Wales, 2013, [2013] EWCA Civ 240 (effect of erroneous registration by the Land Registry), and *Case of Sayers v. Lord Chelwood (Deceased Executors of)* [2012-12-19]. Judgement of the Court of Appeal of England and Wales, 2012, [2012] EWCA Civ 1715 (personal injuries and the Section 33 discretion) as well as decisions of the High Court. See also *Bürgerliches Gesetzbuch* [German Civil Code] [2002-01-02]. BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738, last amended by Article 1 of the Act of 10 August 2021 [BGBl. I S. 3515]; and *Code civil* [French Civil Code].

⁶ See THOMAS, B. and F. AUBIN. Chapter 7. Limitation Period. In: R. AMARO, ed. *Private Enforcement of Competition Law in Europe: Directive 2014/104/EU and beyond*. 1st ed. Bruxelles: Bruylant, 2021, pp. 147-184. ISBN 978-2-8027-6687-2.

⁷ Articles 360 – 368 of *Law on Obligatory Relations*. Official Gazette of the Republic of North Macedonia, No. 18/2001, 4/2002, 5/2003, 84/2008, 161/2009, 123/2013, 215/2021 and 154/2023.

⁸ CHAVDAR, K. and K. CHAVDAR. *Law on Obligatory Relations: Comments, Explanations, Practice, and Subject Register*. 3rd ed. Skopje: Akademik, 2012. 1190 p. ISBN 978-9989-833-81-6 [in the Macedonian original ЧАВДАР, К. и К. ЧАВДАР. *Закон за облигационите односи: Коментари, објаснувања, практика и предметен регистар*. 3^е изд. Скопје: Академик, 2012. 1190 с. ISBN 978-9989-833-81-6].

On July 18, 2023, the Assembly of the Republic of North Macedonia passed and adopted the Law on Amendments and Supplements to the Law on Obligatory Relations and the Law on Amendments and Supplements to the Law on Enforcement (Official Gazette of the Republic of North Macedonia No. 154/2023 of July 20, 2023) according to which the enforcement procedure can be carried out within 10 years from the date of submission of the Request for Enforcement, after which absolute obsolescence occurs. Before these changes were made, within those 10 years the executors could take various actions, but there was no deadline when the collection could be made, so it could be made even after several decades. This has led to excessive interest on debts. One-third of the total number of petitions submitted to the Ombudsman in North Macedonia refers precisely to the procedures with the executors.

With the adopted amendments and supplements to the Law on Obligatory Relations, Article 266-a is supplemented with a new paragraph 8, which stipulates the following: “When the amount of the due and penal interest reaches the amount of the principal, the interest stops flowing.”

This legal solution is translated into the Law on Amendments and Supplements to the Law on Enforcement, where it is provided that in Article 18 paragraph, point (1) the words are added: “that is, until the moment when the unpaid interest reaches the amount of the principal debt.” This legal solution foresees the upper threshold for the collection of interest on the amount of due and unpaid principal, whereby the legislator provided that the amount of unpaid penal interest stops flowing when it reaches the amount of the principal.

In addition to the mentioned amendment, Article 2 of the Law on Amendments and Supplements to the Law on Obligatory Relations also foresees an amendment to Article 368 of the Law on Obligatory Relations regarding the statute of limitations of claims. The newly amended article 368 reads as follows: (1) All claims that are determined by a final court decision or by a decision of another competent authority or by a settlement before a court or before another competent authority, shall become statute-barred after five years, from the moment of their enforcement, as well as claims for which a shorter statute-barred period is provided for in accordance with the law.

(2) All temporary claims that arise from decisions or settlements provided for in paragraph (1) of this Article and fall due in the future, shall become statute-barred within the period provided for the statute-

barred period for temporary claims. (3) The statute of limitations on a final court decision or a decision of another competent authority, or a settlement before a court or before another competent authority shall be terminated by filing a request for enforcement before a competent enforcement agent, whereby the statute of limitations shall begin to run anew, which in the enforcement procedure lasts ten years from the moment of the filed request for enforcement. According to the contested Article 4 of the Law, “The initiated procedures for the collection of claims provided for in Article 2 of this Law shall be completed under this Law.”⁹

The greatest controversy and contradiction of this legal solution is Article 4 of the adopted Law on Amendments and Supplements to the Law on Obligatory Relations, where it is stipulated that “Initiated procedures for the collection of claims provided for in Article 2 of this Law shall be completed under this Law.”¹⁰ Such legal solutions provided for in the Law on Amendments and Supplements to the Law on Obligatory Relations and the Law on Amendments and Supplements to the Law on Enforcement are inconsistent and detrimental to the interests of creditors, as they limit the amount of penal interest that creditors can claim and collect, shortens the limitation period for initiating enforcement procedures by the creditors themselves, as well as limits the period in which enforcement can be carried out, thus providing protection and a privileged position to debtors.

Comparative legal solutions in other legislations indicate that the statute of limitations for enforcement procedures is 20 or even 30 years, and hence it is unclear why the legislator envisaged shortening the statute of limitations for the enforcement procedure from 10 years from the moment of the submitted request for enforcement.

The abovementioned legal solutions are in direct or indirect contradiction with a few articles from the Constitution of the Republic of North Macedonia, more precisely with the basics of economic relations regulated in Article 55 which guarantees the freedom of the market and entrepreneurship and foresees that the Republic provides an equal legal position to all entities in the market, while the freedom of the market and entrepreneurship can be limited by law solely for the defense of the Republic.

⁹ *Law on Amendments and Supplements to the Law on Obligatory Relations*. Official Gazette of the Republic of North Macedonia, No. 154/2023.

¹⁰ *Law on Amendments and Supplements to the Law on Obligatory Relations*. Official Gazette of the Republic of North Macedonia, No. 154/2023.

lic, the preservation of nature, the environment or the health of people.¹¹ Also, the amendments to some degree violate the following articles: Article 8, paragraph 1, lines 3 and 6 of the Constitution of the Republic of North Macedonia states that “the rule of law and the legal protection of property are fundamental values of the constitutional order of the Republic of North Macedonia.” Article 9, paragraph 2 of the Constitution guarantees the equality of citizens before the Constitution and the laws. Article 30, paragraph 1 of the Constitution guarantees the right to property and the right to inheritance, and according to Article 30, paragraph 3 of the same article, no one may be deprived of or restricted from property and the rights arising from it, except when it is a matter of public interest determined by law. According to Article 51 of the Constitution, in the Republic of North Macedonia, laws must be under the Constitution, and all other regulations with the Constitution and the law. Everyone is obliged to respect the Constitution and the laws. According to Article 52, paragraph 4 of the Constitution, laws and other regulations cannot have retroactive effect, except by exception, in cases when it is more favorable for citizens.¹²

With the amendments to the laws, the equal position between debtors and creditors is violated, and especially creditors are put in a much worse position if it is taken into account that the retroactive effect of the adopted Law on Enforcement is foreseen, and it is determined that it will also be applied to already started procedures for the collection of claims. In general, the retroactive effect of laws is recommended only in cases when all affected citizens have benefited from the newly adopted provisions. With these amendments that’s not the case and therefore it can be noted that the retroactivity of the amendments increases the level of legal uncertainty in the legal system of the country.

Such changes will mean a violation of the principle of equality of citizens before the law, some will be privileged over others who have already paid the debt according to the regulations that were in force at the time. Some institutions were absolutely against the proposed amendments to the Law on Obligatory Relations and supported the views and arguments against these amendments given by the other creditors and

¹¹ Article 55 of *Constitution of the Republic of North Macedonia*. Official Gazette of the Republic of North Macedonia, No. 1/92, 31/98, 91/01, 84/03, 107/05, 3/09, 49/11, 6/19 and 36/19.

¹² *Constitution of the Republic of North Macedonia*. Official Gazette of the Republic of North Macedonia, No. 1/92, 31/98, 91/01, 84/03, 107/05, 3/09, 49/11, 6/19 and 36/19.

pointed out that if the proposed Law has a retroactive effect, in that case, a large part of the objects of the public companies will remain unpaid and unexecuted considering that until now the Law provides for a statute of limitations after the validity of the decisions of 10 years. Some legal experts argue that the reason given by the proponents of the amendments to the Law that the creditors deliberately wait 9 years and 11 months to start the enforcement procedure to accumulate more interest is inaccurate.

2 Court Analysis of the Amendments to the Law on Obligatory Relations and Decisions of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia

After the adoption of the Amendments to the Law on Obligatory Relations, some citizens, attorneys, chambers, institutions, initiated proceedings to the Constitutional Court of North Macedonia on the amendments and supplements of the Law on Obligatory Relations. The reason for the initiatives was that the Amendments to the Law on Obligatory Relations violate the Constitution of the Republic of North Macedonia and an inconsistency was already noted in some court decisions.

Before we address the issues in practice, it is necessary to explain how the participants in the enforcement procedure reached the decisions of the basic and appellate courts in the country. Namely, a request or proposal to stop enforcement due to the statute of limitations was usually submitted to the executor by a person who is being treated as a debtor in an enforcement procedure. In most cases, the executor rejects such a proposal with a conclusion, after which the debtor submits an objection within 3 days from the day of learning about such a conclusion.¹³

With this, the procedure is referred to the competent basic court in the territory of the executor and here we are faced with a variety of decisions. In one part, the basic courts decided in such a way that they rejected the debtor's objection, and some of the competent basic courts accepted such an objection. The practice is not uniform even among the appellate courts, that is, they partly accept and partly reject the objection by

¹³ CHAVDAR, K. and K. CHAVDAR. *Enforcement Law: With Case Law, Examples of Submissions and Subject Register*. 1st ed. Skopje: Akademik, 2016. 660 p. ISBN 978-9989-833-94-6 [in the Macedonian original ЧАВДАР, К. и К. ЧАВДАР. *Закон за извршување: Со судска практика, примери на поднесоци и предметен регистар*. 1е изд. Скопје: Академик, 2016. 660 с. ISBN 978-9989-833-94-6].

the debtor if there is an appeal before the second instance court against the decision of the first instance court. For this purpose, analysis of judgments was made of the Courts of Appeal and the basic courts throughout the Republic of Macedonia exclusively on the issue of applying the provision according to which the statute of limitations of a final court decision or by a decision of another competent authority, or by settlement before a court or before another competent authority, terminates by submitting a request for enforcement before a competent executor, whereby the statute of limitations, which in the enforcement procedure lasts ten years from the moment of the submitted request for enforcement, begins to run again.¹⁴

In the following court decisions since the date of adoption of the amendments concerning the statute of limitations for enforcement, we may see some of the differences in the court decisions for the debtors who have decided to initiate a procedure with which they seek to determine that enforcement cannot be carried out against them because the enforcement procedure against them has been conducted for more than 10 years. For example, the Decision No. 32/24 of the Appellate Court in Gostivar, North Macedonia rejects the appeal by the enforcement agent and the creditor because the bailiff issued an enforcement order after the expiration of more than 10 years from the date of submission of the request for enforcement by the creditor to the bailiff. The first-instance court concluded that the case was time-barred for enforcement, under Article 2 of the Law on Amendments of the Law on Obligatory Relations (Official Gazette of the Republic of North Macedonia No. 154/2023 of 20. 7. 2023). Therefore, the debtor's objection against the Enforcement Order was accepted. According to the creditor's complaint, the amendments to the Enforcement Act that provide for a statute of limitations on enforcement, as well as the provisions of the Enforcement Act and the Enforcement Procedure Act, do not provide for how enforcement proceedings that last longer than 10 years from the moment of filing the enforcement request will be completed. It is not provided for by what act the enforcement agent will establish the statute of limitations, and what legal effect the adopted act will have. The statute of limitations is not provided for as a legal reason for stopping enforcement.¹⁵

¹⁴ Court of Appeal of the Republic of North Macedonia and Basic Court of the Republic of North Macedonia.

¹⁵ *Decision of the Appellate Court in Gostivar, North Macedonia No. 32/24 [2024-01-24].*

In another case, the appeal for payment of a reward for preparing a reorganization plan and supervising the implementation of the plan was rejected by the Court and one of the reasons was concerning the limitation period, hence the second instance court stated that the general limitation period applies, i.e. the provision of Article 360 of the Law on Obligatory Relations, according to which claims become statute-barred after five years unless another limitation period is determined by law.¹⁶

Regarding the content of the decisions, it can be noted that almost all courts that make a positive or negative decision rely on the same legal reasoning and terminology. Thus, those judgments that are negative for the debtors, that is, rejecting the objection against the execution of the debtor, basically refer to the fact that:

- ✚ “The objection has not been filed and does not refer to executive action taken by the executor because the last executive action taken was the execution order [...] Therefore, the submission of the objection must be preceded by an action or omission of the executor”;
- ✚ “There are no clear legal provisions regarding the authority to decide on a material-legal objection for limitation in an executive procedure that started before the adoption of the legal amendments”;
- ✚ “The Law on Enforcement prescribes strict legal conditions under which the started enforcement that is in progress can be stopped, while the Law on Civil Procedure, the provisions of which are accordingly applied during enforcement, under Art. 10 paragraph 1 of the Enforcement Law, the institution of suspension of the procedure is not foreseen at all”;
- ✚ “The provision of Article 368 of the Law on Obligatory Relations (Official Gazette of the Republic of North Macedonia No. 154/2023 of 20. 7. 2023) does not mean that after it enters into force, the initiated execution can be re-evaluated promptly and assess whether the execution which was conducted on time according to the regulations that were valid and were in force at the time of submission of the enforcement request, due to the legal amendments that were adopted later it was obsolete”;
- ✚ “retroactivity of laws and their validity according to the Constitution”.¹⁷

¹⁶ *Decision of the Appellate Court in Skopje, North Macedonia No. 1493/22 [2023-12-14].*

¹⁷ See Decisions of the Appellate Court in Skopje. In: *Judicial Portal of the Republic of North Macedonia* [online]. 2025 [cit. 2025-02-07]. Available at: <http://sud.mk/wps/portal/asskopje/sud>; and Decisions of the Basic Civil Court in Skopje. In: *Judicial Portal of the Re-*

On the other hand, in those decisions where the courts accept the debtor's objection, they justify that in the opinion of this court, by the fact that the executor executes the debt, he is obliged to decide with a meritorious decision whether or not there is a legal basis for stopping the execution in question, and not to reject the proposal and declare himself incompetent for stopping the execution.¹⁸

The Constitutional Court of the Republic of North Macedonia, related to initiatives to abrogate Article 93 of the Amendments on the Law on Enforcement, adopted a Decision for rejection of the initiative to assess the constitutionality of Article 93 of the Law on Enforcement (Official Gazette of the Republic of Macedonia No. 72/2016, 142/2016, 178/2017, 26/2018, 233/2018 and Official Gazette of the Republic of North Macedonia No. 14/2020, 86/2020, 136/2020 and 154/2023).¹⁹ Concerning the allegations of the initiator that the contested Article 93 of the Law on Enforcement as a "special law" does not provide for the statute of limitations of claims, contrary to Article 368 of the Law on Obligatory Relations which as a "system law" regulates the statute of limitations, which is why they are inconsistent with each other, which is contrary to the principle of legal certainty according to which in the legal order of the state there should be mutually harmonized laws, as one of the main components of the rule of law as a fundamental value of the legal order guaranteed by Article 8, paragraph 3 of the Constitution, the Court found these allegations to be unfounded, given that according to Article 110, paragraph 1 of the Constitution, the Constitutional Court is competent to decide on the compliance of laws with the Constitution, and not to decide on the mutual compliance of laws. Given the above, the Court considers that the conditions of Article 28, paragraph 1 of the Rules of Procedure for rejecting the initiative due to the lack of jurisdiction of the Court have been met.²⁰

public of North Macedonia [online]. 2025 [cit. 2025-02-07]. Available at: <http://www.sud.mk/wps/portal/osskopje2/sud>.

¹⁸ CHAVDAR, K. and K. CHAVDAR. *Law on Civil Procedure: With Comments, Case Law, Examples of Practical Application and Subject Register*. 3rd ed. Skopje: Akademik, 2016. 1106 p. ISBN 978-9989-833-92-2 [in the Macedonian original ЧАВДАР, К. и К. ЧАВДАР. *Закон за парничната постапка: Со коментари, судска практика, примери за практична примена и предметен регистар*. 3е изд. Скопје: Академик, 2016. 1106 с. ISBN 978-9989-833-92-2].

¹⁹ *Decision of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia No. 198/2023* [2024-04-17].

²⁰ Explanatory note of *Decision of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia No. 198/2023* [2024-04-17].

Before this no procedure is being initiated to assess the constitutionality of the Law on Amendments to the Law on Obligatory Relations (Official Gazette of the Republic of North Macedonia No. 154/2023) in its entirety and particular Articles 1, 2, 3, 4 and 5 and Article 1 of the Law on Amendments to the Law on Enforcement (Official Gazette of the Republic of North Macedonia No. 154/2023) although there were 15 separate requests by citizens.²¹ Namely, according to the Court's finding, the basic task of the legislator is to determine the manner and rules by which the debtor's monetary obligations are fulfilled and at the same time the debtor's monetary obligation is protected to achieve a balance in relations. The rule on the prohibition *ultra alterum tantum* has the consequence that at the moment when the amount of the penalty interest reaches the principal debt, it loses the function that the institution of penalty interest has. The abolition of the prohibition *ultra alterum tantum* on the course of penalty interest does not affect the acquired rights, nor does it violate the principle of legitimate expectations, which is why the Court assessed that the contested legal solution is following Article 8 paragraph 1 line 6 and Article 30 of the Constitution. Regarding the allegations in the initiatives that the contested article of the Law creates inequality, i.e. the participants in the procedure are placed in an unequal position so that the debtors are in a more privileged position than the creditors, the Court found them unfounded. This is because the contested article 1 of the Law on Amendments and Supplements to the Law on Obligatory Relations and the Law on Amendments and Supplements to the Law on Enforcement, applies to all market entities, without exception, i.e. regardless of the fact in what capacity they are in everyday legal obligations – whether in the role of a creditor or a debtor. Hence, according to the Court, the claim in the initiatives that the contested article 1 of the two contested laws places the debtor in a more privileged position than the creditor is unacceptable. Namely, according to the content of the contested article, it does not define to whom it applies, but on the contrary, the provision is clear, decisive, and precise, from which it follows that it applies to all market entities, equally, thus ensuring equal legal status for the Republic, under Article 55 of the Constitution of the Republic of North Macedonia. The position of the European Court of Justice expressed in

²¹ Decision of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia No. 114/2023, No. 115/2023, No. 117/2023, No. 118/2023, No. 123/2023, No. 126/2023, No. 127/2023, No. 130/2023, No. 133/2023, No. 134/2023, No. 137/2023, No. 141/2023, No. 160/2023, No. 188/2023 and No. 194/2023 [2024-01-10].

the case C-256/15 of 15 December 2016, Drago Nemec v. the Republic of Slovenia, (Court of Justice of the European Union, 2016, para. 35) is also in line with the prohibition of *ultra alterum tantum*. Namely, in this judgment, the European Court found that the rule of prohibition *ultra alterum tantum* does not have the effect of limiting the amount of penalty interest in a way that would nullify the essence of the creditor's right to claim payment of interest in the event of default, nor does it deprive penalty interest of any function with the debtor.²²

Because several initiatives were submitted by several institutions, associations of citizens, and individuals, some of the initiatives noted that the amendments conflict with Article 14 of the European Convention for the Protection of Human Rights, Article 1 of Protocol 1 to the European Convention on Human Rights and Article 17 of the Universal Declaration of Human Rights. Namely, "The enjoyment of the rights and freedoms outlined in this Convention shall be secured without discrimination on any ground such as sex, race, color, language, religion, political or other opinion, national or social origin, association with a national minority, property, birth or other status."²³ and "Everyone has the right to own property alone as well as in association with others and no one shall be arbitrarily deprived of his property."²⁴

After several changes in the composition of the Constitutional Court, in June 2024, the Constitutional Court initiated a procedure to assess the constitutionality of Article 2 and Article 4 of the Law on Amendments to the Law on Obligatory Relations,²⁵ after failing to initiate a procedure under this Law in January 2024. The Constitutional Court took advantage of the procedural opportunity and constitutional-judicial practice to once again engage in a debate on the issue of the constitutionality of the same legal provisions, based on the fact that a more in-depth analysis had been conducted and more arguments had been presented, as well as on the fact that this time the Court was deciding in full composition.

²² Explanatory note of *Decision of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia No. 114/2023, No. 115/2023, No. 117/2023, No. 118/2023, No. 123/2023, No. 126/2023, No. 127/2023, No. 130/2023, No. 133/2023, No. 134/2023, No. 137/2023, No. 141/2023, No. 160/2023, No. 188/2023 and No. 194/2023* [2024-01-10].

²³ Article 14 of *Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms* [European Convention on Human Rights] [1950-11-04].

²⁴ Article 17 of *Universal Declaration of Human Rights* [1948-12-10].

²⁵ See more in *Law on Amendments to the Law on Obligatory Relations*. Official Gazette of the Republic of North Macedonia, No. 154/2023.

The aftermath of these amendments was that the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia decided that Article 2 and Article 4 of the Law on Amendments and Supplements to the Law on Obligatory Relations (Official Gazette of the Republic of North Macedonia No. 154/2023) are repealed, and decided that the decision to stop the execution of individual acts or actions taken based on Article 2 and Article 4 of the Law on Amendments to the Law on Obligatory Relations (Official Gazette of the Republic of North Macedonia No. 154/2023) is void.²⁶ According to the Decision, the old Law on Obligatory Relations will apply, i.e. the statute of limitations for creditors' claims will remain ten years.²⁷

Before the amendments to the Law entered into force, Article 368 Paragraph 1 of the Law on Obligatory Relations stipulated that claims established by a final court decision or by a decision of another competent authority or by a settlement before a court or before another competent authority shall be subject to a statute of limitations of ten years. This legal solution gives the creditor the right, within the period of ten years, to be able to forcibly collect his claim. According to the newly conceived legal solution regulated by the contested Article 2 of the amendments to the Law, the previously established period of ten years is shortened to five years, and the statute of limitations begins to run from the moment of the enforceability of the above-mentioned acts.

Statute of limitations as a legal institute is a type of sanction for an unscrupulous creditor who has missed the opportunity to submit a request for enforcement within the legally prescribed period, thus losing the right to forcibly collect the claim. The creditor may, even after the expiration of the limitation period, file an enforcement request (the limitation period is not taken into account ex officio by the court/bailiff, only

²⁶ *Decision of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia No. 98/2024 and 139/2024 [2024-06-20].*

²⁷ *Decision of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia No. 98/2024 and 139/2024 [2024-06-20].* The Constitutional Court of the Republic of North Macedonia, based on Article 110 and Article 112 of the Constitution of the Republic of North Macedonia, Article 72 and Article 82 of *Act of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia*. Official Gazette of the Republic of North Macedonia, No. 115/2024, at the session held on September 25, 2024, adopted the following Decision: 1. Article 2 and Article 4 of the Law on Amendments and Supplements to the Law on Obligatory Relations (Official Gazette of the Republic of North Macedonia No. 154/2023) are repealed. 2. The decision to stop the execution of individual acts or actions taken on the basis of Article 2 and Article 4 of the Law on Amendments to the Law on Obligatory Relations (Official Gazette of the Republic of North Macedonia No. 154/2023) is hereby void.

the debtor can invoke the limitation period), but if the debtor objects to the limitation period, the claim cannot be forcibly collected. The objection to the limitation period is at the disposal of the debtor and the debtor has the right to use it freely, and therefore, depending on his will, he may or may not use it. With the onset of the limitation period, the claim is converted into a so-called natural obligation that cannot be forcibly collected, but which still exists and which the debtor can pay voluntarily if he does not invoke the limitation period. Whether the creditor will file a request for enforcement before the expiration of the limitation period of the claim depends solely on the will of the creditor, who is aware of the fact that he will not be able to forcibly collect his claim if he does not file the request for enforcement within the prescribed period, but afterward, as well as aware of the risk of the possibility that the debtor will object to the limitation period of the claim in such a case. However, the creditor's decision to file an enforcement request is determined by the deadline for filing such a request, which is established by law. Specifically, his right to request forced collection is linked to the legally established deadline, on which the certainty of the realization of the forced collection depends.²⁸

It is indisputable that the risk and consequences of missing the legal deadline are borne exclusively by the creditor since this is a certain situation that he was aware of and which he caused and could not have a legitimate expectation that his claim could be forcibly collected after the expiration of the deadline. However, the right and obligation defined in this way, according to the Court, are applicable only if the creditor is aware of the limitation periods for the claim, established by law. Otherwise, if the legislator prescribes a new, shorter period for the realization of the right to the forced collection, which was neither certain nor foreseeable for the creditor, he is faced with legal uncertainty, which in turn has the consequence of depriving the constitutionally guaranteed right of citizens – the property right. The creditor, like any citizen of the state, according to the Court, cannot be held liable and suffer the consequences of the legal situation that has arisen (in this case, the statute of limitations) that he did not cause. In this context, the question arises of what impact the shortening of the limitation period from ten to five years has, i.e. what consequences creditors may face with the legal shortening of the limitation period from ten to five years, and who, until the entry into force of the legal amendments, did not file an enforcement request, nor were they given

²⁸ Explanatory note of *Decision of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia No. 98/2024 and 139/2024* [2024-06-20].

the legal opportunity to do so by the amendments within a certain period to adapt to the new legal solution. According to the Court, the ten years for the entire period of its validity (until the entry into force of the legal amendments) represented a legally established and predictable framework based on which legal entities could confidently expect that their claim would be realized by force by submitting a request for enforcement within the prescribed ten-year period. However, with the legal shortening of the limitation period, all claims become time-barred if, upon the entry into force of the new legal solution, five years have passed since the enforceability of the legally binding act in which the claim was established, which has the consequence that creditors cannot settle their claim by force, although the previous arrangement of the ten years gave them a legitimate right to expect the realization of their right within that period. The creditors could in no way have foreseen, nor did they know or were obliged to know, that the legislator would establish a new, shorter deadline for submitting their requests for forced collection and that such a provision would also apply to their existing, ongoing legal relationships in the field of private law.²⁹

The essence of enforcement by force is to realize a specific right established by a final court or other decision of a competent authority, however, the legislator, using its right to regulate legal relations by law, not only shortens the period to five years, but also engages in regulating relations that it has previously regulated (ten years), and derogates the legal certainty of citizens that the existing, positive legal norms will indeed be applied to their case, without offering a transitional solution, with which the subjects of law could adapt to the newly created situation.

From all of the above, it follows that the legislator did not respect what it initially guaranteed and established new conditions and deadlines under which previously established legal relations will also take place.

The existence of the undoubted retroactive effect of the norm established by the amendments to the Law on Obligatory Relations is also supported by an analysis of the provision of the same amendments, which does not establish a transitional legal solution in order to protect the legal certainty of citizens and their legitimate expectations that they had before the entry into force of the new legal solutions. Thus, a sepa-

²⁹ Explanatory note of *Decision of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia No. 98/2024 and 139/2024* [2024-06-20].

rate norm in the legal amendments is the contested Article 4, according to which “The initiated procedures for the collection of claims provided for in Article 2 of this Law shall be completed in accordance with this Law.”³⁰

From the content of the contested Article 4 of the amendments to the Law on Obligatory Relations, it is indisputable that this separate norm refers precisely to the executions initiated before the entry into force of the amendments to the Law, and which should be completed in a manner prescribed by the contested Article 2 of the law in question, i.e. within a period that did not exist at all and was not legally prescribed when they began. The legislator, not taking into account the acquired rights of creditors, prescribed their forfeiture, i.e. creditors who have not initiated enforcement, but have acquired an enforcement document more than 5, 6, 7, 8 or 9 years from the entry into force of the law in question, have their claims time-barred, thus practically losing the right to forcible enforcement of their claims.

From this, according to the Court, it follows that the contested Article 4 of the subject law creates a retroactive effect of the new legal solution from Article 368 of the Law, on previously established legal relations with an unfavorable effect, contrary to the constitutional prohibition from Article 52 paragraph 4 of the Constitution that laws and other regulations cannot have a retroactive effect, except by exception, in cases where it is more favorable for the citizens.³¹ It is unnecessary to further explain that in this case the exception determined in Article 52 paragraph 4 of the Constitution cannot be applied because the creditors are equal citizens of the state of the Republic of North Macedonia, as are the debtors, and hence, according to the Court, the favorable effect for one automatically causes an unfavorable, i.e. discriminatory effect for the other citizens as two parties to the legal relationship. This, in turn, leads to unequal treatment of citizens before the Constitution and the laws. In this regard, the creditors have undoubtedly not contributed to the consequences and risks of this situation, since they were guided by and considered the ten years as the period within which claims were determined by a final court decision or by a decision of another competent authority

³⁰ Explanatory note of *Decision of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia No. 98/2024 and 139/2024* [2024-06-20].

³¹ Article 52 of *Constitution of the Republic of North Macedonia*. Official Gazette of the Republic of North Macedonia, No. 1/92, 31/98, 91/01, 84/03, 107/05, 3/09, 49/11, 6/19 and 36/19.

or by a settlement before a court or before another competent authority become statute-barred.

The Constitution, in Article 30 paragraph 1, guarantees the right to property, which is exercised, among other things, by the right of citizens to initiate court and other proceedings in which they will be able to prove and protect their right to property.³² However, all of this remains in the sphere of declaratory protection if the claim determined by a final and enforceable act becomes statute-barred, which is an obstacle to the actual realization of the claim, and this leads to a reduction in the property, not due to the fault of the creditor who has a legitimate right to expect that the claim will become statute-barred within the period determined by the legislator. A claim established by a final court decision or by a decision of another competent authority or by a settlement before a court or before another competent authority constitutes the property of the creditor, so the fact that that claim becomes statute-barred, thereby reducing the property of the creditors in favor of the debtor, according to the Court, indisputably means a threat to the constitutionally guaranteed right to property under Article 30, paragraph 1 of the Constitution. Concerning such a normative move, the legislator, under its constitutional powers, has the right to enact laws, amend and supplement them, determine the beginning of their application, determine the cessation of their validity, etc., and in that regard, to establish deadlines according to which citizens should be guided in the exercise of their rights, including amending them. However, according to the Court, the legislator also must regulate the transition from the old to the new regime (transitional regime) in a way that will allow for a certain period for citizens to adapt their behavior to the new regime, in order not to call into question the exercise of their rights and their legitimate expectations that they had under the previous norms of the same law, which in this specific case has not been done.

Namely, the Law on Amendments to the Law on Obligatory Relations (Official Gazette of the Republic of North Macedonia No. 154/2023) in Article 5 establishes that “This law shall enter into force on the day of its publication in the “Official Gazette of the Republic of North Macedonia”,” which means that its application shall begin immediately upon its publi-

³² Article 30 of *Constitution of the Republic of North Macedonia*. Official Gazette of the Republic of North Macedonia, No. 1/92, 31/98, 91/01, 84/03, 107/05, 3/09, 49/11, 6/19 and 36/19.

cation, without *vacatio legis*, the meaning of which consists of the need for citizens to be familiar with the content of the law before it enters into force. At the same time, although these are substantial legal amendments, it is obvious that the legislator did not intend to delay the application of the disputed provisions of the law in question, to provide citizens with the opportunity to adapt their behavior to the new legal regime.

On the other hand, the Constitution in Article 52, paragraph 3 stipulates that “Laws shall enter into force no earlier than the eighth day from the day of their publication, and by way of exception, determined by the Assembly, on the day of their publication.” It follows from the content of this constitutional provision that the legislator may use the exception, but of course, this requires an explanation and presentation of the reasons for such urgency with which to argue the need to use the exception instead of the general rule. In the specific case, the Assembly, in its explanation of the legal amendments and the need for their adoption, does not refer to the reasons for shortening the constitutionally established *vacatio legis*, which, according to the Court, also calls into question the observance of Article 52, paragraph 3 of the Constitution, although this is not stated in the initiative.³³

Furthermore, with the contested Article 2 of the legislative amendments, Article 368 of the Law, receives a new paragraph 3 with the following content: “The statute of limitations on a legally binding court decision or a decision of another competent authority, or a settlement before a court or another competent authority shall be interrupted by the submission of a request for enforcement before a competent enforcement agent, whereby the statute of limitations begins to run anew, which in the enforcement procedure lasts ten years from the moment of the submitted request for enforcement.” The term “statute of limitations on a legally binding court decision” is probably a mistake, since one cannot speak of the statute of limitations on a legally binding act, but of the statute of limitations on a claim established by a legally binding act. At the same time, the above-mentioned provision uses the terminology “execution procedure”. However, the enforcement agent, following positive law, does not conduct an enforcement procedure, but rather carries out enforcement and undertakes enforcement actions. From the content of Article 368 paragraph 3 of the Law, it follows that it introduces a new type

³³ Explanatory note of *Decision of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia No. 98/2024 and 139/2024* [2024-06-20].

of limitation of claims due to the passage of time of ten years from the moment of the submitted request for enforcement.³⁴

Taking into account the regulation of the contested Article 4 of the law in question according to which the initiated procedures for the collection of claims provided for in Article 2 of this law will be completed per it, it follows that this contested article of the Law regulates the issue of already initiated enforcements that are in progress and have not been carried out. The analysis of this provision inevitably leads to the conclusion that the enforcement that the creditors conscientiously and properly initiated before the entry into force of the legal amendment, and have not yet settled the claim established by the enforcement document, will not be able to be settled after the expiration of ten years from the moment of the submitted request for enforcement – a period that has never been previously prescribed in the Macedonian legislation.

According to the Court, this legal situation leads to unequal treatment of creditors who are in the same legal position, since both parties duly initiated the enforcement of their claim and had the same legitimate expectations that they would thereby succeed in settling their claim by force, but due to the newly established ten-year statute of limitations for claims from the moment the enforcement request was submitted, the claim of some will become statute-barred, while that of others will not, which is not in accordance with the constitutional principle of equality of citizens before the Constitution and the laws, established in Article 9, paragraph 2 of the Constitution. It is also important to emphasize that the introduction of the institute of “statute of limitations for claims within ten years from the moment the enforcement request was submitted” introduces a time limit on the duration of enforcement, a legal solution that has not existed in our legal order so far and is unknown in the countries of the region. At the same time, if we take into account the fact that one debtor may have multiple creditors, under the prescribed rules for the priority right to settle claims, i.e. the rules of the order of their settlement, it becomes indisputable that such a legal solution may cause a real impossibility of carrying out the enforcement to the extent necessary for the settlement of the claim.

According to the Court, such a legal solution does not guarantee the legal certainty of the creditors that the initiated enforcement will not be

³⁴ Explanatory note of *Decision of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia No. 98/2024 and 139/2024* [2024-06-20].

in vain. This calls into question the expediency of initiating a court procedure itself, as well as the legal certainty of the citizens that final and enforceable court judgments will ever be enforced at all. Explained even more specifically, such a legal norm, for the first time in our legal system, introduces the so-called “statute of limitations of a final court judgment”, which is a legal absurdity in itself. The essence of enforcement by force is to realize the specific right established by a final court or other decision of a competent authority, i.e. to achieve full realization of the claim, and with the newly introduced time limitation on enforcement, this is prevented.³⁵

According to the Court, the inability to realize the claim in full, due to the time limitation on enforcement, means a reduction in the creditor’s property, in favor of the debtor, even though he conscientiously filed an enforcement request and did not manifest in any way that he waived the claim established by the enforcement document, which implies a violation of the constitutionally guaranteed right to property. At the same time, the time limitation on enforcement, according to the Court, also causes unequal treatment of creditors in terms of the possibility of full realization of the claim, contrary to the constitutional principle of equality of citizens before the Constitution and the laws, established in Article 9 paragraph 2 of the Constitution.

Considering that this is a novelty in our legal order, according to the Court, the legal solution from paragraph 3 of Article 368 of the Law not only implies negative consequences for creditors but also creates ambiguities and a series of dilemmas and open questions in its implementation for which no answer can be found in the existing regulations in this area. Namely, it is unclear before which authority the debtor will invoke this type of limitation, i.e. who will establish the limitation, whether the court or the enforcement agent, and with what act, who will bear all the costs that were incurred on the occasion of and during the enforcement which, according to the new legal solution, will have to stop, without the creditor settling the claim, it is simply unclear how the new legal solution from Article 368 paragraph 3 of the Law will be acted upon. Such uncertainties caused by the additionally regulated paragraph 3 of Article 368 of the Law, indisputably create a basis for arbitrariness in the action and implementation of the new legal solution by the competent authorities,

³⁵ Explanatory note of *Decision of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia No. 98/2024 and 139/2024* [2024-06-20].

which additionally calls into question the constitutional principle of the rule of law.³⁶

Based on the above, the Court found that Article 2 and Article 4 of the Law on Amendments to the Law on Obligatory Relations (Official Gazette of the Republic of North Macedonia No. 154/2023), are not under the provisions of Article 8, paragraph 1, lines 3 and 6, Article 9, paragraph 2, Article 30, paragraph 1 and Article 52, paragraph 4 of the Constitution.

Conclusions

With the Law on Amendments and Supplements to the Law on Obligatory Relations in the Republic of North Macedonia published in 2023, in addition to the other amendments, one significant amendment related to the statute of limitations of enforcement entered into force. This new type of statute of limitations, which until now was not known in the Macedonian law, stipulated that after a certain period, the execution procedure stops. Namely, according to the amendment, there is a statute of limitations or a limitation of the duration of the enforcement procedure after submitting the enforcement request.³⁷

The aftermath of these amendments was that the Constitutional Court issued a decision repealing Articles 2 and 4 of the Law on Amendments to the Law on Obligatory Relations. According to the decision, these amendments were abolished and the old Law on Obligatory Relations will apply. It was pointed out by the judges of the Constitutional Court that the decision is based on the reasons that the Parliament did not pay attention to the prohibition of retroactive application of laws, as well as the constitutional obligation to provide a transitional period for citizens to adapt to the new legal regime (*vacatio legis*), which refers to the publication of the amendments in the Official Gazette. According to the Constitution, an exception to the aforementioned rule for publication in the Official Gazette is permitted, but the Parliament did not provide a response to the Constitutional Court, nor did it address the reasons and objectives for making such an exception in the explanation of the draft

³⁶ Explanatory note of *Decision of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia No. 98/2024 and 139/2024* [2024-06-20].

³⁷ Article 368 of *Law on Obligatory Relations*. Official Gazette of the Republic of North Macedonia, No. 18/2001, 4/2002, 5/2003, 84/2008, 161/2009, 123/2013, 215/2021 and 154/2023.

amendments, which makes the Court suspect that the legitimate expectations of citizens as well as their legal certainty have been violated.

In summary, for North Macedonia, as we have noted previously, the limitation period is 10 years for general contractual claims. The limitation period is 3 years from the date the claimant became aware of the damage and the liable party, with an absolute limit of 5 years from the date of the incident.³⁸ These limitation periods do not differ significantly from the other countries. The main issue was not the limitation period but the possibility of the enforcement bailiffs collecting debts after a longer period and the amount being above the total debt of the debtor after the calculation of the interest rates. According to the brief analysis of the court decisions in this paper, it can be concluded that there is no single practice of the competent courts in North Macedonia. For this reason, the Supreme Court of the State must without delay perceive such differences both in the basic and in the appellate courts and pass a legal opinion that will create a unique practice concerning the application of the disputable legal provisions.

References

- Act of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia*. Official Gazette of the Republic of North Macedonia, No. 115/2024.
- Bürgerliches Gesetzbuch* [German Civil Code] [2002-01-02]. BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738, last amended by Article 1 of the Act of 10 August 2021 (BGBl. I S. 3515).
- CANNY, M. *Limitation of Actions in England and Wales*. 1st ed. Haywards Heath, West Sussex: Bloomsbury Professional, 2013. 389 p. ISBN 978-1-78043-335-6.
- Case of BCL Old Co Ltd and Others v. BASF plc and Others* [2012-10-24]. Judgement of the Supreme Court of the United Kingdom, 2012, [2012] UKSC 45.
- Case of Birmingham City Council v. Abdulla and Others* [2012-10-24]. Judgement of the Supreme Court of the United Kingdom, 2012, [2012] UKSC 47.

³⁸ *Law on Obligatory Relations*. Official Gazette of the Republic of North Macedonia, No. 18/2001, 4/2002, 5/2003, 84/2008, 161/2009, 123/2013, 215/2021 and 154/2023.

- Case of Central Bank of Nigeria v. Williams* [2012-04-03]. Judgement of the Court of Appeal of England and Wales, 2012, [2012] EWCA Civ 415.
- Case of Drago Nemeč v. Republika Slovenija* [2016-12-15]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2016, C-256/15.
- Case of Green v. Eadie and Others* [2011-11-18]. Judgement of the High Court of England and Wales, 2011, [2011] EWHC B24 (Ch).
- Case of Ministry of Defence v. AB and Others* [2012-03-14]. Judgement of the Supreme Court of the United Kingdom, 2012, [2012] UKSC 9.
- Case of Page and Another v. Hewetts Solicitors and Another* [2012-06-15]. Judgement of the Court of Appeal of England and Wales, 2012, [2012] EWCA Civ 805.
- Case of Parshall v. Hackney* [2013-03-26]. Judgement of the Court of Appeal of England and Wales, 2013, [2013] EWCA Civ 240.
- Case of Peaktone Ltd v. Joddrell* [2012-07-26]. Judgement of the Court of Appeal of England and Wales, 2012, [2012] EWCA Civ 1035.
- Case of Sayers v. Lord Chelwood (Deceased Executors of)* [2012-12-19]. Judgement of the Court of Appeal of England and Wales, 2012, [2012] EWCA Civ 1715.
- Case of Test Claimants in the Franked Investment Income Group Litigation v. Inland Revenue* [2012-05-23]. Judgement of the Supreme Court of the United Kingdom, 2012, [2012] UKSC 19.
- CHAVDAR, K. and K. CHAVDAR. *Enforcement Law: With Case Law, Examples of Submissions and Subject Register*. 1st ed. Skopje: Akademik, 2016. 660 p. ISBN 978-9989-833-94-6 [in the Macedonian original ЧАВДАР, К. и К. ЧАВДАР. *Закон за извршување: Со судска практика, примери на поднесоци и предметен регистар*. 1е изд. Скопје: Академик, 2016. 660 с. ISBN 978-9989-833-94-6].
- CHAVDAR, K. and K. CHAVDAR. *Law on Civil Procedure: With Comments, Case Law, Examples of Practical Application and Subject Register*. 3rd ed. Skopje: Akademik, 2016. 1106 p. ISBN 978-9989-833-92-2 [in the Macedonian original ЧАВДАР, К. и К. ЧАВДАР. *Закон за парничната постапка: Со коментари, судска практика, примери за практична примена и предметен регистар*. 3е изд. Скопје: Академик, 2016. 1106 с. ISBN 978-9989-833-92-2].

CHAVDAR, K. and K. CHAVDAR. *Law on Obligatory Relations: Comments, Explanations, Practice, and Subject Register*. 3rd ed. Skopje: Akademik, 2012. 1190 p. ISBN 978-9989-833-81-6 [in the Macedonian original ЧАВДАР, К. и К. ЧАВДАР. *Закон за облигационите односи: Коментари, објаснувања, практика и предметен регистар*. 3^e изд. Скопје: Академик, 2012. 1190 с. ISBN 978-9989-833-81-6].

Code civil [French Civil Code].

Constitution of the Republic of North Macedonia. Official Gazette of the Republic of North Macedonia, No. 1/92, 31/98, 91/01, 84/03, 107/05, 3/09, 49/11, 6/19 and 36/19.

Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms [European Convention on Human Rights] [1950-11-04].

Decision of the Appellate Court in Gostivar, North Macedonia No. 32/24 [2024-01-24].

Decision of the Appellate Court in Skopje, North Macedonia No. 1493/22 [2023-12-14].

Decision of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia No. 114/2023, No. 115/2023, No. 117/2023, No. 118/2023, No. 123/2023, No. 126/2023, No. 127/2023, No. 130/2023, No. 133/2023, No. 134/2023, No. 137/2023, No. 141/2023, No. 160/2023, No. 188/2023 and No. 194/2023 [2024-01-10].

Decision of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia No. 198/2023 [2024-04-17].

Decision of the Constitutional Court of the Republic of North Macedonia No. 98/2024 and 139/2024 [2024-06-20].

Decisions of the Appellate Court in Skopje. In: *Judicial Portal of the Republic of North Macedonia* [online]. 2025 [cit. 2025-02-07]. Available at: <http://sud.mk/wps/portal/asskopje/sud>.

Decisions of the Basic Civil Court in Skopje. In: *Judicial Portal of the Republic of North Macedonia* [online]. 2025 [cit. 2025-02-07]. Available at: <http://www.sud.mk/wps/portal/osskopje2/sud>.

DOCHSHANOVA, A. S. *Civil Law of the Republic of Kazakhstan: General Part: Educational Manual*. 1st ed. Almaty: Qazaq University, 2016. 155 p. ISBN 978-601-04-2064-9.

Law on Amendments and Supplements to the Law on Enforcement. Official Gazette of the Republic of North Macedonia, No. 154/2023.

Law on Amendments and Supplements to the Law on Obligatory Relations. Official Gazette of the Republic of North Macedonia, No. 154/2023.

Law on Amendments to the Law on Obligatory Relations. Official Gazette of the Republic of North Macedonia, No. 154/2023.

Law on Enforcement. Official Gazette of the Republic of North Macedonia, No. 72/2016, 142/2016, 233/2018, 14/2020 and 154/2023.

Law on Obligatory Relations. Official Gazette of the Republic of North Macedonia, No. 18/2001, 4/2002, 5/2003, 84/2008, 161/2009, 123/2013, 215/2021 and 154/2023.

Limitation Act [1980].

REYES, A. ed. *Recognition and Enforcement of Judgments in Civil and Commercial Matters* [online]. 1st ed. Oxford, UK: Hart Publishing, 2019. 356 p. [cit. 2025-02-07]. *Studies in Private International Law*, vol. 1. ISBN 978-1-5099-2428-8. Available at: <https://doi.org/10.5040/9781509924288>.

SAMUEL, G. *Law of Obligations and Legal Remedies.* 2nd ed. London: Cavendish, 2001. 587 p. ISBN 1-85941-566-0.

THOMAS, B. and F. AUBIN. Chapter 7. Limitation Period. In: R. AMARO, ed. *Private Enforcement of Competition Law in Europe: Directive 2014/104/EU and beyond.* 1st ed. Bruxelles: Bruylant, 2021, pp. 147-184. ISBN 978-2-8027-6687-2.


Universal Declaration of Human Rights [1948-12-10].

ZHIVKOVSKA, R. *General Part of Civil Law.* 1st ed. Skopje: Europe 92, 2011. 294 p. [in the Macedonian original ЖИВКОВСКА, Р. *Општ дел на граѓанското право.* 1е изд. Скопје: Европа 92, 2011. 294 с.]

Assoc. Prof. Dr. Nikola Dacev

Faculty of Law
International Balkan University
Makedonsko-Kosovska Brigada St.
1000 Skopje
North Macedonia

n.dacev@ibu.edu.mk

 <https://orcid.org/0000-0003-2660-2416>



Zvyšování flexibility pracovněprávních vztahů v nové úpravě zkušební doby¹

Increasing the Flexibility in Employment Relations in the New Legislation on Probationary Period

Tomáš Tintěra

Abstract: *The paper deals with the proposed changes to the Labour Code in the Czech Republic, which aim to increase the flexibility in labour relations and to ultimately promote sustainable economic growth. The analysis focuses on only one of the institutes affected by the proposed changes, the probation period. The author describes the proposed changes, in particular the extension of its possible duration and the conditions for extension during the probationary period, discusses them in the broader context of other legislation, the previous decision-making practice of courts, and considers the potential impacts from the perspective of the employees and the employers.*

Key Words: *Labour Law; Labour Code; Probationary Period; Employment Relationship; Flexicurity; the Czech Republic.*

Abstrakt: *Příspěvek se zabývá návrhem změn zákoníku práce v České republice, které mají za cíl zvýšit flexibilitu v pracovněprávních vztazích a v konečném důsledku podpořit trvale udržitelný ekonomický růst. Rozbor je zaměřen pouze na jeden z institutů dotčených navrhovanou změnou, kterým je zkušební doba. Autor popisuje navrhované změny, zejména rozšíření její možné délky a podmínek prodlužování za trvání zkušební doby, rozebírá je v širším kontextu jiných právních úprav, dosavadní rozhodovací praxe soudů a zvažuje možné dopady z pohledu zaměstnanců a zaměstnavatelů.*

Klíčová slova: *Pracovní právo; zákoník práce; zkušební doba; pracovní poměr; flexicurita; Česká republika.*

¹ Příspěvek vznikl v rámci řešení projektu Grantové agentury České republiky reg. č. 21-30833S s názvem „Gig ekonomika a její normativní rozměr v oblasti pracovněprávních vztahů“.

Úvod

Pokud v členských zemích Evropské unie dochází v posledních letech k zásadnějším změnám v zákonících práce (či obdobných předpisech), je důvodem a „hnacím motorem“ těchto změn především nutnost promítnutí legislativy Evropské unie do právních řádů členských zemí Evropské unie. V České republice posledním takovým počinem bylo zohlednění směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. S ohledem na značné zpoždění při transpozici se změny do vnitrostátního práva promítly až s účinností od 1. 10. 2023. Další inovace pracovního práva se lze očekávat v důsledku směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.²

„Výchozí nastavení“ zákoníku práce v České republice³ je poměrně výrazně zaměřeno na stabilitu pracovních vztahů a ochranu zaměstnanců a každá z transpozičních změn zákoníku práce znamená spíše posílení prvků *security* a zpravidla navýšení určité regulace, někdy i z pohledu zájmů zaměstnance a zaměstnavatele na principu *lose-lose*. Uvedený postup v tomto důsledku vede k tomu, že se postupem času stejný zákoník práce stává, vzato celkovým pohledem, stále více rigidnějším, než byl v letech předchozích. Při pohledu na zákoník práce v České republice a jeho vývoj v posledních letech lze jen obtížně hledat změny, které by znamenaly také podpoření prvků *flexibility* ve vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.⁴

Aktuálním tématem v odborné i politické diskuzi je určité hospodářské zaostávání a vyčerpání dosavadního ekonomického modelu České

² Uvedená směrnice má být dle článku 34 promítnuta do vnitrostátních předpisů členských států nejpozději do 7. června 2026.

³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (není-li uvedeno jinak), dále jen „zákoník práce České republiky.“

⁴ V tomto směru lze uvést například práci na dálku, která ale byla v zásadě možná i předtím, než tuto možnost podrobněji upravil zákoník práce České republiky (Domáčka práca a telepráca dle § 52 Zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákoník práce Slovenské republiky“).

republiky včetně postupné ztráty mnohých komparativních výhod. V tomto hraje roli celá řada vnitřních i vnějších faktorů, které z pozice národního zákonodárce ovlivnitelné nejsou vůbec, nebo až v dlouhodobém horizontu. V lednu letošního roku předložila Národní ekonomická rada vlády České republiky pracovní návrh 37 opatření pro podporu vyššího dlouhodobě udržitelného ekonomického růstu, která podle jejího názoru legislativními změnami je možné udělat, současně nejsou příliš nákladná či časově náročná. V bodu č. 10 nazvaném *Modernizace zákoníku práce jako hybatele pracovního trhu* je záměrem rozpohybování trhu práce. Národní ekonomická rada vlády České republiky zde akcentuje záměr modernizace zákoníku práce s ohledem na vyvíjející se potřeby trhu, a přitom klade důraz, mimo jiné, na pružnost v oblasti propouštění zaměstnanců. Konkrétně navrhuje opatření ve formě „*možnosti propuštění zaměstnance bez udání důvodu, v rozumné lhůtě s odstupným závislým například na výši odpracovaných let, a podobně.*“ Národní ekonomická rada vlády České republiky rovněž uvádí, že vzorem pro zavedení výše navrhovaných změn může posloužit dánský model *flexicurity*.⁵

V návaznosti na to tak v roce 2024 vznikl v České republice vládní návrh změny zákoníku práce, který se pokouší, slovy důvodové zprávy, „*zvýšit flexibilitu pracovních vztahů jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně zaměstnanců, a tím tak uvolnit v řadě případů příliš rigidní nastavení právní úpravy s cílem reagovat na aktuální potřeby moderního trhu práce.*“⁶ Návrh nepředstavuje žádnou revoluci v pracovním právu, neobsahuje kontroverzní možnost výpovědi zaměstnanci bez uvedení důvodu s přiměřeně vysokým odstupným, ale spíše sérii drobnějších změn, někdy spíše parametrického charakteru, což usnadňuje širší konsensus na návrhu. V příspěvku představíme z navrhovaných změn ty, které mají dopad na institut zkušební doby, rozebereme možné přínosy a problematické aspekty zamýšlené úpravy. Ačkoliv účinnost byla navrhována od 1. ledna 2025, s ohledem na to, že schválení návrhu zákona oběma komorami Parlamentu České republiky se v roce 2024 nestihlo, lze případnou účinnost očekávat až v průběhu roku 2025.

⁵ Návrhy NERV k vyššímu dlouhodobě udržitelnému ekonomickému růstu. In: *Vláda České republiky* [online]. 2024. 42 s. [cit. 2025-02-19]. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/nerv/aktuality/narodni-ekonomicka-rada-vlady-pripravila-navrhy-prorustovych-opatreni-211585/>.

⁶ Důvodová zpráva k návrhu zákona, sněmovní tisk 775. Sněmovní tisk 775: *Novela zákona – zákoník práce – EU*. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 2024-08-27 [cit. 2025-02-19]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=775>.

1 Zkušební doba

Zkušební doba je tradiční institut pracovního práva⁷ sloužící k tomu, aby v přiměřeném časovém úseku smluvní strany získaly představu o tom, zda se jejich další spolupráce ve vztahu zaměstnanec a zaměstnavatel jeví jako vzájemně vyhovující a ověřili si vzájemná očekávání. „*Smyslem a účelem zkušební doby je poskytnout zaměstnanci i zaměstnavateli možnost poznat blíže zaměstnance, respektive zaměstnavatele, a zvážit, zda mají zájem na dalším trvání pracovního poměru.*“⁸ Zájem na sjednání zkušební doby má obecně především zaměstnavatel, ale zkušební doba má nepochybně význam i pro zaměstnance. Počty zaměstnanců, kteří ukončí v současné době pracovní poměr ve zkušební době, nejsou výrazně disproporční, v porovnání s případy, kdy je iniciátorem skončení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatel, byť uvedené nelze podložit přesnými daty.

Porovnáme-li dopady transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii a částečně rovněž směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU na právní úpravu související se zkušební dobou, zjistíme určité odlišnosti. Na Slovensku v případě zkušební doby došlo novelou, zákonem č. 350/2022 Z.z. s účinností od 1. 11. 2022, k několika změnám úpravy zkušební doby v zákoníku práce Slovenské republiky. Jde jednak o vložení nového odstavce 2 do § 45 ve znění: „*U zamestnanca s pracovným pomerom na určitú dobu nesmie byť dohodnutá skúšobná doba dlhšia ako polovica dohodnutej doby trvania pracovného pomeru; ustanovenie odseku 1 tým nie je dotknuté*“, což odpovídá znění § 35 odst. 5 zákoníku práce České republiky, a dále po novele č. 350/2022 Z.z. § 72 odstavec 1 věta druhá zní: „*Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacou ženou a mužom na otcovskej dovolenke len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom, materstvom alebo so starostlivosťou o narodené dieťa, a musí skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.*“ Pro úplnost dodejme, že zku-

⁷ Viz § 35 zákoníku práce České republiky a § 45 zákoníku práce Slovenské republiky.

⁸ M. Bělina v BĚLINA, M., L. DRÁPAL, et al. *Zákoník práce: Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 219. ISBN 978-80-7400-759-0.

šební doby se nepřímou týká danou novelou nově vložený § 49b zákoníku práce Slovenské republiky (prechod na inou formu zamestnania).⁹ Česká úprava zkušební doby v zákoníku práce, naopak, zůstala touto „vlnou“ transpoziční legislativy k provedení směrnice č. 2019/1152 a č. 2019/1158 zcela nedotčena.

V tomto příspěvku rozebírána flexibilní novela zákoníku práce České republiky, jak jsme již v úvodu předestřeli, nemá za účel provádět či „opravovat“ transpozice směrnic Evropské unie, ale po dlouhých letech přináší změny vyvolané potřebou vycházející z vnitrostátního popudu, byť i zde nastavují směrnice Evropské unie určité mantinely. Podrobněji se zaměříme na čtyři oblasti, kde navrhované změny přinášejí do úpravy zkušební doby nové pojetí.

2 Rozšíření délky zkušební doby

Platná a účinná úprava v České republice stanoví délku zkušební doby nejvýše v délce 3 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru, u vedoucích zaměstnanců¹⁰ je maximální délka šest měsíců.¹¹ Slovenská úprava je v tomto v základu shodná, jen prodlouženou zkušební dobu nejvíce 6 měsíců nemohou mít všichni vedoucí zaměstnanci,¹² ale jen vedoucí zaměstnanci v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, nebo jeho člena, a vedoucí zaměstnanci v přímé řídicí působnosti takového zaměstnance.¹³

Novela přináší prodloužení možnosti sjednávání zkušební doby až na 4 měsíce, a v případě vedoucích zaměstnanců nejvýše na délku 8 měsíců. Navržená maximální délka zkušební doby je stále nižší, než připouští směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20.

⁹ V tomto směru nám úplně není jasné, proč je pro žádost zaměstnance podle § 49b zákoníku práce Slovenské republiky výslovně zdůrazněna potřeba uplynutí zkušební doby, když současně je nutné trvání pracovního poměru alespoň v délce 6 měsíců. Jako jediné vysvětlení nám napadá, aby zaměstnanec tuto svoji žádost nevznášel příliš předčasně, tj. více než 3 měsíce před uplynutím pracovního poměru na dobu určitou.

¹⁰ Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí podle § 11 zákoníku práce České republiky zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovovat a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.

¹¹ Viz § 35 odst. 1 zákoníku práce České republiky.

¹² Viz § 9 odst. 3 zákoníku práce Slovenské republiky.

¹³ Viz § 45 odst. 1 zákoníku práce Slovenské republiky.

června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, která ve svém článku 8 umožňuje, aby členské státy měly v případě řadového zaměstnance maximální zkušební dobu stanovenou až v délce 6 měsíců.¹⁴

V právní praxi lze vysledovat, že ke sjednání zkušební doby (pokud je sjednána) zpravidla dochází v maximální možné zákonné míře, z důvodu jakési předběžné opatrnosti zaměstnavatele. Stane-li se tedy účinnou normou navrhované rozšíření, lze očekávat, že maximální zkušební doba čtyř, respektive osm měsíců bude do smluvních ujednání začleňována.

I v případě změny maximální délky zkušební doby na 4 měsíce se nic nebude měnit na závěrech dosavadní judikatury ke sjednání zkušební doby s absencí ujednání o její délce. „*Sjednají-li účastníci zkušební dobu [...] delší než tři měsíce, nebo neurčí-li účastníci při sjednání zkušební doby její délku, činí zkušební doba tři měsíce ode dne vzniku pracovního poměru.*“¹⁵ Jen s tím rozdílem, že zkušební doba bude činit čtyři, respektive osm měsíců při jejím nesjednání nebo překročení.

Je na zvážení, zda uvedený náhled nemůže ve svém důsledku vést k tomu, že když se bude zkušební doba sjednávat například na dobu jednoho roku, tak „nepříznivý“ následek, který může nastat pro zaměstnavatele, je, že takto nepřiměřená zkušební doba bude zredukována na zákonnou délku. Je otázkou, zda platnost zachovávací redukce má mít ve smlouvách se slabším subjektem vždy své místo. Obecně platí, že platnost zachovávací redukce se neuplatní, pokud by v důsledku jejího uplatnění mělo dojít k obcházení účelu, který zákon sleduje. Příkladem jsou zákazy moderace zneužívajících ujednání ve smlouvách uzavíraných se spotřebitelem.¹⁶ Je vhodné tak uvedené neaplikovat mechanicky, ale zvažovat, zda je rovněž v zájmu zaměstnance v konkrétním případě, aby byla zkušební doba v nějaké podobě (zákonného rozsahu) v pracovním poměru zachována. Pokud tomu tak není, bylo by na místě celé ujednání o zkušební době považovat za neplatné, pokud se této neplatnosti zaměstnanec dovolá, nikoliv jen redukovat nezákonnou dobu na zákonnou délku doby.

¹⁴ V případě vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň je pak využito toho, že směrnice v článku 8 odst. 3 připouští stanovení maximální zkušební doby delší než 6 měsíců v případech, kdy to vyžaduje povaha zaměstnání, což předvídá recitál č. 28 směrnice.

¹⁵ *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001.*

¹⁶ Srovnej například *Case of Banco Español de Crédito, SA v. Joaquín Calderón Camino* [2012-06-14]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2012, C-618/10.

3 Prodlužování zkušební doby za jejího trvání dohodou zaměstnance a zaměstnavatele

Současná platná a účinná právní úprava v § 35 odst. 4 zákoníku práce České republiky, a stejně tak v § 45 odst. 1 poslední věta zákoníku práce Slovenské republiky kogentně stanovují, že zkušební dobu není možné prodlužovat. Mezním okamžikem pro její prodloužení je okamžik, kdy ji je možné sjednat, tedy nejpozději v den nástupu do práce. Nemožnost prodlužování zkušební doby za dobu jejího trvání ale současně neznamená, že nemůže dojít k jejímu zkrácení, které s právní úpravou a pracovněprávními zásadami není nijak kolidující.¹⁷ Možnost renegociace zkušební doby za trvání pracovního poměru je také otevřena v případech, „*kdy se razantním způsobem mění základní aspekty pracovního poměru, zejména druh práce, k jehož výkonu se zaměstnanec zavázal. Druh práce tvoří „tvrdé jádro“ obsahu pracovního poměru, a je tedy legitimní, aby strany měly znovu možnost otestovat, zda podstatná změna týkající se okruhu prací, které má zaměstnanec nově vykonávat, bude vyhovovat jejich potřebám a zájmům.*“¹⁸

Nejvyšší soud České republiky ale za důvod pro sjednání nové zkušební doby podřazuje případy, kdy stejný druh práce je vykonáván na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, na kterou bezprostředně navazuje práce vykonávaná v pracovním poměru. Pak je rovněž možné znovu sjednat zkušební dobu.¹⁹ Uvedenou judikaturu kritizuje Petr Podrazil, když má za to, že „*závěry Nejvyššího soudu není možné proto přejímat paušálně na všechny typy případů časové posloupnosti více základních pracovněprávních vztahů, ale je nutné zkoumat individuálně jednotlivé okolnosti, za nichž je, či byla práce vykonávána (délka existence pracovněprávního vztahu, důvod volby smluvního typu včetně důvodu jeho změny, typ zaměstnance, druh práce, a podobně).*“²⁰ Důvody pro revizi uvedené judikatury spatřuje Jakub Hlavenka také ve změně zákoníku práce s účinností od 1. 10. 2023, která snížila flexibilitu u dohod o práci

¹⁷ K tomu *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1755/2016.*

¹⁸ PODRAZIL, P. Zkušební doba v aplikačních souvislostech. *Právní rozhledy*. 2023, roč. 31, č. 21, s. 725. ISSN 1210-6410. K přípustnosti sjednání nové zkušební doby při změně druhu práce se Nejvyšší soud České republiky vyjádřil i ve svém rozsudku (*Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020*).

¹⁹ *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016.*

²⁰ PODRAZIL, P. Zkušební doba v aplikačních souvislostech. *Právní rozhledy*. 2023, roč. 31, č. 21, s. 725-733. ISSN 1210-6410.

konané mimo pracovní poměr a přiblížila je obsahově více pracovnímu poměru.²¹

Jako možný další důvod připojujeme právě poukaz na novou možnost zaměstnanec si požádat o zaměstnání v méně překérním pracovním vztahu. Sjednáním zkušební doby se ale přechod do pracovního poměru méně překérním nestane. Formálně by takovému zaměstnanci – žadateli sice bylo vyhověno, aby se zaměstnavatel nemusel obávat potřeby vyhotovovat písemné odůvodnění negativního stanoviska, ale současně by pak pracovní poměr ukončil ve zkušební době (4 měsíců), aniž by se muselo takové rozhodnutí tentokrát jakkoliv formálně odůvodňovat, když tato povinnost v zákoníku práce České republiky není u žádné skupiny zaměstnanců či zaměstnankyň, a to ani k jejich výslovné žádosti.²²

Navrhované pravidlo v § 35 odst. 4 zákoníku práce České republiky zní, že „zkušební doba může být za jejího trvání dodatečně prodloužena v mezích odstavců 2 a 3²³ písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem.“ Nadále tak bude možné zkušební dobu prodlužovat, ale jen takovou, která již platně byla nejpozději při vzniku pracovního poměru sjednána.

Pokud si zaměstnanec a zaměstnavatel opakovaně sjednávali pracovní poměr na dobu určitou jednoho roku na totožné pracovní pozici, ujednání o tříměsíční zkušební době ve druhé pracovní smlouvě bylo neplatné a posoudit jako neplatné bylo možné i zrušení pracovního poměru ve zkušební době.²⁴ Právě sjednávání zkušební doby ve formálně odlišné pracovní smlouvě, ale fakticky obdobné a navazující, pokládáme za nejčastěji se vyskytující nesprávnost při sjednávání zkušební doby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.²⁵

²¹ HLAIVENKA, J. K nutnosti usměrnění judikatury Nejvyššího soudu v oblasti zkušební doby z důvodu novely zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2024, roč. 32, č. 11, s. 367-370. ISSN 1210-6410.

²² Srovnej opačné pravidlo v § 72 odst. 1 zákoníku práce Slovenské republiky.

²³ Těmito mezemi je maximální délka, a pak pravidlo o polovině sjednané doby trvání při pracovním poměru na dobu určitou, shodné v § 45 odst. 2 zákoníku práce Slovenské republiky.

²⁴ *Usnesení Ústavního soudu České republiky ze dne 3. 4. 2024, sp. zn. I. ÚS 3234/23.*

²⁵ Pro ilustraci například *Rozsudek Okresního soudu v Bruntále ze dne 25. 7. 2023, sp. zn. 38 C 87/2023-49*, u zcela identických a navazujících pracovních smluv na dobu určitou.

4 Prodloužení zkušební doby v důsledku nekonání práce zaměstnancem

Sjednaná zkušební doba se ze zákona prodlužuje podle dosavadní úpravy „o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené.“²⁶ Prodloužení zkušební doby nastavuje § 45 odst. 3 zákoníku práce Slovenské republiky následovně: „Ak zamestnanec počas dohodnutej skúšobnej doby neodpracoval pre prekážku v práci na jeho strane celú pracovnú zmenu, skúšobná doba sa predlžuje o jeden deň.“ Flexibilní novela zákoníku práce České republiky toto zpřesňuje tak, že „zkušební doba se prodlužuje o pracovní dny zaměstnance, v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce.“

Navrhovaná česká úprava se tak dikcí přibližuje slovenskému znění, kdy pro prodloužení zkušební doby o další pracovní den postačí, že nedošlo k odpracování celé směny zaměstnance, nikoliv až tehdy, kdy překážka v práci trvala celý den. V případě, kdy zaměstnanec alespoň nějakou část směny odpracuje, k prodloužení zkušební doby nyní nedochází. Změna uvedeného pravidla o prodloužení zkušební doby díky překážkám ze strany zaměstnance ve svém důsledku také znamená prodloužení faktické délky jejího trvání, protože více skutečností nastalých v jejím průběhu bude vést k prodloužení o další pracovní den. Žádný konečný limit pro zkušební dobu prodloužovanou o překážky není nastaven a teoreticky tak její skutečný konec může nastat díky prodloužením až za několik měsíců i let od dne vzniku pracovního poměru. Posoudit, o jaké časové úseky se zkušební doba v případě konkrétního zaměstnance prodloužila, nemusí být vždy úplně jednoduché, jak lze vysledovat z rozhodovací praxe soudů,²⁷ a současně přitom vzniká i řada problematických situací.²⁸ Z těchto nyní ne úplně jasných otázek je navrhovanou úpravou vyjasněno, že se prodloužení děje o dny pracovní, nikoliv kalendářní. Jiné otázky ale mohou dále zůstat.

²⁶ Viz § 35 odst. 4 zákoníku práce České republiky v účinném znění.

²⁷ Srovnej například *Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 13. 4. 2022, sp. zn. 23 Co 47/2022-124*.

²⁸ K těmto podrobný rozbor v PODRAZIL, P. Zkušební doba v aplikačních souvislostech. *Právní rozhledy*. 2023, roč. 31, č. 21, s. 729. ISSN 1210-6410.

5 Písemná forma sjednání zkušební doby a nový přestupek

Poslední navrhovaná změna u zkušební doby na první pohled změnou není. Kogentní pravidlo stanoví, stejně jako činilo dosavadní znění, že „zkušební doba musí být sjednána písemně.“ Požadavek na písemnou formu se propisuje do pravidel pro výklad ujednání o zkušební době, když „při výkladu tohoto právního úkonu přihlíží (soud) k vůli účastníků pouze, není-li v rozporu s tím, co plyne z jeho písemného vyjádření.“²⁹ S rozvojem elektronických právních jednání si již nelze vystačit s existencí písemnosti a podpisu, a je otevřená otázka, co vše a v jaké podobě, pokud jde o právní jednání činěna elektronickými prostředky, ještě lze považovat za zachovalou (prostou) písemnou formu a kdy takové jednání již bude mít co do formálních předpokladů určitý deficit.³⁰

Spolu se změnou zákoníku práce České republiky se mění i zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, kde je nově jako přestupek na úseku pracovního poměru v § 12 a § 25 klasifikováno porušení povinnosti stanovené v § 35 zákoníku práce České republiky. S ohledem na skutečnost, že v § 35 (v navrhovaném znění) není povinnost jediná, bude skutková podstata přestupku naplněna fyzickou, fyzickou podnikající či právnickou osobou v případech, kdy například zkušební dobu sjednají v den pozdější, než je vznik pracovního poměru, nebude dodržena písemná forma, zkušební doba bude sjednána ve větším rozsahu, bude přesahovat polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru, či bude sjednáno prodlužování zkušební doby nad rámec zákonných důvodů. Přestupku na úseku pracovního poměru se může teoreticky dopustit i zaměstnanec, pokud i tento nějakým způsobem zavíní porušení § 35 zákoníku práce České republiky. S ohledem na nové pojetí porušení pravidel u zkušební doby jako přestupku tak nepůjde jen o soukromoprávní důsledky spočívající zpravidla v relativní neplatnosti takového ujednání, ale je třeba nově brát v úvahu i správní trestání v oblasti zkušební doby sjednané mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 582/2016.

³⁰ V tomto směru je třeba zvažovat změněné nařízení *Regulation (EU) 2024/1183 of the European Parliament and of the Council of 11 April 2024 amending Regulation (EU) No. 910/2014 as regards Establishing the European Digital Identity Framework*. OJ EU L, 2024/1183, 2024-04-30.

6 Skončení pracovního poměru ve zkušební době

Při rozšíření časového intervalu, kdy lze skončit pracovní poměr ve zkušební době jednostranným sdělením ze strany zaměstnance či zaměstnavatele, ale schází jakákoliv úprava toho, jakým způsobem skončení může proběhnout. Pracovní poměr tak bude možné i po více jak sedmi měsících jeho trvání skončit ze strany zaměstnance či zaměstnavatele ze dne na den, v extrémních případech i z hodiny na hodinu. Zákoník práce v České republice neobsahuje v tomto ani podpůrné pravidlo, jaké zná § 72 odst. 2 zákoníku práce Slovenské republiky o doručení oznámení druhému z účastníků pracovního poměru alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr ve zkušební době skončit, které bylo součástí právní úpravy České republiky v době před 1. 1. 2007. Smluvním stranám obecně nic nebrání, aby takové ujednání do pracovní smlouvy při sjednávání zkušební doby ale začlenily. Judikatura Nejvyššího soudu České republiky takové ujednání pokládá za podmínku ve smyslu § 548 občanského zákoníku České republiky,³¹ když teprve jejím naplněním by nastal zánik pracovního poměru.³²

Za vzor flexibilní úpravy pracovního práva je v odkazovaných materiálech Národní ekonomické rady vlády České republiky považováno Dánsko. V tomto směru je proto zajímavé, že v dánské úpravě při zkušební době v délce trvání nejvýše tři měsíce musí zaměstnavatel zrušení tohoto pracovního poměru oznámit nejméně 14 dní předem.³³ Pokud je ve zkušební době (a současně do tří měsíců od vzniku pracovního poměru) tento zrušen ze strany zaměstnance, žádná „výpovědní doba“ se na tento případ nevztahuje. Písemnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je sice možné zakotvit povinnost oznámit takové zrušení pracovního poměru ve zkušební době v určitém předstihu, to ale jen za podmínky, že se současně prodlouží i „výpovědní doba“ v případech zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V případech, kdy pracovní poměr ale netrvá déle než jeden měsíc, nejsou stanoveny žádné časové úseky mezi dojitím zrušujícího úkonu zaměstnavatele a skončením

³¹ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Obdobné pravidlo o podmínce v § 36 Zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník, ve znění pozdějších předpisů.

³² Srovnej k tomu Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4929/2010.

³³ *Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer nr. 1002 [2017-08-24]* [Dánský zákon č. 1002, o právních vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci], § 2 odst. 5. Jen pro úplnost dodejme, že daný předpis se sice vztahuje jen na zaměstnance známé jako „bílé límečky“ (viz výčet v § 1 odst. 1), ale i pro ostatní zaměstnance zpravidla platí obdobná pravidla na základě uzavřených kolektivních smluv.

pracovněprávního vztahu. Za inspirativní v tomto ohledu je považováno právě určité odstupňování, kdy, jestliže zaměstnavatel zjistí po odpracování dvou směn, že nový zaměstnanec zcela nesplňuje požadavky na řádný výkon smlouvené práce, je zbytečné čekat na zánik daného pracovního poměru 14 dní; i tři další dny se mohou jevit jako zbytečně dlouhé. Ale na pracovní poměr trvající téměř čtyři či osm měsíců by právě mohla dopadat více předvídatelnější pravidla pro jeho zrušení ve zkušební době. Při srovnání s novou právní úpravou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr musí zaměstnavatel zaměstnanci pracujícím „na dohodu“ práci rozvrhovat nejméně tři dny před začátkem směny,³⁴ a v případě skončení pracovněprávních vztahů některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je zakotvena výpovědní lhůta 15 dnů.³⁵ Švýcarská úprava rovněž předvídá při zrušení pracovního poměru některou ze stran ve zkušební době notifikační lhůtu 7 dní předem,³⁶ pokud si strany nedohodnou jinak.

Nejvyšší soud České republiky konstatoval, že je možné zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní ve zkušební době, neboť § 53 odst. 1 zákoníku práce České republiky o zákazu výpovědi zaměstnavatelem v ochranné době se na zrušení pracovního poměru ve zkušební době nevztahuje, nicméně i toto jednání je potřeba posuzovat z hlediska diskriminace a rovného zacházení. Je tedy možné zrušit pracovní poměr ve zkušební době s těhotnou zaměstnankyní, ale pouze v případech, že se tak stane z důvodů nesouvisejících s jejím těhotenstvím.³⁷ Zatímco uvedené je vyjádřeno jen v judikatuře Nejvyššího soudu České republiky, výslovné pravidlo obsahuje v § 72 odst. 1 od věty druhé zákoník práce Slovenské republiky: *„Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacou ženou a mužom na otcovskej dovolenke len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom, materstvom alebo so starostlivosťou o narodené dieťa, a musí skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.“*³⁸ S ohledem na to, že písemné odůvodnění skončení pracovního poměru ve zkušební době se

³⁴ Viz § 74 odst. 2 zákoníku práce České republiky (od 1. 10. 2023).

³⁵ Viz § 77 odst. 5 písm. b) zákoníku práce České republiky (od 1. 10. 2023).

³⁶ Článek 335b Obligationenrecht. HONSELL, H., N. P. VOGT a W. WIEGAND, Hrsg. *Obligationenrecht I: Art. 1 – 529 OR.* 5. Aufl. Basel: Helbing Lichtenhahn, 2011. 3289 s. Basler Kommentar. ISBN 978-3-7190-2951-7.

³⁷ *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020.*

³⁸ Viz § 72 odst. 1 věta druhá an. zákoníku práce Slovenské republiky.

do české transpoziční novely nepromítlo,³⁹ povede takové skončení pracovního poměru k neplatnosti jen v případech, kdy ke zrušení ve zkušební době dojde skutečně z důvodu souvisejícího s těhotenstvím či mateřstvím zaměstnankyně, nikoliv jako „sankční“ následek toho, že zaměstnavatel svůj postup písemně náležitě neodůvodnil. Ve srovnání s požadavky na odůvodňování rozhodnutí stojí za pozornost skutečnost, že v případech, kde povinnost zaměstnavatele nově stanoví zákoník práce České republiky, činí tak zaměstnavatel zpravidla až na žádost zaměstnance.⁴⁰ Dikce § 72 odst. 1 zákoníku práce Slovenské republiky je poměrně přísná v tom smyslu, že zaměstnavatel musí odůvodňovat své rozhodnutí automaticky; předpokládali bychom, že současně s tím, kdy skončení pracovního poměru ve zkušební době učiní, nikoliv až dodatečně. Postavení zaměstnance v takovém případě je silnější.

Závěr

Zkušební doba je významné ujednání v pracovněprávních vztazích, nejen při sjednávání pracovního poměru, ale i při vykonávání závislé práce na základě dohod mimo pracovní poměr, kde ale praktické využití nebude příliš časté. S ohledem na to, že právní řády České republiky a Slovenské republiky neumožňují výkon závislé práce „na zkoušku“ bez vzniku pracovního poměru, aniž by šlo o nelegální práci, je právě možnost sjednání realizace zrušení pracovního poměru ve zkušební době významné oprávnění pro zaměstnavatele i zaměstnance. V příspěvku byly představeny čtyři základní navrhované změny v úpravě zkušební doby, jež jsou součástí rozsáhlejšího návrhu změn zákoníku práce České republiky směrem k jeho větší flexibilitě, mezi něž patří dále například změna běhu

³⁹ Srovnej například *Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 7. 5. 2024, sp. zn. 49 C 22/2024-67*: „Rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době podle ustanovení § 66 zákoníku práce může být učiněno z jakéhokoliv důvodu či bez udání důvodu. Žádný z účastníků tak není povinen své rozhodnutí nepokračovat v pracovním poměru zdůvodňovat. [...] Namítal-li žalobce, že zrušení pracovního poměru bylo v rozporu s dobrými mravy, či že nebylo poctivé, takové námitce přisvědčit nelze. Na postupu žalovaného soud nic nepoctivého ani nemravného neshledal. Žalovaný realizoval své právo rozvázat pracovní poměr postupem podle ustanovení § 66 zákoníku práce, což samo o sobě není ani nemravné, ani nepoctivé. [...] Namítal-li žalobce, že žalovaný nepostupoval dostatečně opatrně a profesionálně, když přijal do zaměstnání žalobce a následně rozhodl o restrukturalizaci, která vedla, mimo jiné, k rozvázání pracovního poměru se žalobcem, taková námitka naprosto nemá vliv na rozhodnutí ve věci.“

⁴⁰ Podrobněji TINTĚRA, T. Odpověď zaměstnavatele na žádost zaměstnance o zaměstnání v pracovním poměru. *Právní rozhledy*. 2023, roč. 31, č. 23-24, s. 838-842. ISSN 1210-6410.

výpovědní doby a její zkrácení ve vybraných případech, možnost vyplácení mzdy nebo platu v cizí měně či možnost výkonu práce i pro zaměstnance mladší 15 let bez dokončení povinné školní docházky v době letních prázdnin.

Rozšíření maximální možné délky zkušební doby lze jistě přivítat jako rozšíření možnosti autonomie vůle ve vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. I když navýšení se na první pohled může jevit jako nevýznamné, v některých případech, s ohledem na povahu práce, může i další jeden či dva měsíce „navíc“ znamenat ucelenější představu o naplnění či nenaplnění očekávání ohledně daného pracovního poměru. Současně máme za to, že by bylo žádoucí u pracovních poměrů, které již trvají více než jeden měsíc, posílit větší předvídatelnost ohledně jejich jednostranného zrušení některou ze smluvních stran, jak lze vysledovat v jiných právních rádech.

V tomto směru nejde jen o ochranu zaměstnance, ale rovněž zaměstnavatele, když není nijak raritní situace, že po dvou měsících přijde večer SMS zpráva či zpráva přes jinou komunikační aplikaci, s tím, že zaměstnanec již druhý den do práce nepřijde a končí, což není mezi řadou zaměstnanců zejména z generace Z neobvyklý způsob skončení pracovního poměru ve zkušební době, ačkoliv jistě není na místě jakkoliv generalizovat. A občas i bez ohledu na to, zda zkušební doba je vůbec sjednána. Pokud u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s garantovaným nulovým počtem hodin má zaměstnanec právo vědět svůj rozvrh pracovní doby nejméně tři dny předem, pokud si strany nesjednají jinak, tím spíše by představu měl mít, za běžného chodu věcí, zaměstnavatel i zaměstnanec ve zkušební době. Prodlužování zkušební doby za jejího trvání je rovněž rozumným opatřením, které předpokládá shodnou vůli obou stran pracovněprávního vztahu, nikoliv jen rozhodnutí jedné z nich. Není proto zásadní důvod mu bránit. Pokud by došlo ke zrušení pracovního poměru ve sjednané (kratší) zkušební době zaměstnavatelem z důvodu, že zaměstnanec odmítl uzavřít dohodu o dodatečném prodloužení zkušební doby, mohlo by takové zrušení pracovního poměru být i neplatné, pokud pro takový postup není spravedlivý důvod. Zpřesňujícím způsobem vymezené nové prodlužování zkušební doby o neodpracovanou směnu přiblíží českou úpravu platné úpravě slovenské a může přinést usnadnění při stanovení dnů, o které se bude zkušební doba prodlužovat. Nakonec, je zavádějící pokládat navrhovanou novelu pouze za posilující flexibilitu zkušební doby, protože porušení zákonných limitů v oblasti sjednávání zkušební doby bude nově přestupkem s možným uložením

pokuty až do výše 2 milionů Kč, když nyní má nezákonnost při sjednávání zkušební doby jen soukromoprávní dopady, bez možnosti uvedené dále postihovat inspekci práce.

Na případu zkušební doby lze demonstrovat v základu přínosnou možnou dílčí změnu zákoníku práce České republiky směrem k větší flexibilitě. Současně je ale vhodné nezapomínat, že i stabilita právního prostředí je pro ekonomický růst dobrým předpokladem, a je třeba rovněž pečlivě zvažovat, zda přínosy změn skutečně přinesou i adresátům pracovněprávních norem určitou předvídatelnost a transparentnost legislativně nastavených podmínek, bez nutnosti být každý rok konfrontováni se stálými změnami pracovněprávních předpisů a související agendy v oblasti sociálního zabezpečení či daňového práva,⁴¹ obtížných zejména pro mikropodniky.

Seznam bibliografických odkazů

Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer nr. 1002 [2017-08-24] [Dánský zákon č. 1002, o právních vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci].

BĚLINA, M., L. DRÁPAL, et al. *Zákoník práce: Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0.

Case of Banco Español de Crédito, SA v. Joaquín Calderón Camino [2012-06-14]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2012, C-618/10.

Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union. OJ EU L 186, 2019-07-11, s. 105-121.

Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Work-life Balance for Parents and Carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. OJ EU L 188, 2019-07-12, s. 79-93.

Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to Strengthen the Application of the Principle of Equal Pay for Equal Work or Work of Equal Value between Men and Women

⁴¹ Odstařujícíím příkladem v tomto směru je permanentní ohlašování a následně rušení změn v úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v České republice v letech 2023 – 2025.

through Pay Transparency and Enforcement Mechanisms. OJ EU L 132, 2023-05-17, s. 21-44.

HLAVENKA, J. K nutnosti usměrnění judikatury Nejvyššího soudu v oblasti zkušební doby z důvodu novely zákoníku práce. *Právní rozhledy.* 2024, roč. 32, č. 11, s. 367-370. ISSN 1210-6410.

HONSELL, H., N. P. VOGT a W. WIEGAND, Hrsg. *Obligationenrecht I: Art. 1 – 529 OR.* 5. Aufl. Basel: Helbing Lichtenhahn, 2011. 3289 s. Basler Kommentar. ISBN 978-3-7190-2951-7.

Návrhy NERV k vyššímu dlouhodobě udržitelnému ekonomickému růstu. In: *Vláda České republiky* [online]. 2024. 42 s. [cit. 2025-02-19]. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/nerv/aktuality/narodni-ekonomicka-rada-vlady-pripravila-navrhy-prorustovych-opatreni-211585/>.

PODRAZIL, P. Zkušební doba v aplikačních souvislostech. *Právní rozhledy.* 2023, roč. 31, č. 21, s. 725-733. ISSN 1210-6410.

Regulation (EU) 2024/1183 of the European Parliament and of the Council of 11 April 2024 amending Regulation (EU) No. 910/2014 as regards Establishing the European Digital Identity Framework. OJ EU L, 2024/1183, 2024-04-30.

Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 7. 5. 2024, sp. zn. 49 C 22/2024-67.

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 13. 4. 2022, sp. zn. 23 Co 47/2022-124.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4929/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 582/2016.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1755/2016.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020.

Rozsudek Okresního soudu v Bruntále ze dne 25. 7. 2023, sp. zn. 38 C 87/2023-49.

Sněmovní tisk 775: Novela zákona – zákoník práce – EU. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 2024-08-27 [cit. 2025-02-19]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=775>.

TINTĚRA, T. Odpověď zaměstnavatele na žádost zaměstnance o zaměstnání v pracovním poměru. *Právní rozhledy*. 2023, roč. 31, č. 23-24, s. 838-842. ISSN 1210-6410.

Usnesení Ústavního soudu České republiky ze dne 3. 4. 2024, sp. zn. I. ÚS 3234/23.

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.

Zákon č. 40/1964 Zb. *Občiansky zákonník, ve znění pozdějších předpisů.*

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

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


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

Zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 350/2022 Z.z., kterým sa mení a doplňa zákon č. 311/2001 Z.z. *Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.*

JUDr. Tomáš Tintěra, Ph.D.

Právnická fakulta
Univerzita Palackého v Olomouci
Třída 17. listopadu 8
771 11 Olomouc
Česká republika
tomas.tintera@upol.cz

 <https://orcid.org/0000-0002-8389-1958>



Práva zaměstnanců vyplývající ze směrnic Evropské unie a jejich vynutitelnost v soukromém sektoru¹

Employee Rights Resulting from the European Union Directives and Their Enforceability in the Private Sector

Tereza Erényi

Abstract: *The paper summarizes the case law of the Court of Justice of the European Union, which has led to exceptions to the principle prohibiting the direct horizontal effect of directives in the field of employment law. In its case law, the Court of Justice of the European Union acknowledges the possibility for employees to claim rights arising from the European Union directives in cases of incorrect implementation, even against private employers. This approach by the Court of Justice of the European Union is permitted only in limited circumstances, where it is determined that insufficient transposition of the directive simultaneously results in a violation of a right arising from the European Union Charter of Fundamental Rights. For private employers, this approach means considerable legal uncertainty, and the Court of Justice of the European Union's tendencies are often criticised in the literature. In our paper, we analyse the Court of Justice of the European Union's key case law in this area from the famous Mangold case from 2005 to the most recent 2024 judgment in K. L., with a view to highlighting possible future developments and practical implications.*

Key Words: *Labour Law; European Union Law; European Union Directives; Employer; Employee; Direct Horizontal Effect; the European Union Charter of Fundamental Rights; Discrimination; Holiday; Working Time; the Czech Republic.*

Abstrakt: *Příspěvek shrnuje judikaturu Soudního dvora Evropské unie, kterou dochází k prolamování zásady zákazu přímého horizontálního účinku směrnic v pracovníprávní oblasti. Soudní dvůr Evropské unie ve své*

¹ Příspěvek vznikl za podpory Grantové agentury Univerzity Karlovy v rámci projektu č. 172423 s názvem „Implementace směrnic EU v pracovníprávní oblasti“, řešeného na Univerzitě Karlově, Právnické fakultě.

judikatuře připouští možnost zaměstnanců domoci se práv vyplývajících z evropských směrnic v případě jejich nesprávné implementace, a to i vůči soukromoprávním zaměstnavatelům. Tento postup Soudního dvora Evropské unie připouští pouze v omezených případech, ve kterých dojde k závěru, že nedostatečnou transpozicí směrnice došlo současně k porušení některého práva vyplývajících z Listiny základních práv Evropské unie. Pro soukromoprávní zaměstnavatele znamená tento přístup značnou právní nejistotu, přičemž tendence Soudního dvora Evropské unie bývají často kritizovány i v rámci odborné literatury. V našem příspěvku rozebíráme klíčovou judikaturu Soudního dvora Evropské unie v této oblasti od případu Mangold až do posledního rozsudku z roku 2024 ve věci K. L., s cílem poukázat na možný další vývoj a praktické dopady.

Klíčová slova: Pracovní právo; právo Evropské unie; směrnice Evropské unie; zaměstnavatel; zaměstnanec; přímý horizontální účinek; Listina základních práv Evropské unie; diskriminace; dovolená; pracovní doba; Česká republika.

Úvod

V České republice byl v minulých letech nastolen určitý „trend“ pozdní transpozice směrnic Evropské unie v pracovněprávní oblasti. V této souvislosti se zástupci soukromoprávních zaměstnavatelů, ale také samotní zaměstnanci, stále častěji zamýšlejí nad tím, zda se zaměstnanci mohou případných práv vyplývajících z řádně neprovedených směrnic vůči svým zaměstnavatelům v soukromém sektoru dovolávat.

Tyto úvahy obvykle končí zjištěním, že z důvodu obecně platného zákazu přímého horizontálního účinku směrnic zaměstnanci svá práva vůči soukromoprávním zaměstnavatelům uplatňovat nemohou. Toto zjištění je v principu správné, nicméně již dávno neplatí bezvýjimečně. Nopak, je zřejmé, že Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „SDEU“) toto pravidlo v pracovněprávní oblasti prolamuje, a to s odkazem na porušení přímo použitelných práv vyplývajících z Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina EU“).²

Tento příspěvek si klade za cíl seznámit čtenáře s klíčovou judikaturou SDEU v této oblasti, a to z pracovněprávního pohledu. Nezabýváme se v této souvislosti úvahami čistě v kontextu práva Evropské unie (dále

² Charter of Fundamental Rights of the European Union. OJ EU C 326, 2012-10-26, s. 391-407.

jen „EU“), tedy zejména otázkou pravomocí EU a dalších témat týkajících se spíše evropského práva než pracovněprávní problematiky.

Přímý účinek směrnic a Listina EU

Ještě před samotným rozbořem příslušné judikatury shrnujeme alespoň ve stručnosti základní principy přímého účinku směrnice a povahy Listiny EU. Řečeno s určitým zjednodušením, přímý účinek směrnic EU předstává pro zaměstnance možnou cestu, jak se domoci konkrétního práva vyplývajícího ze směrnice, pokud toto právo není v národní právní úpravě vůbec nebo řádně implementováno.

Vzhledem k tomu, že evropské směrnice jsou určené primárně členským státům, jejich přímý účinek by z podstaty věci v úvahu přicházet neměl. Ovšem judikatura SDEU možnost přímého účinku směrnic dovozuje, a to za předpokladu, že je dané ustanovení směrnice přesné a bezpodmínečné.³ SDEU však současně uvádí, že by mělo platit „nepřekročitelné“ pravidlo, že přímý účinek může fungovat pouze, pokud se jednotlivec domáhá svých nároků vůči státu (tzv. zákaz přímého horizontálního účinku).⁴ V pracovněprávní oblasti tak platí určitá nerovnost, když státní zaměstnanci mohou v principu přímý účinek směrnice proti svému zaměstnavateli (tj. státu) uplatnit, zatímco zaměstnanci soukromoprávních subjektů nikoli.⁵

Uplatnění přímého účinku směrnic však nebude prakticky relevantní za situace, kdy daná směrnice implementována byla, avšak konkrétní transpoziční legislativa připouští různý výklad. V takovém případě by se

³ Např. *Case of Ursula Becker v. Finanzamt Münster-Innenstadt* [1982-01-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1982, C-8/81. Soudní dvůr Evropské unie se v kontextu dané kauzy zejména ptá, zda je dané ustanovení natolik kompletní, že je soud schopen ho přímo použít, protože dokáže identifikovat minimální pravidlo, které je určitelné bez ohledu na míru uvážení danou pro jeho provedení. Blíže viz BOBEK, M., P. BRÍZA a P. HUBKOVÁ. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 228 a násl. ISBN 978-80-7400-896-2.

⁴ Viz např. *Case of M. H. Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)* [1986-02-26]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1986, C-152/84.

⁵ Pojem „stát“ je však v judikatuře Soudního dvora Evropské unie chápán poměrně široce viz *Case of A. Foster and Others v. British Gas plc* [1990-07-12]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1990, C-188/89. Bližší rozbor pojmu „stát“ lze také dohledat v dokumentu Metodika k přímé aplikovatelnosti směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie. In: *Ministerstvo spravedlnosti* [online]. 2021, s. 9-15 [cit. 2025-02-18]. Dostupné z: <https://oznamovatel.justice.cz/pravni-uprava-a-metodicke-doporuceni/>.

soud měl pokusit nejprve vyložit předmětný transpoziční právní předpis v souladu se smyslem dané směrnice a judikaturou SDEU (tzv. eurokonformní výklad). Teprve pokud takový výklad nebude možný, protože by byl tzv. „*contra legem*“, tedy pokud by šel zjevně proti textu a smyslu právního předpisu, bude zaměstnancům zbývat možnost domáhat se přímého účinku.⁶ Tento přístup akcentuje SDEU ve své pracovněprávní judikatuře,⁷ byť dle odborné literatury pro jiné oblasti přednost eurokonformního výkladu nutně platit nemusí.⁸

Jak bylo naznačeno již výše, pro další výklad je stěžejní Listina EU, která se stala součástí primárního práva EU v roce 2009 a má pro pracovněprávní spory se soukromoprávními zaměstnavateli zásadní význam. Jejím prostřednictvím se zaměstnanci mohou domoci subjektivních práv vyplývajících z evropských směrnic i vůči soukromoprávním zaměstnavatelům.

Důležité však je, že Listina EU nezakládá samostatnou lidskoprávní kompetenci EU, ale spíše shrnuje základní práva, která byla v dřívější judikatuře SDEU vymezena jako „obecné zásady práva“ (viz dále) a která jsou jakýmsi korektivem věcných práv přijatých EU v rámci jejích pravomocí.⁹ Jak je patrné z judikatury SDEU rozebrané níže, SDEU v těchto případech nepřiznává zaměstnancům práva garantovaná Listinou EU napřímo, ale pouze v návaznosti na ustanovení konkrétních směrnic, která dle SDEU obsah práva v Listině EU konkretizují.

V této souvislosti je klíčové, že předmětná kauza musí spadat do tzv. aplikačního rámce práva EU, neboť jen v jeho rámci, tedy pokud dochází ze strany státních orgánů k uplatňování práva EU, mohou práva obsažená v Listině EU konkrétní případ ovlivnit.¹⁰ Dle SDEU pojem „uplatňování

⁶ K bližšímu rozboru možnosti použití eurokonformního výkladu a jeho hranic viz BOBEK, M., P. BRÍZA a P. HUBKOVÁ. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 306 a násl. ISBN 978-80-7400-896-2.

⁷ Viz např. *Case of Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.* [2018-04-17]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-414/16, bod 75 a násl.

⁸ KUNERTOVÁ, T. *Právo EU pro praxi: Aplikační a výkladová úskalí v kontextu případových studií*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2024, s. 70 a násl. ISBN 978-80-7676-843-7.

⁹ BOBEK, M., P. BRÍZA a P. HUBKOVÁ. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 497-498. ISBN 978-80-7400-896-2.

¹⁰ BOBEK, M., P. BRÍZA a P. HUBKOVÁ. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 29-32. ISBN 978-80-7400-896-2.

práva Unie“ ve smyslu článku 51 Listiny EU¹¹ „*předpokládá existenci určitého stupně souvislosti mezi aktem práva Unie a dotčeným vnitrostátním opatřením, která jde nad rámec příbuznosti dotyčných oblastí nebo nepřímého dopadu jedné oblasti na druhou.*“¹²

Jako ilustrační příklad lze uvést článek 30 Listiny EU, dle kterého má každý pracovník v souladu s právem EU a vnitrostátními předpisy a zvyklostmi právo na ochranu před neoprávněným propuštěním. V maďarských spojených případech¹³ státní úředníci ve sporu, který se dostal až před SDEU, namítali možný rozpor maďarské právní úpravy umožňující propuštění státních zaměstnanců bez uvedení důvodu. SDEU předběžnou otázku odmítl s tím, že k výkladu této otázky není příslušný, jelikož spadá mimo aplikační rámec práva EU (povinnost odůvodnit výpověď není stanovena v žádné směrnici EU ani jiném unijním předpisu) a článek 30 Listiny EU se tak neuplatní.¹⁴

Jiná situace by patrně nastala v případech, kdy směrnice EU stanoví výslovnou ochranu před propouštěním, jejímž smyslem je zejména zabránit postihům za uplatnění práv vyplývajících z dané směrnice. Případná nesouladná právní úprava by již do aplikačního rámce práva EU

¹¹ Článek 51 Listiny EU zní následovně: „1. Ustanovení této listiny jsou při dodržení zásady subsidiarity určena orgánům, institucím a jiným subjektům Unie, a dále členským státním, výhradně pokud uplatňují právo Unie. Respektují proto práva, dodržují zásady a podporují jejich uplatňování v souladu se svými pravomocemi, při zachování mezí pravomocí, které jsou Unii svěřeny ve Smlouvách. 2. Tato listina nerozšiřuje oblast působnosti práva Unie nad rámec pravomocí Unie, ani nevytváří žádnou novou pravomoc či úkol pro Unii, ani nemění pravomoc a úkoly stanovené ve Smlouvách.“

¹² *Case of Víctor Manuel Julian Hernández and Others v. Reino de España (Subdelegación del Gobierno de España en Alicante) and Others* [2014-07-10]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2014, C-198/13. Blíže k tématu též KOUKIADAKI, A. Application (Article 51) and Limitations (Article 52(1)). In: F. DORSSEMONT, K. LÖRCHER, S. CLAUWAERT a M. SCHMITT, eds. *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*. 1st ed. Oxford, UK: Hart Publishing, 2019, s. 109 a násl. ISBN 978-1-5099-2265-9; a FOREJTOVÁ, M. a P. MÁDR. Článek 51. In: M. TOMÁŠEK, V. ŠMEJKAL, et al. *Smlouva o fungování EU: Smlouva o EU: Listina základních práv EU: Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 1636-1638. ISBN 978-80-7676-508-5.

¹³ *Case of Nagy Sándor and Others v. Hajdú-Bihar megyei Kormányhivatal and Others* [2013-10-10]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2013, C-488/12.

¹⁴ KOVÁCS, E. *Ein europäisches Grundrecht auf Kündigungsschutz: Art. 30 GRC*. 1. Aufl. Wien: Manz, 2002, s. 203. ISBN 978-3-214-02539-7.

spadala.¹⁵ Povinnost odůvodnit výpověď byla posuzována ze strany SDEU také v nedávném případě *K. L.*,¹⁶ který je rozebrán níže.

Spektrum situací, kdy se otevírá otázka posouzení aplikačního rámce EU je poměrně pestré a posouzení nebude vždy jednoznačné.¹⁷ Za zmínku v pracovněprávním kontextu stojí dále případ *TSN a AKT*.¹⁸ V této věci si zaměstnanci z důvodu nemoci nemohli vyčerpat dovolenou vyplývající z kolektivní smlouvy přesahující 4 týdny a zaměstnavatel jim ji do dalšího roku nepřevedl, což finská právní úprava umožňovala. Zaměstnanci se domáhali určení, že příslušná právní úprava je v rozporu s článkem 7 odst. 1 směrnice 2003/88/ES¹⁹ (dále jen „směrnice 2003/88“) a s článkem 31 odst. 2 Listiny EU, který zakládá právo na každoroční placenou dovolenou.

SDEU dal ve sporu za pravdu zaměstnavateli, když došel k závěru, že vyšší nárok na dovolenou stanovený kolektivními smlouvami či právními předpisy nad minimální nárok 4 týdnů dle směrnice nemůže být vykládán v rámci aplikačního rámce práva EU.²⁰ Závěry SDEU ve věcech *TSN a AKT* vnímají někteří autoři jako poměrně překvapivé,²¹ každopádně zřejmě platí, že nároky zaměstnanců přijaté nad rámec minimálních po-

¹⁵ Viz KOVÁCS, E. *Ein europäisches Grundrecht auf Kündigungsschutz: Art. 30 GRC*. 1. Aufl. Wien: Manz, 2002, s. 200-201. ISBN 978-3-214-02539-7.

¹⁶ *Case of K. L. v. X sp. z o.o.* [2024-02-20]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2024, C-715/20.

¹⁷ Výběr z judikatury s komentářem k otázce aplikačního rámce práva EU ve vztahu k Listině EU je dostupný přímo na stránkách Soudního dvora Evropské unie. Field of Application of the Charter of Fundamental Rights of the European Union. In: *Court of Justice of the European Union* [online]. 2021. 23 s. [cit. 2025-02-18]. Dostupné z: https://curia.europa.eu/jcms/jcms/p1_1043150/en/.

¹⁸ *Case of Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry v. Hyvinvointialan liitto ry and Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry v. Satamaoperaattorit ry* [2019-11-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-609/17 a C-610/17.

¹⁹ *Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time*. OJ EU L 299, 2003-11-18, s. 9-19.

²⁰ *Case of Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry v. Hyvinvointialan liitto ry and Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry v. Satamaoperaattorit ry* [2019-11-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-609/17 a C-610/17, body 46 – 53.

²¹ FRANTZIOU, E. Paid Annual Leave and Collective Agreements after the TSN Judgment (C-609/17 and C-610/17). In: *The EU Law Live Blog* [online]. 2019-11-22 [cit. 2025-02-18]. Dostupné z: <https://eulawlive.com/blog/2019/11/22/paid-annual-leave-and-collective-agreements-after-the-tsn-judgment-c-609-17-and-c-610-17/>.

žadavků směrnic budou patrně mimo aplikační rámec práva EU a Listina EU tak nebude použitelná.

Obscné zásady a zákaz diskriminace (článek 21 odst. 1 Listiny EU)

Průlomovým rozsudkem SDEU, který naboural koncept zákazu přímého horizontálního účinku směrnic, bylo rozhodnutí ve věci *Mangold*²² z roku 2005. V této věci se zaměstnanec domáhal určení rozporu německé právní úpravy umožňující řetězení pracovních poměrů u zaměstnanců starších 52 let se směrnicí 1999/70/ES²³ (dále jen „směrnice 1999/70“) a se směrnicí 2000/78/ES,²⁴ (dále jen „směrnice 2000/78“).

SDEU dospěl k závěru, že německá právní úprava skutečně v rozporu se směrnicí 2000/78 byla a uzavřel, že odporující ustanovení příslušného právního předpisu nemá být použito, a to ani ve sporu mezi jednotlivci. Svůj závěr však SDEU neopřel primárně o ustanovení dané směrnice, ale o skutečnost, že zákaz diskriminace z důvodu věku musí být považován za „obecnou zásadu práva Společenství.“²⁵ Tento rozsudek se stal předmětem řady odborných debat a kritiky, a to právě z důvodu, že poprvé připustil možnost zaměstnanců domáhat se nároků vyplývajících z chybně transponované směrnice i proti soukromoprávním zaměstnavatelům.²⁶

V následujících téměř pěti letech se SDEU zdržel dalších podobných výkladů, a to až do rozhodnutí ve věci *Kücükdeveci*.²⁷ Tento spor se opět týkal otázky diskriminace z důvodu věku a potenciálního nesouladu německého právního předpisu se směrnicí 2000/78. SDEU v rámci tohoto rozhodnutí nejprve zopakoval zásadu zákazu přímého horizontálního účinku směrnic,²⁸ následně se však výslovně přihlásil k závěrům učině-

²² *Case of Werner Mangold v. Rüdiger Helm* [2005-11-22]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2005, C-144/04.

²³ *Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work Concluded by ETUC, UNICE and CEEP*. OJ EC L 175, 1999-07-10, s. 43-48.

²⁴ *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation*. OJ EC L 303, 2000-12-02, s. 16-22.

²⁵ *Case of Werner Mangold v. Rüdiger Helm* [2005-11-22]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2005, C-144/04, bod 75 – 78.

²⁶ Viz např. RIESENHUBER, K. *European Employment Law: A Systematic Exposition*. 2nd ed. Cambridge: Intersentia, 2021, s. 409-411. *Ius Communitatis*, vol. 4. ISBN 978-1-83970-151-1.

²⁷ *Case of Seda Kücükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG* [2010-01-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2010, C-555/07.

²⁸ *Case of Seda Kücükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG* [2010-01-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2010, C-555/07, bod 46.

ným ve věci *Mangold*, když dovedl, že vnitrostátní soud nesmí použít ustanovení vnitrostátního práva, které je v rozporu se zásadou rovného zacházení z důvodu věku, a to ani ve sporu mezi jednotlivci. SDEU dále uzavřel, že vnitrostátní soud má takto postupovat, aniž by nutně musel nejprve žádat SDEU o výklad daného ustanovení, neboť položení předběžné otázky je pouze možností, nikoli povinností.²⁹

Odborné komentáře reagující na tento rozsudek dovozovaly, že tímto zjevně dochází k vytvoření zvláštní kategorie směrnic, které provádějí obecné zásady unijního práva a u nichž je proto přímý horizontální účinek možný a otázkou je, jak tyto směrnice rozpoznat. V mezidobí v roce 2009 navíc vstoupila v platnost Listina EU, přičemž bylo (zcela správně) dovozováno, že se Listina EU pravděpodobně stane „*hlavním referenčním katalogem*“ pro určení směrnic, u kterých bude přímý horizontální účinek potvrzen.³⁰

SDEU se v následujících letech v oblasti zákazu diskriminace skutečně vydal tímto směrem. Poprvé se tak stalo v roce 2016, když ve věci *Dansk Industri*³¹ potvrdil přímý účinek zákazu diskriminace z důvodu věku dle směrnice 2000/78 jakožto obecnou zásadu unijního práva nově vyplývající z článku 21 odst. 1 Listiny EU.

Další z linie antidiskriminační pracovněprávní judikatury bylo hojně diskutované rozhodnutí z roku 2018 ve věci *Egenberger*.³² V tomto případě německé právní předpisy umožňovaly církvím určit si v zásadě autonomně pravidla pro přijímání zaměstnanců, respektive požadovat příslušnost k dané církvi jako podmínku pro přijetí do zaměstnání, plný soudní přezkum takových pravidel nebyl možný.³³ Tato logika vycházela z článku 4 odst. 2 směrnice 2000/78.

²⁹ *Case of Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG* [2010-01-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2010, C-555/07, body 51 – 56.

³⁰ ŠLOSARČÍK, I. Expanze doktríny přímého účinku směrnic: kauza Küçükdeveci. *Jurisprudence*. 2010, roč. 19, č. 2, s. 32-38. ISSN 1212-9909.

³¹ *Case of Dansk Industri (DI), Acting on Behalf of Ajos A/S v. Estate of Karsten Eigil Rasmussen* [2016-04-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2016, C-441/14.

³² *Case of Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.* [2018-04-17]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-414/16.

³³ Toto ustanovení výslovně stanoví možnost členských států zachovat vnitrostátní předpisy umožňující rozdílné zacházení na základě náboženského vyznání či víry, pokud z povahy dotyčných pracovních činností nebo podmínek výkonu práce vyplývá, že vyznání či víra představují podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek se zřetelem k etice organizace.

SDEU v prvé řadě dovodil, že zákaz diskriminace na základě náboženského vyznání či víry tak, jak je uveden ve směrnici 2000/78, konkretizuje obecnou zásadu zákazu diskriminace zakotvenou v článku 21 Listiny EU.³⁴ SDEU však současně vtáhl do hry další ustanovení Listiny EU, a sice článek 47, který zakotvuje právo jednotlivců na účinnou soudní ochranu práv, která pro jednotlivce vyplývají z unijního práva.³⁵ SDEU pak uzavřel, že rozhodnutí církve o zamítnutí žádosti o pracovní místo s odůvodněním, že náboženské vyznání představuje odůvodněný profesní požadavek, musí podléhat soudnímu přezkumu. Soud má proto upustit od použití jakéhokoli odporujícího vnitrostátního ustanovení, a to i ve sporech mezi jednotlivci.

SDEU tedy v tomto rozhodnutí nejenže deklaroval přímý účinek článku 21 odst. 1 Listiny EU s ohledem na zákaz diskriminace z důvodu náboženského vyznání či víry, ale současně potvrdil přímý účinek článku 47 Listiny EU zakotvujícího právo na soudní ochranu.

Relativně krátce po vynesení rozsudku ve věci *Egenberger* posuzoval SDEU další případ týkající se diskriminace z důvodu náboženského vyznání či víry. Jednalo se o případ *Cresco*.³⁶ SDEU v tomto případě dovodil, že rakouská právní úprava, dle které příslušel příslušníkům čtyř zákonem stanovených církví zvláštní příplatek za práci na Velký pátek, představuje přímou diskriminaci z důvodu náboženského vyznání ve smyslu Směrnice 2000/78 a též článku 21 odst. 1 Listiny EU.³⁷

Tento případ je zajímavý zejména proto, že pro zodpovězení otázky, zda danému zaměstnanci, který nebyl členem jedné ze čtyř církví, přísluší nárok na příplatek za Velký pátek, nepostačovalo dovodit, že se nepoužije vnitrostátní právní úprava. Pokud by se totiž zvláštní pravidlo o práci na Velký pátek pouze nepoužilo, neměl by na příplatek nárok nikdo. SDEU dovodil, že za této situace má být přijat výklad, že zaměstnanci nepřislušejícímu k jedné ze čtyř církví má být předmětný příplatek přiznán, a to i ze strany soukromoprávního zaměstnavatele (minimálně do doby, než bude diskriminační pravidlo z rakouského zákona odstraněno). Soukro-

³⁴ *Case of Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.* [2018-04-17]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-414/16, bod 47.

³⁵ *Case of Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.* [2018-04-17]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-414/16, bod 49.

³⁶ *Case of Cresco Investigation GmbH v. Markus Achatzi* [2019-01-22]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-193/17.

³⁷ *Case of Cresco Investigation GmbH v. Markus Achatzi* [2019-01-22]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-193/17, bod 76.

moprávnímu zaměstnavateli tak bylo v podstatě uloženo, aby zaplatil svým zaměstnancům příplatek, jehož výplatu vnitrostátní právní úprava nepožadovala. Proti dovození přímého horizontálního účinku v tomto případě se poměrně radikálně vymezil generální advokát Bobek ve svém stanovisku.³⁸ Celé stanovisko generálního advokáta je zajímavou četbou a je z něj, dle našeho názoru, cítit snaha zabránit dalšímu rozšiřování judikatury prolamující zákaz přímého horizontálního účinku směrnic. Náledná judikatura SDEU se však nakonec ubírá jiným směrem.

Co se týče oblasti zákazu diskriminace, lze tedy uzavřít, že případná nedostatečná transpozice evropských směrnic může jít bezpochyby k tíži soukromoprávních zaměstnavatelů. Článek 21 odst. 1 Listiny EU přitom zahrnuje zákaz diskriminace založené na celém spektru diskriminačních důvodů, přičemž jejich výčet je zjevně demonstrativní. V aktuálním případě K. L. se generální advokát Pitruzzella ve svém stanovisku nicméně vyslovil pro restriktivnější přístup při interpretaci článku 21 odst. 1 Listiny EU a jeho horizontálního účinku s ohledem na diskriminační důvody v něm uvedené. Dle názoru generálního advokáta by tyto důvody měly být omezeny na důvody zasahující do lidské důstojnosti.³⁹ Ovšem SDEU se ve svém rozhodnutí ve věci K. L. k tomuto argumentu vůbec nevyjádřil a někteří autoři dokonce dovozují, že důvodem tohoto „vymlčení“ mohou být i neshody k této otázce panující v rámci Velkého senátu SDEU.⁴⁰

Právo na informování a projednání (článek 27 Listiny EU)

Ještě před přijetím výše uvedených rozhodnutí SDEU na začátku roku 2014 rozhodoval ve věci možného přímého účinku článku 27 Listiny EU stanovujícího právo na informování a projednání ve věci AMS.⁴¹ Otázka přímé aplikace tohoto článku vyvstala v souvislosti s francouzským zákoníkem práce a povinností zvolit zástupce zaměstnanců u zaměstnava-

³⁸ *Case of Cresco Investigation GmbH v. Markus Achatzi* [2018-07-25]. Opinion of Advocate General Bobek, 2018, C-193/17, body 139 – 196.

³⁹ *Case of K. L. v. X sp. z o.o.* [2023-03-30]. Opinion of Advocate General Pitruzzella, 2023, C-715/20, body 71 – 80.

⁴⁰ UNSELD, Ch. Effektiver Rechtsschutz jenseits von effet utile? – Art. 47 GRCh stärkt den Zugang zum Recht. *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*. 2024, Jg. 35, Nr. 12, s. 558. ISSN 0937-7204.

⁴¹ *Case of Association de médiation sociale v. Union locale des syndicats CGT and Others* [2014-01-15]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2014, C-176/12.

tele při určitém počtu zaměstnanců dle směrnice 2002/14/ES,⁴² (dále jen „směrnice 2002/14“).

V tomto případě SDEU došel k závěru, že jelikož článek 27 Listiny EU stanoví, že zaměstnancům musí mít zaručeno právo na informování a projednávání „v případech a za podmínek, které stanoví právo Unie a vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti“, aby měl tento článek plný účinek, musí být upřesněn ustanoveními unijního nebo vnitrostátního práva. Tímto se má článek 27 Listiny EU zásadně odlišovat od článku 21 odst. 1 Listiny EU diskutovaném v případě *Kücükdeveci*.⁴³ Článku 27 Listiny EU se tedy dle SDEU nelze ve sporu mezi jednotlivci dovolávat.

Odůvodnění rozsudku je velmi stručné a některé komentáře jej označují za nedostatečné.⁴⁴ Naopak, stanovisko generálního advokáta Villalóna v této věci zahrnuje několikastránkovou analýzu rozlišující „práva“ a „zásady“ dle Listiny EU.⁴⁵ Toto rozlišování jednotlivých ustanovení Listiny EU má dle odborné literatury vést k závěru, že „práva“ v principu nevyžadují bližší konkretizaci a jednotlivci se jich tak může dovolávat, naopak, pokud jde o „zásady“, ty tento účinek nemají.⁴⁶ Toto rozhodnutí pochopitelně nastolilo otázku, jaká ustanovení Listiny EU je třeba považovat za práva a jaká jen za zásady.

⁴² Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a General Framework for Informing and Consulting Employees in the European Community – Joint Declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on Employee Representation. OJ EC L 80, 2002-03-23, s. 29-34.

⁴³ Case of Association de médiation sociale v. Union locale des syndicats CGT and Others [2014-01-15]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2014, C-176/12, body 44 – 47.

⁴⁴ FRANTZIOU, E. Case C-176/12 Association de Médiation Sociale: Some Reflections on the Horizontal Effect of the Charter and the Reach of Fundamental Employment Rights in the European Union. *European Constitutional Law Review* [online]. 2014, vol. 10, no. 2, s. 332-348 [cit. 2025-02-18]. ISSN 1744-5515. Dostupné z: <https://doi.org/10.1017/S1574019614001205>.

⁴⁵ Case of Association de médiation sociale v. Union locale des syndicats CGT and Others [2013-07-18]. Opinion of Advocate General Cruz Villalón, 2013, C-176/12, bod 34 a násl.

⁴⁶ MUIR, E. The Horizontal Effects of Charter Rights Given Expression to in EU Legislation, from Mangold to Bauer. *Review of European Administrative Law* [online]. 2019, vol. 12, no. 2, s. 202 [cit. 2025-02-18]. ISSN 1874-7973. Dostupné z: <https://doi.org/10.7590/187479819x15840066091312>; BARNARD, C. Are Social 'Rights' Rights?. *European Labour Law Journal* [online]. 2020, vol. 11, no. 4, s. 351-363 [cit. 2025-02-18]. ISSN 2399-5556. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/2031952520905382>; a BOBEK, M., P. BŘÍZA a P. HUBKOVÁ. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 423-424. ISBN 978-80-7400-896-2.

Dovolená (článek 31 odst. 2 Listiny EU)

Dalším základním právem dle Listiny EU spadajícím do pracovněprávní oblasti, u kterého SDEU dovedil přímý horizontální účinek, je právo na dovolenou dle článku 31 odst. 2 Listiny EU. Tento článek zní následovně: „Každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.“

Stalo se tak v často komentovaných rozsudcích *Max-Planck-Gesellschaft*⁴⁷ a *Bauer a Willmeroth*,⁴⁸ které SDEU vydal na konci roku 2018. Nelze se přitom divit, že tato rozhodnutí způsobila mezi odbornou veřejností značné pozdvižení,⁴⁹ mimo jiné také s ohledem na skutečnost, že možným uplatněním nároků na dovolenou mezi soukromoprávními subjekty se SDEU zabýval již dříve v případě *Fenoll*.⁵⁰ V této věci SDEU tuto variantu odmítl pouze s konstatováním, že daný případ spadl časově do období před účinností Listiny EU.⁵¹ V některých starších publikacích se dokonce právo na dovolenou uvádí jako typický příklad „zásady“, u které (na rozdíl od zákazu diskriminace) dovození přímého účinku pravděpodobně nehrozí.⁵²

V případech *Max-Planck-Gesellschaft* a *Bauer a Willmeroth* byla soudy posuzována německá právní úprava, která za určitých podmínek umožňovala ztrátu nároku na dovolenou. V případě *Max-Planck-Gesellschaft* německý předpis umožňoval pozbytí nároku na dovolenou, pokud zaměstnanec nepožádal o dovolenou včas, zatímco ve věci *Bauer a Willmeroth* nebylo dědicům po smrti zaměstnance přiznáno právo na finanč-

⁴⁷ *Case of Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. v. Tetsuji Shimizu* [2018-11-06]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-684/16.

⁴⁸ *Case of Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer and Volker Willmeroth v. Martina Brosonn* [2018-11-06]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-569/16 a C-570/16.

⁴⁹ Viz např. MUIR, E. The Horizontal Effects of Charter Rights Given Expression to in EU Legislation, from Mangold to Bauer. *Review of European Administrative Law* [online]. 2019, vol. 12, no. 2, s. 200 a násl. [cit. 2025-02-18]. ISSN 1874-7973. Dostupné z: <https://doi.org/10.7590/187479819x15840066091312>.

⁵⁰ *Case of Gérard Fenoll v. Centre d'aide par le travail "La Jouvene" and Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon* [2015-03-26]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2015, C-316/13.

⁵¹ *Case of Gérard Fenoll v. Centre d'aide par le travail "La Jouvene" and Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon* [2015-03-26]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2015, C-316/13, body 44 – 49.

⁵² Viz např. LOURENÇO, L. Religion, Discrimination and the EU General Principles' Gospel: Egenberger. *Common Market Law Review* [online]. 2019, vol. 56, no. 1, s. 193-208 [cit. 2025-02-18]. ISSN 1875-8320. Dostupné z: <https://doi.org/10.54648/cola2019008>.

ní kompenzaci za nevyčerpanou dovolenou. Zaměstnanci se v obou kauzách snažili prokázat, že německá právní úprava je v rozporu s článkem 7 směrnice 2003/88⁵³ a článkem 31 odst. 2 Listiny EU.

SDEU v těchto případech dovodil, že právo na dovolenou dle Listiny EU se odlišuje od práva na informování a projednání dle článku 27 Listiny EU posuzované ve výše citované věci *AMS*, jelikož článek 31 odst. 2 Listiny EU neodkazuje na své uplatnění za „*podmínek, které stanoví právo Unie a vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti*“. Článek 31 odst. 2 Listiny EU tak na rozdíl od článku 27 zakotvuje „právo“, které nevyžaduje další konkretizaci.⁵⁴ Nutno říci, že toto odůvodnění se jeví jako poměrně zvláštní, protože článek 31 odst. 2 Listiny EU sice stanoví nárok na každoroční placenou dovolenou, ale už vůbec nestanoví minimální rozsah 4 týdnů v roce ani další podmínky jako možnost proplacení při skončení pracovního poměru. Tyto další podmínky jsou stanoveny až ve směrnici 2003/88.⁵⁵

Pracovní doba a doby odpočinku (článek 31 odst. 2 Listiny EU)

Článek 31 odst. 2 Listiny EU zakotvuje vedle práva na každoroční placenou dovolenou také právo „*na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek*.“ Konkrétní limity pro oblast pracovní doby a dob odpočinku jsou pak stanoveny opět ve směrnici 2003/88.

Ve věci *CCOO*⁵⁶ z května 2019 SDEU dovodil, že nárok každého pracovníka na stanovení maximální týdenní a denní pracovní doby a dob odpočinku, jak je uvedený v článku 31 odst. 2 Listiny EU, je třeba považo-

⁵³ Článek 7 směrnice 2003/88 zní následovně: „1. *Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. 2. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.*“

⁵⁴ *Case of Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer and Volker Willmeroth v. Martina Brosson* [2018-11-06]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-569/16 a C-570/16, body 83 – 92.

⁵⁵ Viz např. SCHLACHTER, M. *Drittwirkung von Grundrechten der EU-Grundrechtecharta. Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht* [online]. 2019, Jg. 18, Nr. 2, s. 57 [cit. 2025-02-18]. ISSN 1868-7938. Dostupné z: <https://doi.org/10.37307/j.1868-7938.2019.02.04> nebo BOBEK, M., P. BRŮŽA a P. HUBKOVÁ. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 286-287. ISBN 978-80-7400-896-2.

⁵⁶ *Case of Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE* [2019-05-14]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-55/18.

vat za základní zásadu sociálního práva Unie (obdobně jako dovolenou). Příslušné články směrnice 2003/88 tuto zásadu pak konkretizují.⁵⁷

SDEU se tedy v tomto případě nezaobíral otázkou přímého horizontálního účinku pravidel maximální pracovní doby a dob odpočinku dle směrnice 2003/88, respektive článku 31 odst. 2 Listiny EU. Nicméně zcela jasně označil tato práva jako základní zásadu sociálního práva Unie (obdobně jako dovolenou). K těmto závěrům se SDEU konstantně hlásí i ve své pozdější judikatuře v oblasti pracovní doby.⁵⁸ Lze se proto shodnout s názorem, že v případném soudním sporu mezi soukromoprávními subjekty by v případě pravidel týkajících se maximální pracovní doby a minimálních dob odpočinku přímý horizontální účinek taktéž pravděpodobně dovozen byl.⁵⁹ To může být poměrně důležité i z pohledu českého práva, když možný nesoulad české právní úpravy v oblasti pracovní doby se směrnicí 2003/88 a navazující judikaturou SDEU bývá v odborné literatuře opakovaně diskutován.⁶⁰

Právo na účinnou právní ochranu a spravedlivý proces (článek 47 Listiny EU)

Jak uvedeno výše, již v případě *Egenberger*, SDEU založil částečně své odůvodnění o přímém účinku zákazu diskriminace na základě nábožen-

⁵⁷ *Case of Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE* [2019-05-14]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-55/18, body 29 – 32.

⁵⁸ Viz např. *Case of IH v. MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.* [2023-03-02]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2023, C-477/21, bod 30 a násl., *Case of D. J. v. Radiotelevizija Slovenija* [2021-03-09]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2021, C-344/19, body 26 – 27; a *Case of Academia de Studii Economice din București v. Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale* [2021-03-17]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2021, C-585/19, body 36 – 37.

⁵⁹ GALLNER, I. Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. In: M. FRANZEN, I. GALLNER a H. OETKER, Hrsg. *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht*. 5. Aufl. München: C. H. Beck, 2024, s. 1553. ISBN 978-3-406-79377-6; a *Case of Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE* [2019-01-31]. Opinion of Advocate General Pitruzzella, 2019, C-55/18, body 93 – 96.

⁶⁰ Viz např. RANDLOVÁ, N. a V. KALINA. Zhodnocení rozporu zákoníku práce a české pracovníprávní judikatury s právem EU a judikaturou Soudního dvora EU. *Práce a mzda*. 2023, roč. 71, č. 3, s. 29-42. ISSN 0032-6208 nebo VÁCHA, J. a N. RANDLOVÁ. Více pracovníprávních vztahů zaměstnance u stejného zaměstnavatele: rozsudek Nejvyššího soudu v rozporu se závěry Soudního dvora EU. *Práce a mzda*. 2023, roč. 71, č. 7-8, s. 7. ISSN 0032-6208.

ského vyznání či víry dle směrnice 2000/78 na článku 47 Listiny EU. Tento článek zakotvuje právo na účinnou právní ochranu a spravedlivý proces. Je však třeba znovu zopakovat, že ve věci *Egenberger* SDEU na článek 47 Listiny EU odkázal v kombinaci s článkem 21 Listiny EU a současně též s předmětnou směrnicí 2000/78, přičemž argumentace článkem 47 byla chápána spíše jen jako podpůrná.⁶¹

Na začátku roku 2024 vydal SDEU další pracovněprávní rozsudek ve věci *K. L.*, ve kterém přímý horizontální účinek práva vyplývajícího ze směrnice opět opírá o článek 47 Listiny EU. V předmětném sporu se domáhal po svém soukromoprávním zaměstnavateli polský zaměstnanec náhrady škody z důvodu nezákonného propuštění, které spatřoval mimo jiné v tom, že jeho pracovní poměr založený na dobu určitou byl rozvázán výpovědí bez uvedení důvodu (před uplynutím sjednané doby určité). Polská právní úprava tento postup u zaměstnanců zaměstnaných na dobu určitou umožňovala.

Zaměstnanec argumentoval tím, že polská právní úprava je diskriminační vůči zaměstnancům pracujícím na dobu určitou s odkazem na ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou provedené směrnicí 1999/70. Toto ustanovení rámcové dohody nadepsané jako „Zásada zákazu diskriminace“ zakazuje méně příznivé zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou.

Polský soud se dále dotázal, zda se lze tohoto ustanovení ve vazbě na zákaz diskriminace dle článku 21 Listiny EU dovolávat ve sporu mezi jednotlivci. V rámci své předběžné otázky také polský soud poukázal na článek 30 Listiny EU, který stanoví právo na ochranu před neoprávněným propuštěním. SDEU nejprve uvedl, aniž by poskytnul bližší odůvodnění, že považuje za nutné tuto otázku přeformulovat s tím, že o výkladu článku 21 Listiny EU není nutné rozhodovat.⁶² Aplikací článku 30 Listiny EU se SDEU taktéž nezabýval. Přístup SDEU se výrazně odlišuje od stanoviska generálního advokáta Pitruzzely, který se, naopak, s nemožností použití obou ustanovení Listiny EU podrobně vypořádal. V případě článku 30 Listiny EU generální advokát uvedl, že ustanovení 4 rámcové dohody nepředstavuje provedení článku 30 Listiny EU a ani žádné jiné

⁶¹ MUIR, E. The Horizontal Effects of Charter Rights Given Expression to in EU Legislation, from Mangold to Bauer. *Review of European Administrative Law* [online]. 2019, vol. 12, no. 2, s. 208 [cit. 2025-02-18]. ISSN 1874-7973. Dostupné z: <https://doi.org/10.7590/187479819x15840066091312>.

⁶² *Case of K. L. v. X sp. z o.o.* [2024-02-20]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2024, C-715/20, bod 32.

ustanovení unijního sekundárního práva neupravuje povinnost uvést důvody současně s výpovědí. Toto pravidlo proto nelze ze znění článku 30 Listiny EU dovodit.⁶³

Je pozoruhodné, že v rozhodnutí SDEU žádné podrobné odůvodnění v tomto ohledu nezaznívá. Není tak s podivem, že odborná literatura reaguje na toto nové rozhodnutí se značnými rozpaky.⁶⁴

Následně došel SDEU k závěru, že polská právní úprava skutečně představuje rozdílné zacházení ve smyslu předmětného ustanovení 4 rámcové dohody, jelikož zaměstnanec na dobu určitou je připraven o důležité informace pro posouzení, zda je jeho propuštění legitimní a zda věc případně předloží soudu. Toto rozdílné zacházení přitom nelze objektivně odůvodnit.⁶⁵ Současně s odkazem na svoji předchozí judikaturu SDEU potvrdil, že ustanovení 4 rámcové dohody je dostatečně bezpodmínečné a přesné a jednotlivec se ho tak může dovolávat vůči státu.⁶⁶

SDEU dále dospěl k závěru, že rozdílné zacházení zasahuje do základního práva na účinnou právní ochranu zakotveného v článku 47 Listiny EU, jelikož zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou je zbaven možnosti předem posoudit, zda podat žalobu proti rozhodnutí o ukončení jeho pracovní smlouvy či napadnout důvody tohoto ukončení. Odkazem na rozhodnutí ve věci *Egenberger* pak SDEU uzavřel, že vnitrostátní soud má upustit od použití odporujícího vnitrostátního ustanovení, a to i ve sporu mezi jednotlivci.⁶⁷

SDEU tedy prolomil zákaz přímého horizontálního účinku směrnice pouze odkazem na článek 47 Listiny EU, aniž by předmětné ustanovení 4 rámcové dohody představovalo porušení jiného základního práva dle Listiny EU. V tomto ohledu se případ *K. L.* zásadně odlišuje od případu

⁶³ *Case of K. L. v. X sp. z o.o.* [2023-03-30]. Opinion of Advocate General Pitruzzella, 2023, C-715/20, body 92 – 96.

⁶⁴ UNSELD, Ch. Effektiver Rechtsschutz jenseits von effet utile? – Art. 47 GRCh stärkt den Zugang zum Recht. *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*. 2024, Jg. 35, Nr. 12, s. 558. ISSN 0937-7204; a CECCHETTI, L. Something New under the Sun: The Direct Effect of Directives Plus Article 47 Charter in Horizontal Situations in the K. L. Judgment. *Quaderni AISDUE* [online]. 2024, n. 1, s. 297-309 [cit. 2025-02-18]. ISSN 2975-2698. Dostupné z: <https://www.aisdue.eu/rivista-quaderni-aisdue-fasc-n-1-2024/>.

⁶⁵ *Case of K. L. v. X sp. z o.o.* [2024-02-20]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2024, C-715/20, body 51 – 67.

⁶⁶ *Case of K. L. v. X sp. z o.o.* [2024-02-20]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2024, C-715/20, bod 75.

⁶⁷ *Case of K. L. v. X sp. z o.o.* [2024-02-20]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2024, C-715/20, body 78 – 82.

Egenberger, přičemž i generální advokát Pitruzzella ve svém stanovisku došel k opačnému závěru, který možnost aplikace článku 47 Listiny EU vyloučil právě z důvodu, že neexistovalo spojení s jiným právem dle Listiny EU.⁶⁸ Je pozoruhodné, že v samotném rozsudku žádné podrobné odůvodnění v tomto ohledu nezaznívá.⁶⁹

Z praktického pohledu je pak zejména otázkou, nakolik bude SDEU v logice upření práva na soudní ochranu dle článku 47 Listiny EU v pracovněprávních sporech v budoucnu pokračovat a poměřovat tak ustanovení vnitrostátních pracovněprávních předpisů optikou soudní vymahatelnosti práv zaměstnanců vyplývajících ze směrnic. Již v minulosti byl článek 47 Listiny EU označován některými autory jako článek mající „radikální potenciál“ s ohledem na možný přímý horizontální účinek v pracovněprávní oblasti, ovšem i tyto úvahy směřovaly spíše ke kombinaci tohoto článku s porušením jiných práv zaručených Listinou EU.⁷⁰

V českém kontextu se pak v této souvislosti nabízí úvaha o možnosti uzákonění rozvázání pracovního poměru výpovědí bez uvedení důvodu, která je aktuálně diskutována v souvislosti s projednávanou tzv. flexibilní novelou zákoníku práce.⁷¹ Jak uvedeno výše, právo EU obecně nezakazuje členským státům právní úpravu umožňující vypovězení pracovního poměru bez udání důvodu a tato problematika spadá mimo aplikační rámec práva EU. Proto se nelze ani odvolávat na článek 30 Listiny EU, jak taktéž podrobně popsal generální advokát ve svém stanovisku věci *K. L.*, a jak ostatně ani SDEU v tomto případě nezpochybil.

Případ *K. L.* však nastoluje otázku, zda by případná výpověď bez uvedení důvodu nepoškodila z důvodu, že zaměstnanci neumožňuje efek-

⁶⁸ *Case of K. L. v. X sp. z o.o.* [2023-03-30]. Opinion of Advocate General Pitruzzella, 2023, C-715/20, body 97 – 101.

⁶⁹ UNSELD, Ch. Effektiver Rechtsschutz jenseits von effet utile? – Art. 47 GRCh stärkt den Zugang zum Recht. *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*. 2024, Jg. 35, Nr. 12, s. 558. ISSN 0937-7204; a CECCHETTI, L. Something New under the Sun: The Direct Effect of Directives Plus Article 47 Charter in Horizontal Situations in the *K. L.* Judgment. *Quaderni AISDUE* [online]. 2024, n. 1, s. 297-309 [cit. 2025-02-18]. ISSN 2975-2698. Dostupné z: <https://www.aisdue.eu/rivista-quaderni-aisdue-fasc-n-1-2024/>.

⁷⁰ ADAMS-PRASSL, J. Article 47 CFR and the Effective Enforcement of EU Labour Law: Teeth for Paper Tigers?. *European Labour Law Journal* [online]. 2020, vol. 11, no. 4, s. 397-398 [cit. 2025-02-18]. ISSN 2399-5556. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/2031952520905383>.

⁷¹ Pozměňovací návrhy k sněmovnímu tisku č. 775. Sněmovní tisk 775: Novela zákona – zákoník práce – EU. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 2024-08-27 [cit. 2025-02-18]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=775>.

tivní uplatnění svých práv vyplývajících z potenciálně nezákonného důvodu ukončení pracovního poměru vyplývajících z některé směrnice EU. Za takový důvod lze považovat zejména případy rozvázání pracovního poměru z některého z diskriminačních důvodů. V takovém případě bychom se již pohybovali v aplikačním rámci práva EU a v kontextu rozhodnutí *K. L.* by bylo pravděpodobně možné vyvolat aplikaci přímého účinku článku 47 Listiny EU.

V každém případě je však třeba mít na paměti, že některé evropské směrnice výslovně požadují zavedení povinnosti poskytnout zaměstnanci odůvodnění, pokud se domnívá, že byl propuštěn z důvodu, že se domáhal svých práv vyplývajících ze směrnice, například článek 12 odst. 2 směrnice (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob⁷² nebo článek 18 odst. 2 směrnice (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách.⁷³ Právě tyto požadavky se promítly do nové právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v § 77 odst. 7 zákoníku práce účinného od 1. 10. 2023. Ačkoli zákoník práce umožňuje rozvázání pracovního poměru u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr bez důvodu, v případě možných důvodů vyplývajících ze směrnic vyžaduje po zaměstnavateli poskytnout dodatečné odůvodnění. Pokud by se proto mělo uvažovat o zavedení výpovědi bez uvedení důvodu, je zřejmé, že minimálně povinnost dodatečného odůvodnění v rozsahu stanoveném pro dohody by musela být stanovena i pro výpověď z pracovního poměru.⁷⁴ Zavedení plošné výpovědi z pracovního poměru bez požadavku na jakékoli odůvodnění tedy bezpochyby oporu v evropském právu nemá.

Závěr

Od rozhodnutí ve věci *Mangold*, které poprvé naznačilo možný průlom do zásady zákazu přímého horizontálního účinku směrnic v pracovněprávní oblasti, uplynulo již téměř 20 let. SDEU s určitými přestávkami vydává

⁷² Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Work-life Balance for Parents and Carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. OJ EU L 188, 2019-07-12, s. 79-93.

⁷³ Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union. OJ EU L 186, 2019-07-11, s. 105-121.

⁷⁴ PICHRT, J. a V. HANZAL. Několik poznámek k diskusi na téma „propuštění zaměstnance bez udání důvodu“. *Právní rozhledy*. 2024, roč. 32, č. 9, s. 296-301. ISSN 1210-6410; a ŠTEFKO, M. Výpověď bez uvedení důvodu, možné příklady inspirace. *Právní rozhledy*. 2024, roč. 32, č. 9, s. 292. ISSN 1210-6410.

nová rozhodnutí, ve kterých opakovaně připouští možnost vynucení práv zaměstnanců z řádně neprovedených směrnic vůči soukromoprávním zaměstnavatelům. Potvrzena přitom byla v tomto ohledu nejen povinnost vnitrostátního soudu nepoužít případné rozporné vnitrostátní ustanovení, ale také povinnost soudu rozhodnout tak, že zaměstnavatel má zaměstnanci případný nesoulad právní úpravy kompenzovat (případ *Cresco*).

Při zpětném pohledu je přitom zajímavé, že každý nový rozsudek vyvolá značné akademické debaty, respektive nesouhlasná stanoviska a jeví se jako do určité míry „neočekávaný“. Nejinak je tomu i v posledním rozsudku ve věci *K. L.* z roku 2024, kdy SDEU vůbec poprvé založil přímý účinek směrnice v pracovníprávní oblasti na ustanovení článku 47 Listiny EU stanovícím právo na spravedlivý proces, aniž by současně mělo dojít k porušení jiného práva garantovaného Listinou EU. Bohužel, dle našeho názoru, je další vývoj judikatury značně nepředvídatelný, o čemž svědčí i skutečnost, že generální advokáti (jakožto osoby k této problematice nejpopovolanější) v řadě výše zmiňovaných rozhodnutí navrhovali v rámci svých stanovisek SDEU odlišný přístup.

Z praktického pohledu přitom může případná vynutitelnost řádně neprovedených směrnic vůči soukromoprávním zaměstnavatelům postupně nabývat většího významu. V České republice si budeme muset na konkrétní případ ještě počkat, ale možná se ho (obdobně jako v Polsku) dočkáme. Průlom zákazu přímého horizontálního účinku ovšem zcela nabourává právní jistotu, a navíc ani zaměstnavatelům nedává v praxi reálnou možnost případnému přímému účinku zamezit. Jednak jsou pochopitelně evropská pravidla pro běžné soukromoprávní subjekty značně nepřehledná, respektive není reálné, aby se běžní zaměstnavatelé zamýšleli nad tím, zda může být konkrétní znění českého zákona v rozporu s evropskou směrnicí (respektive Listinou EU). Nelze příliš očekávat, že se zaměstnavatelé pouze za zohlednění odborných komentářů aktivně rozhodnou neaplikovat případné rozporné ustanovení českého právního předpisu.

Současně však i pro zaměstnance může být cesta k uplatnění svých práv trnitá – v případném soudním sporu musí počítat s tím, že soudy budou mít spíše tendenci řídit se platným českým předpisem než dovozovat jeho nesoulad s evropskou právní úpravou. V pracovníprávních sporech spíše nepředpokládáme, že by český soud sám vyhověl žalobě založené na rozporu českého předpisu s právem EU a odhodlal se nepou-

žit odporující ustanovení, aniž by případně předložil nejprve předběžnou otázku k SDEU. České soudy však předběžné otázky v pracovněprávní oblasti téměř nepokládají.⁷⁵ V případě směrnic, které vůbec provedeny nejsou z důvodu pozdní transpozice, však mohou být soudy odvážnější. Toto naznačuje i nedávné rozhodnutí Nejvyššího správního soudu z konce roku 2024, ve kterém Nejvyšší správní soud potvrdil předchozí rozsudek Městského soudu v Praze ohledně přímého účinku ochrany zaměstnanců proti odvetným opatřením vyplývající ze směrnice (EU) 2019/1937 o ochraně oznamovatelů.⁷⁶ Tato směrnice byla v České republice transponována se značnou prodlevou. V daném případě byl přímý účinek namítán vůči státu, tedy nedocházelo k překonání zákazu horizontálního přímého účinku, nicméně i tak představuje rozhodnutí s ohledem na přímý účinek směrnic v pracovněprávní oblasti důležitý signál.

Současně je třeba dodat, že první případ *Mangold* byl pravděpodobně domluvenou kauzou, která měla za cíl otestovat německé soudy a následně též SDEU ohledně možného přímého účinku směrnice ve sporu mezi jednotlivci. Obdobný případ se může objevit i v České republice, pokud se pozdní transpozice směrnic stane normou. Lze tedy shrnout, že řádně neprovedené směrnice rozhodně nejsou hrozbou jen pro „stát“. Soukromoprávní zaměstnavatelé, případně zástupci odborových organizací by si proto měli uvědomit možné praktické dopady nedostatečné transpozice evropských směrnic a při svém zapojení do legislativního procesu nebrat případný rozpor s evropskou legislativou na lehkou váhu.

Seznam bibliografických odkazů

- ADAMS-PRASSL, J. Article 47 CFR and the Effective Enforcement of EU Labour Law: Teeth for Paper Tigers?. *European Labour Law Journal* [online]. 2020, vol. 11, no. 4, s. 391-402 [cit. 2025-02-18]. ISSN 2399-5556. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/2031952520905383>.
- BARNARD, C. Are Social 'Rights' Rights?. *European Labour Law Journal* [online]. 2020, vol. 11, no. 4, s. 351-363 [cit. 2025-02-18]. ISSN 2399-5556. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/2031952520905382>.

⁷⁵ Od vstupu České republiky do EU v roce 2004 byla předběžná otázka v pracovněprávních věcech předložena celkem čtyřikrát – dvakrát ze strany Nejvyššího soudu a dvakrát soudem první instance.

⁷⁶ *Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the Protection of Persons Who Report Breaches of Union Law*. OJ EU L 305, 2019-11-26, s. 17-56.

- BOBEK, M., P. BŘÍZA a P. HUBKOVÁ. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2022. 570 s. ISBN 978-80-7400-896-2.
- Case of A. Foster and Others v. British Gas plc* [1990-07-12]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1990, C-188/89.
- Case of Academia de Studii Economice din București v. Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale* [2021-03-17]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2021, C-585/19.
- Case of Association de médiation sociale v. Union locale des syndicats CGT and Others* [2013-07-18]. Opinion of Advocate General Cruz Villalón, 2013, C-176/12.
- Case of Association de médiation sociale v. Union locale des syndicats CGT and Others* [2014-01-15]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2014, C-176/12.
- Case of Cresco Investigation GmbH v. Markus Achatzi* [2018-07-25]. Opinion of Advocate General Bobek, 2018, C-193/17.
- Case of Cresco Investigation GmbH v. Markus Achatzi* [2019-01-22]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-193/17.
- Case of D. J. v. Radiotelevizija Slovenija* [2021-03-09]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2021, C-344/19.
- Case of Dansk Industri (DI), Acting on Behalf of Ajos A/S v. Estate of Karsten Eigil Rasmussen* [2016-04-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2016, C-441/14.
- Case of Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE* [2019-01-31]. Opinion of Advocate General Pitruzzella, 2019, C-55/18.
- Case of Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE* [2019-05-14]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-55/18.
- Case of Gérard Fenoll v. Centre d'aide par le travail "La Jouvène" and Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon* [2015-03-26]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2015, C-316/13.

- Case of IH v. MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.* [2023-03-02]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2023, C-477/21.
- Case of K. L. v. X sp. z o.o.* [2023-03-30]. Opinion of Advocate General Pitruzzella, 2023, C-715/20.
- Case of K. L. v. X sp. z o.o.* [2024-02-20]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2024, C-715/20.
- Case of M. H. Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)* [1986-02-26]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1986, C-152/84.
- Case of Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. v. Tetsuji Shimizu* [2018-11-06]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-684/16.
- Case of Nagy Sándor and Others v. Hajdú-Bihar megyei Kormányhivatal and Others* [2013-10-10]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2013, C-488/12.
- Case of Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG* [2010-01-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2010, C-555/07.
- Case of Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer and Volker Willmeroth v. Martina Brossonn* [2018-11-06]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-569/16 a C-570/16.
- Case of Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry v. Hyvinvointialan liitto ry and Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry v. Satamaoperaattorit ry* [2019-11-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-609/17 a C-610/17.
- Case of Ursula Becker v. Finanzamt Münster-Innenstadt* [1982-01-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1982, C-8/81.
- Case of Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.* [2018-04-17]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-414/16.
- Case of Víctor Manuel Julian Hernández and Others v. Reino de España (Subdelegación del Gobierno de España en Alicante) and Others* [2014-07-10]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2014, C-198/13.

- Case of Werner Mangold v. Rüdiger Helm* [2005-11-22]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2005, C-144/04.
- CECCHETTI, L. Something New under the Sun: The Direct Effect of Directives Plus Article 47 Charter in Horizontal Situations in the K. L. Judgment. *Quaderni AISDUE* [online]. 2024, n. 1, s. 297-309 [cit. 2025-02-18]. ISSN 2975-2698. Dostupné z: <https://www.aisdue.eu/rivista-quaderni-aisdue-fasc-n-1-2024/>.
- Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work Concluded by ETUC, UNICE and CEEP.* OJ EC L 175, 1999-07-10, s. 43-48.
- Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation.* OJ EC L 303, 2000-12-02, s. 16-22.
- Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a General Framework for Informing and Consulting Employees in the European Community – Joint Declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on Employee Representation.* OJ EC L 80, 2002-03-23, s. 29-34.
- Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time.* OJ EU L 299, 2003-11-18, s. 9-19.
- Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union.* OJ EU L 186, 2019-07-11, s. 105-121.
- Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Work-life Balance for Parents and Carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.* OJ EU L 188, 2019-07-12, s. 79-93.
- Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the Protection of Persons Who Report Breaches of Union Law.* OJ EU L 305, 2019-11-26, s. 17-56.
- Field of Application of the Charter of Fundamental Rights of the European Union. In: *Court of Justice of the European Union* [online]. 2021. 23 s. [cit. 2025-02-18]. Dostupné z: https://curia.europa.eu/jcms/jcms/p1_1043150/en/.

- FOREJTOVÁ, M. a P. MÁDR. Článek 51. In: M. TOMÁŠEK, V. ŠMEJKAL, et al. *Smlouva o fungování EU: Smlouva o EU: Listina základních práv EU: Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 1636-1641. ISBN 978-80-7676-508-5.
- FRANTZIOU, E. Case C-176/12 Association de Médiation Sociale: Some Reflections on the Horizontal Effect of the Charter and the Reach of Fundamental Employment Rights in the European Union. *European Constitutional Law Review* [online]. 2014, vol. 10, no. 2, s. 332-348 [cit. 2025-02-18]. ISSN 1744-5515. Dostupné z: <https://doi.org/10.1017/S1574019614001205>.
- FRANTZIOU, E. Paid Annual Leave and Collective Agreements after the TSN Judgment (C-609/17 and C-610/17). In: *The EU Law Live Blog* [online]. 2019-11-22 [cit. 2025-02-18]. Dostupné z: <https://eulawlive.com/blog/2019/11/22/paid-annual-leave-and-collective-agreements-after-the-tsn-judgment-c-609-17-and-c-610-17/>.
- GALLNER, I. Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. In: M. FRANZEN, I. GALLNER a H. OETKER, Hrsg. *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht*. 5. Aufl. München: C. H. Beck, 2024, s. 1545-1664. ISBN 978-3-406-79377-6.
- Charter of Fundamental Rights of the European Union*. OJ EU C 326, 2012-10-26, s. 391-407.
- KOUKIADAKI, A. Application (Article 51) and Limitations (Article 52(1)). In: F. DORSSEMONT, K. LÖRCHER, S. CLAUWAERT a M. SCHMITT, eds. *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*. 1st ed. Oxford, UK: Hart Publishing, 2019, s. 101-134. ISBN 978-1-5099-2265-9.
- KOVÁCS, E. *Ein europäisches Grundrecht auf Kündigungsschutz: Art. 30 GRC*. 1. Aufl. Wien: Manz, 2002. 594 s. ISBN 978-3-214-02539-7.
- KUNERTOVÁ, T. *Právo EU pro praxi: Aplikační a výkladová úskalí v kontextu případových studií*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2024. 220 s. ISBN 978-80-7676-843-7.
- LOURENÇO, L. Religion, Discrimination and the EU General Principles' Gospel: Egenberger. *Common Market Law Review* [online]. 2019, vol. 56, no. 1, s. 193-208 [cit. 2025-02-18]. ISSN 1875-8320. Dostupné z: <https://doi.org/10.54648/cola2019008>.

- Metodika k přímé aplikovatelnosti směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie. In: *Ministerstvo spravedlnosti* [online]. 2021. 38 s. [cit. 2025-02-18]. Dostupné z: <https://oznamovatel.justice.cz/pravni-uprava-a-metodicke-doporuceni/>.
- MUIR, E. The Horizontal Effects of Charter Rights Given Expression to in EU Legislation, from Mangold to Bauer. *Review of European Administrative Law* [online]. 2019, vol. 12, no. 2, s. 185-215 [cit. 2025-02-18]. ISSN 1874-7973. Dostupné z: <https://doi.org/10.7590/187479819x15840066091312>.
- PICHT, J. a V. HANZAL. Několik poznámek k diskusi na téma „propuštění zaměstnance bez udání důvodu“. *Právní rozhledy*. 2024, roč. 32, č. 9, s. 296-301. ISSN 1210-6410.
- RANDLOVÁ, N. a V. KALINA. Zhodnocení rozporu zákoníku práce a české pracovněprávní judikatury s právem EU a judikaturou Soudního dvora EU. *Práce a mzda*. 2023, roč. 71, č. 3, s. 29-42. ISSN 0032-6208.
- RIESENHUBER, K. *European Employment Law: A Systematic Exposition*. 2nd ed. Cambridge: Intersentia, 2021. 1013 s. Ius Communitatis, vol. 4. ISBN 978-1-83970-151-1.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 5. 12. 2024, sp. zn. 3 As 309/2023.*
- SCHLACHTER, M. Drittwirkung von Grundrechten der EU-Grundrechtecharta. *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht* [online]. 2019, Jg. 18, Nr. 2, s. 53-58 [cit. 2025-02-18]. ISSN 1868-7938. Dostupné z: <https://doi.org/10.37307/j.1868-7938.2019.02.04>.
- Sněmovní tisk 775: Novela zákona – zákoník práce – EU. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 2024-08-27 [cit. 2025-02-18]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=775>.
- ŠLOSARČÍK, I. Expanze doktríny přímého účinku směrnic: kauza Küçükdeveci. *Jurisprudence*. 2010, roč. 19, č. 2, s. 32-38. ISSN 1212-9909.
- ŠTEFKO, M. Výpověď bez uvedení důvodu, možné příklady inspirace. *Právní rozhledy*. 2024, roč. 32, č. 9, s. 291-296. ISSN 1210-6410.


UNSELD, Ch. Effektiver Rechtsschutz jenseits von effet utile? – Art. 47 GRCh stärkt den Zugang zum Recht. *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*. 2024, Jg. 35, Nr. 12, s. 556-559. ISSN 0937-7204.

VÁCHA, J. a N. RANDLOVÁ. Více pracovněprávních vztahů zaměstnance u stejného zaměstnavatele: rozsudek Nejvyššího soudu v rozporu se závěry Soudního dvora EU. *Práce a mzda*. 2023, roč. 71, č. 7-8, s. 7-13. ISSN 0032-6208.

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

JUDr. Tereza Erényi, LL.M.

Právnická fakulta
Univerzita Karlova v Praze
Náměstí Curieových 901/7
116 40 Praha 1
Česká republika
tereza.erenyi@prkpartners.com

 <https://orcid.org/0009-0004-0756-0104>



Informácie pre autorov

Základné informácie

Časopis **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** sa tematicky zameriava najmä na spoločensky významné prierezové súvislosti otázok verejného práva a súkromného práva na národnej, nadnárodnej, ako aj medzinárodnej úrovni. Jeho cieľom je poskytovať podnetnú a inšpiratívnu platformu pre vedecké a celospoločensky prínosné riešenia aktuálnych právnych otázok a ich komunikáciu na úrovni najmä odbornej právnickej, ale aj zainteresovanej širokej občianskej verejnosti v kontexte ich najširších interdisciplinárnych spoločenských súvislostí, a to nielen na národnej, ale aj na regionálnej a medzinárodnej úrovni.

Časopis **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** ponúka priestor pre publikáciu príspevkov v podobe:

- ✚ samostatných vedeckých štúdií, ako aj cyklov vedeckých štúdií *minimálny rozsah tvorí 10 normostrán prislúchajúcich na jednu štúdiu, maximálny rozsah je neobmedzený;*
- ✚ esejí zamýšľajúcich sa nad aktuálnou spoločenskou témou či dianím *minimálny rozsah tvorí 5 normostrán prislúchajúcich na jednu esej, maximálny rozsah je neobmedzený;*
- ✚ recenzií publikácií vzťahujúcich sa na hlavné zameranie časopisu *minimálny rozsah tvoria 3 normostrany prislúchajúce na jednu recenziu, maximálny rozsah je neobmedzený; odporúča sa zároveň dodanie obrázku prednej obálky recenzovanej publikácie v dostatočnej veľkosti;*
- ✚ informácií, ako aj správ súvisiacich so základným poslaním časopisu *minimálny rozsah tvoria 2 normostrany prislúchajúce na jednu informáciu alebo správu, maximálny rozsah je neobmedzený; odporúča sa zároveň dodanie fotodokumentačných alebo iných obrázkových podkladov sprievodného charakteru v dostatočnej veľkosti.*

Časopis **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** vychádza v elektronickej on-line podobe pravidelne štyrikrát ročne, a to v termínoch:

- ✚ 31. marec – jarná edícia;
- ✚ 30. jún – letná edícia;
- ✚ 30. september – jesenná edícia;
- ✚ 31. december – zimná edícia.

Časopis **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** prijíma a publikuje výhradne iba pôvodné, doposiaľ nepublikované príspevky, ktoré sú vlastným dielom autorov, ktorí ich na uverejnenie v časopise **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** predkladajú.

Zodpovednosť za dodržanie všetkých nevyhnutných predpokladov a požiadaviek kladených na príspevky publikované v časopise **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** nesú:

- ✚ odborní garanti zodpovedajúci v rámci redakčnej rady časopisu za konkrétne prierezové sekcie vo vzťahu k vedeckej stránke príspevkov;
- ✚ hlavný redaktor vo vzťahu k formálnej stránke príspevkov;
- ✚ výkonný redaktor vo vzťahu k uplatneniu metodologických, analytických a štatistických otázok v príspevkoch.

Recenzné konanie

Posudzovanie zaradenia príspevkov na publikáciu v časopise **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** sa uskutočňuje nezávisle a nestranne na základe obojstranne anonymného recenzného konania zaisteného uznávanými externými odborníkmi pôsobiacimi v zodpovedajúcich oblastiach. Konečné rozhodnutie o zaradení príspevkov na vydanie prijíma redakčná rada časopisu na základe výsledkov recenzného konania.

Na recenzné konanie môžu byť odovzdané len príspevky obsahujúce všetky povinné súčasti v súlade s predpísanou štruktúrou príspevku. Pred odovzdaním príspevkov na recenzné konanie sa formálne preveruje pôvodnosť textov kontrolami náhodne vybraných reťazcov textov príspevkov prostredníctvom internetových vyhľadávačov.

Zápis o výsledkoch recenzného konania sa vykonáva a archivuje na štandardizovaných formulároch.

Súhrnnú informáciu o výsledku recenzného konania, spolu s usmernením ohľadom ďalšieho postupu, obdržia predkladatelia príspevkov prostredníctvom e-mailovej odpovede bezodkladne po doručení vyhotovených recenzných posudkov redakcii časopisu a záverečnom posúdení výsledkov recenzného konania redakčnou radou.

Publikácia príspevkov

Publikácia príspevkov v časopise **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** sa uskutočňuje výhradne bez akéhokoľvek nároku prispievateľov na autor-

ský honorár. Rovnako výhradne bezodplatne sa realizujú v časopise aj procesy prijímania, posudzovania a publikácie príspevkov. Predloženie príspevkov na publikáciu posudzuje redakcia časopisu **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** ako prejav vôle autorov, ktorým autori vedome a dobrovoľne súčasne:

- ✚ prejavujú svoj súhlas s uverejnením predloženého príspevku v časopise;
- ✚ potvrdzujú, že príspevok je ich pôvodným, doposiaľ nepublikovaným dielom;
- ✚ potvrdzujú svoj súhlas s uvedením ich pracoviska a kontaktnej e-mailovej adresy v rubrike „Kontakty na autorov“.

Texty príspevkov je možné prijímať len zaslané priamo ich autormi/ spoluautormi a s ich priloženým súhlasom na publikáciu príspevku; texty príspevkov zaslané sprostredkované prostredníctvom osôb, ktoré nie sú autormi, prípadne spoluautormi príspevku doručeného do redakcie časopisu **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**, nie je možné prijať na následné recenzné konanie z dôvodu absencie súhlasu autora/spoluautorov.

Príspevky sa prijímajú v anglickom, slovenskom a českom jazyku. Uprednostňovanie anglického jazyka v príspevkoch je vítané.

Publikovanie textov príspevkov sa uskutočňuje zásadne v dvojjazyčnej slovensko-anglickej štandardizovanej hlavičkovej šablóne časopisu **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**, a to súčasne v podobe kompletných verzií jednotlivých čísel, ako aj samostatných autorských separátov uverejnených v zodpovedajúcich rubrikách na oficiálnej internetovej stránke časopisu <https://sei.iuridica.truni.sk>.

Štruktúra príspevku

Názov príspevku v pôvodnom jazyku:

- ✚ prosíme uviesť názov, prípadne podnázov príspevku v pôvodnom jazyku;

Title of Contribution in English:

- ✚ prosíme uviesť názov, prípadne podnázov príspevku v anglickom jazyku
nevyžaduje sa v prípade angličtiny ako pôvodného jazyka;

Autor príspevku:

- ✚ prosíme uviesť meno, priezvisko a všetky tituly a hodnosti autora;

Abstract in English:

- ✚ prosíme uviesť abstrakt v anglickom jazyku, cca 10 riadkov
nevyžaduje sa v prípade angličtiny ako pôvodného jazyka;

Key Words in English:

- ✚ prosíme uviesť kľúčové slová v anglickom jazyku, cca 10 výrazov
nevyžaduje sa v prípade angličtiny ako pôvodného jazyka;

Abstrakt v pôvodnom jazyku:

- ✚ prosíme uviesť abstrakt v pôvodnom jazyku, cca 10 riadkov;

Kľúčové slová v pôvodnom jazyku:

- ✚ prosíme uviesť kľúčové slová v pôvodnom jazyku, cca 10 výrazov;

Text príspevku:

- ✚ prosíme uviesť v štruktúre úvod, jadro, záver; v členení na kapitoly, prípadne podkapitoly; príspevok môže obsahovať tabuľky, grafy, schémy, obrázky a podobne, je však nevyhnutné uviesť ich prameň so všetkými povinnými bibliografickými údajmi v plnom rozsahu; poznámky a odkazy na literatúru prosíme uvádzať v poznámke pod čiarou podľa platnej citačnej normy ISO 690
Pozn.: je nutné uvádzať všetky povinné bibliografické údaje v plnom rozsahu – rovnako v odkazoch v poznámkach pod čiarou, ako aj v zozname literatúry na konci príspevku; zároveň je nevyhnutné, aby všetka použitá literatúra, na ktorú odkazuje text príspevku v poznámkach pod čiarou, v plnej miere zodpovedala prameňom uvedeným v zozname použitej literatúry umiestnenom na konci príspevku a opačne;

Literatúra:

- ✚ prosíme uviesť zoznam použitej literatúry podľa platnej citačnej normy ISO 690
Pozn.: je nutné uvádzať všetky povinné bibliografické údaje v plnom rozsahu – rovnako v odkazoch v poznámkach pod čiarou, ako aj v zozname literatúry na konci príspevku; zároveň je nevyhnutné, aby použitá literatúra, na ktorú odkazuje text príspevku v poznámkach pod čiarou, v plnej miere zodpovedala prameňom uvedeným v zozname použitej literatúry umiestnenom na konci príspevku a opačne;

Kontakt na autora:

- ✚ prosíme dodržať nižšie uvedenú vzorovú štruktúru informácie o kontakte na autora príspevku:

Ing. Jana Koprlová, PhD.
Právnická fakulta

Trnavská univerzita v Trnave
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slovenská republika
jana.koprlova@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-2082-1450>

Texty príspevkov je možné prijímať výhradne v elektronickej podobe vo formáte dokumentu textového editora MS Word. V textoch príspevkoch odporúčame použiť štandardizované typy a veľkosti písma, riadkovania, ako aj formátovania textu.

Texty príspevkov zasielajte, prosím, na e-mailovú adresu redakcie časopisu sei.journal@gmail.com.

Vaše otázky v prípade nejasností či potreby poskytnutia dodatočných informácií zasielajte, prosím, na e-mailovú adresu redakcie časopisu sei.journal@gmail.com.

Tešíme sa na Váš príspevok!

S úctou,

redakcia **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**

Information for Authors

Basic Information

The journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** thematically focuses mainly on social relevant interdisciplinary relations on the issues of public law and private law at the national, transnational and international levels. Its aim is to provide a stimulating and inspirational platform for scientific and society-wide beneficial solutions to current legal issues and their communication at the level of primarily legal experts, but also the interested general public in the context of their broadest interdisciplinary social relations, in like manner at the national, regional and international levels.

The journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** offers a platform for publication of contributions in the form of:

- ✚ separate papers and scientific studies as well as scientific studies in cycles
the expected minimum extent related to one study covers 10 standard pages, the maximum extent is not limited;
- ✚ essays on current social topics or events
the expected minimum extent related to one essay covers 5 standard pages, the maximum extent is not limited;
- ✚ reviews on publications related to the main orientation of the journal
the expected minimum extent related to one review covers 3 standard pages, the maximum extent is not limited; it is recommendable to deliver also the front cover picture of the reviewed publication in the sufficient largeness;
- ✚ information as well as reports connected with the inherent mission of the journal
the expected minimum extent related to one information or report covers 2 standard pages, the maximum extent is not limited; it is recommendable to deliver also photo documents or other picture material of accompanying character in the sufficient largeness.

The journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** is issued in an electronic on-line version four times a year, regularly on:

- ✚ March 31st – spring edition;
- ✚ June 30th – summer edition;
- ✚ September 30th – autumn edition;
- ✚ December 31st – winter edition.

The journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** accepts and publishes exclusively only original, hitherto unpublished contributions written as the own work by authors those are submitting the contributions for publication in the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**.

Responsibility for compliance with all prerequisites and requirements laid on contributions published in the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** have:

- ✚ special supervisors within the journal's editorial board responsible for specific interdisciplinary sections in relation to the scientific aspects of contributions;
- ✚ editor in chief in relation to the formal aspects of contributions;
- ✚ executive editor in relation to the application of methodological, analytical and statistical questions in contributions.

Review Procedure

Reviewing the contributions for publication in the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** follows with a mutually anonymous (double-blind) review procedure realized independently and impartially by recognized external experts working in corresponding areas. The final decision on the inclusion of contributions for publication is made by the journal's editorial board based on the results of the review procedure.

Only contributions containing all mandatory parts in accordance with the prescribed structure of the contribution may be submitted for review procedure. Before the contributions are submitted for review procedure, the originality of the texts is formally checked by checking randomly selected strings of the texts of the contributions through the Internet search engines.

Report on results of the review procedure is made and archived on standardized forms.

Comprehensive information on results of the review procedure, together with guidance on how to proceed with submitted contributions, will contribution's submitters receive through an e-mail answer immediately after receiving the reviewers' written opinions by the journal's editorial office and final judging the results of the review procedure by the editorial board.

Publication of Contributions

Publication of contributions in the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** is realized exclusively without any contributor's claim for author's fee (royalty). Also, the processes of receiving, reviewing and publishing of contributions in the journal are carried out exclusively free of charge. Submission of contributions for publication understands the editorial office of the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** as a manifestation of the will of the authors, through which the authors all at once knowingly and voluntarily:

- ✚ express their own agreement with publication of submitted contribution in the journal;
- ✚ declare that the contribution presents their original, hitherto unpublished work;
- ✚ declare their own agreement with specifying their workplace and contact e-mail address in the section "Authors' Contact List".

Accepted can be only texts submitted for publication sent by their authors/co-authors directly and with their written permission for publication; text submissions sent mediated through non-authors or non-co-authors of a submitted text delivered to the editorial office of the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** cannot be accepted for the following review procedure due to the absence of the author's/co-authors' consent.

Contributions are accepted in the English, Slovak and Czech languages. Favouring the English language in contributions is welcome.

Publication of the contribution texts will be provided exclusively in the bilingual Slovak-English standardized letterhead template of the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**, synchronously in the form of complete versions of individual journal numbers as well as in the form of single authors' contributions. Publication process follows in corresponding sections on the journal's official website: <https://sei.iuridica.truni.sk/international-scientific-journal/>.

Structure of Contribution

Title of Contribution in Original Language:

- ✚ please specify title, eventually subtitle of contribution in original language;

Title of Contribution in English:

- ✚ please specify title, eventually subtitle of contribution in English
not required in the case of English as the language of the original;

Author of Contribution:

- ✚ please specify author's given name, surname and all academic degrees;

Abstract in English:

- ✚ please specify abstract in English, circa 10 rows
not required in the case of English as the language of the original;

Key Words in English:

- ✚ please specify key words in English, circa 10 words
not required in the case of English as the language of the original;

Abstract in Original Language:

- ✚ please specify abstract in original language, circa 10 rows;

Key Words in Original Language:

- ✚ please specify key words in original language, circa 10 words;

Text of Contribution:


- ✚ please specify in following structure: introduction, main text, conclusions; text broken down into chapters, eventually subchapters; the contribution may include sheets, charts, figures, pictures, etc., but it is necessary to indicate their sources with all obligatory bibliographic details in the full extent; notes and references to literature, please, specify in the footnote according to current citation standard ISO 690
Note: all obligatory bibliographic data must be included to the full extent – both in references in the footnote as well as in bibliography list at the end of contribution; it is also essential that all of literature referred in the footnotes of the contribution's text fully corresponds to the sources listed in the bibliography list placed at the end of the contribution and vice versa;

Literature:

- ✚ please specify a complete bibliography of all sources according to current citation standard ISO 690
Note: all obligatory bibliographic data must be included to the full extent – both in references in the footnote as well as in bibliography list at the end of contribution; it is also essential that all of literature referred in the footnotes of the contribution's text fully corresponds to

the sources listed in the bibliography list placed at the end of the contribution and vice versa;

Author's Contact:

 please follow the below mentioned model structure of contact information on the author of contribution:

Ing. Jana Koprlová, PhD.

Faculty of Law

Trnava University in Trnava

Kollárova 10

917 01 Trnava

Slovak Republic

jana.koprlova@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-2082-1450>

Contribution manuscripts can be accepted only in electronic version in the format of the text editor MS Word document. Applying the standardized types and font sizes, line spacing as well as text formatting in the contribution manuscripts is highly recommended.

Your contribution manuscripts send, please, to the e-mail address of the journal's editorial office sei.journal@gmail.com.

In the case of any uncertainty or necessity of providing additional information send your questions, please, to the e-mail address of the journal's editorial office sei.journal@gmail.com.

We are looking forward to your contribution!

Yours faithfully,

Team SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA

Etický kódex

Článok I. Všeobecné ustanovenia

Medzinárodný internetový vedecký časopis **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** (ďalej len „časopis“) vydáva Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave a tematicky sa zameriava najmä na spoločensky významné prierezové súvislosti otázok verejného práva a súkromného práva na národnej, nadnárodnej, ako aj medzinárodnej úrovni. Jeho cieľom je poskytovať podnetnú a inšpiratívnu platformu pre vedecké a celospoločensky prínosné riešenia aktuálnych právnych otázok a ich komunikáciu na úrovni najmä odbornej právnickej, ale aj zainteresovanej širokej občianskej verejnosti v kontexte ich najširších interdisciplinárnych spoločenských súvislostí, a to nielen na národnej, ale aj na regionálnej a medzinárodnej úrovni.

Redakcia časopisu sídli v priestoroch Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave na Kollárovej ulici č. 10 v Trnave.

Časopis má charakter vedeckého recenzovaného časopisu, ktorý vychádza v on-line elektronickej podobe pravidelne štyrikrát ročne na oficiálnej webovej stránke časopisu <https://sei.iuridica.truni.sk>. Publikovanie textov príspevkov sa uskutočňuje v dvojazyčnej slovensko-anglickej štandardizovanej hlavičkovej šablóne časopisu, a to súčasne v podobe kompletných verzií jednotlivých čísiel, ako i samostatných autorských separátov uverejnených v zodpovedajúcich rubrikách na webovej stránke časopisu.

Časopis ponúka podnetnú a inšpiratívnu platformu pre komunikáciu na úrovni odbornej právnickej aj občianskej verejnosti, a rovnako aj pre vedecké a celospoločensky prínosné riešenia aktuálnych otázok z oblasti najmä verejného práva a súkromného práva.

Webová stránka časopisu ponúka čitateľskej verejnosti informácie v bežnom grafickom rozhraní, a súběžne aj v grafickom rozhraní Blind Friendly pre slabozrakých čitateľov paralelne v slovenskom a anglickom jazyku. V uvedených jazykoch zabezpečuje redakcia časopisu aj spätnú komunikáciu.

Článok II. Zodpovednosť a publikácia príspevkov

Časopis prijíma a publikuje výhradne iba pôvodné, doposiaľ nepublikované príspevky, ktoré sú vlastným dielom autorov, ktorí ich na uverejnenie




nie v časopise predkladajú. Autori príspevkov vedecky či pedagogicky pôsobia v zodpovedajúcich oblastiach zamerania časopisu a majú ukončené zodpovedajúce akademické vzdelanie na úrovni minimálne druhého stupňa vysokoškolského štúdia.

V súlade s vyššie uvedeným ustanovením sa automaticky so zodpovedajúcim odôvodnením zamietajú príspevky už preukázateľne publikované, ako aj príspevky, ktoré napĺňajú skutkovú podstatu plagiátu či neoprávneného, respektíve nezákonného zásahu do autorského práva podľa autorského zákona v platnom znení.

Informácie pre autorov zverejnené na webovej stránke časopisu sú záväzné. Príspevky sa prijímajú v anglickom, slovenskom a českom jazyku. Uprednostňovanie anglického jazyka v príspevkoch je vítané.

Zodpovednosť za dodržanie všetkých nevyhnutných predpokladov a požiadaviek kladených na príspevky publikované v časopise nesú odborní garanti z radov členov redakčnej rady a redakčného okruhu časopisu zodpovedajúci za konkrétne prierezové sekcie vo vzťahu k vedeckej stránke príspevkov, hlavný redaktor vo vzťahu k formálnej stránke príspevkov a výkonný redaktor vo vzťahu k uplatneniu metodologických, analytických a štatistických otázok v príspevkoch.

Publikácia príspevkov v časopise sa uskutočňuje výhradne bez akéhokoľvek nároku prispievateľov na autorský honorár. Rovnako výhradne bezodplatne sa realizujú v časopise aj procesy prijímania, posudzovania a publikácie príspevkov. Predloženie príspevkov na publikáciu posudzuje redakcia časopisu ako prejav vôle autorov, ktorým autori vedome a dobrovoľne súčasne:

-  prejavujú svoj súhlas s uverejnením predloženého príspevku v časopise;
-  potvrdzujú, že príspevok je ich pôvodným, doposiaľ nepublikovaným dielom;
-  potvrdzujú svoj súhlas s uvedením ich pracoviska a kontaktnej e-mailovej adresy v rubrike „Kontakty na autorov“.

Texty príspevkov je možné prijímať len zaslané priamo ich autormi/ spoluautormi a s ich priloženým súhlasom na publikáciu príspevku; texty príspevkov zaslané sprostredkované prostredníctvom osôb, ktoré nie sú autormi, prípadne spoluautormi príspevku doručeného do redakcie časopisu, nie je možné prijať na následné recenzné konanie z dôvodu absencie súhlasu autora/spoluautorov.

Článok III. Recenzné konanie

Posudzovanie zaradenia príspevkov na publikáciu v časopise sa uskutočňuje nezávisle a nestranne na základe obojstranne anonymného recenzného konania zaist'ovaného uznávanými externými odborníkmi pôsobiacimi v zodpovedajúcich oblastiach. Konečné rozhodnutie o zaradení príspevkov na vydanie prijíma redakčná rada časopisu na základe výsledkov recenzného konania.

Na recenzné konanie môžu byť odovzdané len príspevky obsahujúce všetky povinné súčasti v súlade s predpísanou štruktúrou príspevku. Pred odovzdaním príspevkov na recenzné konanie sa formálne preveruje pôvodnosť textov kontrolami náhodne vybraných reťazcov textov príspevkov prostredníctvom internetových vyhľadávačov.

Zápis o výsledkoch recenzného konania sa vykonáva a archivuje na štandardizovaných formulároch.

Súhrnnú informáciu o výsledku recenzného konania, spolu s usmerením ohľadom ďalšieho postupu, obdržia predkladatelia príspevkov prostredníctvom e-mailovej odpovede bezodkladne po doručení vyhotovených recenzných posudkov redakcii časopisu a záverečnom posúdení výsledkov recenzného konania redakčnou radou.

Príspevky sa so zodpovedajúcim písomným odôvodnením automaticky zamietajú v prípadoch, pokiaľ:

- ✚ autor príspevku preukázateľne nemá ukončené úplné vysokoškolské vzdelanie, t.j. vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa;
- ✚ príspevok preukázateľne nezodpovedá minimálnym štandardom a štandardným kritériám vedeckej etiky, ktoré sa kladú a sú všeobecne vedeckou verejnosťou a vedeckou obcou uznávané vo vzťahu k príspevkom danej kategórie (štúdie, eseje, recenzie publikácií, informácie alebo správy), či už z hľadiska rozsahu, náplne, metodologických východísk, použitej metodológie, a podobne, ako aj z hľadiska správneho, úplného a vedecky korektného uvádzania všetkých použitých bibliografických odkazov podľa platnej citačnej normy ISO 690.

Článok IV. Vyhĺasenie o pristúpení ku kódexom a zásadám publikačnej etiky Komisie pre publikačnú etiku

Časopis v plnej miere uplatňuje a dodržiava kódexy a zásady publikačnej etiky Komisie pre publikačnú etiku (Committee on Publication Ethics)

(COPE)) zverejnené na webovej stránke Komisie pre publikačnú etiku <https://publicationethics.org/>. Uvedené zásady a pravidlá publikačnej etiky sú záväzné pre autorov príspevkov, redakčnú radu časopisu, redaktorov a redakciu časopisu, recenzentov príspevkov, ako aj vydavateľa časopisu.

Časopis odmieta a striktné odsudzuje akékoľvek vedecky a publikačne neetické a akademicky nečestné praktiky, medzi ktoré patria, okrem iných, plagiátorstvo, manipulácia s citáciami či falšovanie, pozmeňovanie, selektívne vypúšťanie a fabrikácia údajov a prameňov.

Redaktori a redakčná rada časopisu aktívne vyvíjajú všetko úsilie smerujúce k predchádzaniu, a rovnako aj ku eliminácii rizika vzniku akýchkoľvek prípadov vedecky a publikačne neetického a akademicky nečestného konania všetkých participujúcich subjektov.

V prípade, že sa redaktori, redakčná rada alebo vydavateľ časopisu dozvedia o akomkoľvek prejave vedecky a publikačne neetických a akademicky nečestných výskumných praktík uplatnených v súvislosti s predloženým alebo už v časopise publikovaným príspevkom, redaktori alebo vydavateľ sa budú pri riešení a náprave zisteného skutkového stavu riadiť pokynmi Komisie pre publikačnú etiku (COPE) <https://publicationethics.org/guidance>, a to v súlade s prijatými zásadami a odporúčaniami platnými pre nasledovné oblasti:

-  Odhalenia vedeckých a publikačne neetických alebo akademicky nečestných výskumných praktík a ich riešenie
<https://publicationethics.org/misconduct>
-  Autorstvo a prispievateľstvo
<https://publicationethics.org/authorship>
-  Sťažnosti a odvolania
<https://publicationethics.org/appeals>
-  Konflikt záujmov/konkurenčné záujmy
<https://publicationethics.org/competinginterests>
-  Zdieľanie a reprodukovateľnosť údajov
<https://publicationethics.org/data>
-  Etický dohľad
<https://publicationethics.org/oversight>
-  Duševné vlastníctvo
<https://publicationethics.org/intellectualproperty>
-  Správa a riadenie časopisu
<https://publicationethics.org/management>

- ✚ Recenzné konanie
<https://publicationethics.org/peerreview>
- ✚ Diskusie a opravy po vydaní
<https://publicationethics.org/postpublication>

Článok V. Nezávislosť a nestrannosť

Časopis je nezávislým a nestranným medzinárodným vedeckým internetovým periodikom.

Článok VI. Rozhodný právny poriadok

Časopis a všetky s ním súvisiace právne skutočnosti a právne úkony sa riadia právnym poriadkom Slovenskej republiky.

Trnava 31. december 2013

Code of Ethics

Article I. General Provisions

International scientific online journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** (hereinafter only “journal”) is published by the Faculty of Law at Trnava University in Trnava, and it thematically focuses mainly on social relevant interdisciplinary relations on the issues of public law and private law at the national, transnational and international levels. Its aim is to provide a stimulating and inspirational platform for scientific and society-wide beneficial solutions to current legal issues and their communication at the level of primarily legal experts, but also the interested general public in the context of their broadest interdisciplinary social relations, in like manner at the national, regional and international levels.

The journal’s editorial office resides in premises of the Faculty of Law at Trnava University in Trnava in Kollárova Street No. 10 in Trnava, Slovakia.

The journal has the nature of a scientific peer-reviewed journal, which is issued in an electronic on-line version regularly four times a year on the official website of the journal <https://sei.iuridica.truni.sk/international-scientific-journal/>. Publication of the contribution texts will be provided exclusively in the bilingual Slovak-English standardized letterhead template of the journal, synchronously in the form of complete versions of individual journal numbers as well as in the form of single authors’ contributions. Publication process follows in corresponding sections on the journal’s official website.

The journal provides a stimulating and inspirational platform for communication both on the professional legal level and the level of the civic society, as well as for scientific and society-wide beneficial solutions to current issues mainly in the areas of public law and private law.

The website of the journal offers the reading public contributions in the common graphical user interface as well as in the blind-friendly interface, both parallel in the Slovak and the English languages. In all those languages the journal’s editorial office provides also feedback communication.

Article II. Responsibility and Publication of Contributions

The journal accepts and publishes exclusively only original, hitherto unpublished contributions written as the own work by authors those are submitting the contributions for publication in the journal. Contributors are scientifically or pedagogically engaged in areas corresponding with the main orientation of the journal and they have completed adequate academic qualification, at least the second degree of academic education.

In accordance with the foregoing provision shall be automatically with the adequate justification rejected contributions those have been provably already published as well as contributions those constitute the merits of plagiarism or of unauthorized, respectively illegal interference with the copyright under the protection of the Copyright Act in force.

Information for authors published on the journal's website is binding. Contributions are accepted in the English, Slovak and Czech languages. Favouring the English language in contributions is welcome.

Responsibility for compliance with all prerequisites and requirements laid on contributions published in the journal have special supervisors within the journal's editorial board responsible for specific interdisciplinary sections in relation to the scientific aspects of contributions, editor in chief in relation to the formal aspects of contributions and executive editor in relation to the application of methodological, analytical and statistical questions in contributions.

Publication of contributions in the journal is realized exclusively without any contributor's claim for author's fee (royalty). Also, the processes of receiving, reviewing and publishing of contributions in the journal are carried out exclusively free of charge. Submission of contributions for publication understands the editorial office of the journal as a manifestation of the will of the authors, through which the authors all at once knowingly and voluntarily:

- ✚ express their own agreement with publication of submitted contribution in the journal;
- ✚ declare that the contribution presents their original, hitherto unpublished work;
- ✚ declare their own agreement with specifying their workplace and contact e-mail address in the section "Authors' Contact List".

Accepted can be only texts submitted for publication sent by their authors/co-authors directly and with their written permission for publi-

cation; text submissions sent mediated through non-authors or non-co-authors of a submitted text delivered to the editorial office of the journal cannot be accepted for the following review procedure due to the absence of the author's/co-authors' consent.

Article III. Review Procedure

Reviewing the contributions for publication in the journal follows with a mutually anonymous (double-blind) review procedure realized independently and impartially by recognized external experts working in corresponding areas. The final decision on the inclusion of contributions for publication is made by the journal's editorial board based on the results of the review procedure.

Only contributions containing all mandatory parts in accordance with the prescribed structure of the contribution may be submitted for review procedure. Before the contributions are submitted for review procedure, the originality of the texts is formally checked by checking randomly selected strings of the texts of the contributions through the Internet search engines.

Report on results of the review procedure is made and archived on standardized forms.

Comprehensive information on results of the review procedure, together with guidance on how to proceed with submitted contributions, will contribution's submitters receive through an e-mail answer immediately after receiving the reviewers' written opinions by the journal's editorial office and final judging the results of the review procedure by the editorial board.

Contributions will be with adequate written justification automatically rejected in cases, if:

- ✚ the contributor hasn't provably completed the entire university education, i.e. the academic qualification of the second degree;
- ✚ contribution provably doesn't comply with the minimum standards and standard criteria of scientific ethics, which are imposed and generally respected by the scientific public and scientific community in relation to contributions of the given category (studies, essays, reviews on publications, information or reports), whether in terms of extent, content, methodological assumptions, applied methodology and similarly, or in terms of a proper, complete and scientifically cor-

rect indicating all the bibliographic references according to current citation standard ISO 690.

Article IV. Declaration of Accession to Codes and Principles of Publication Ethics of the Committee on Publication Ethics

The journal fully exercises and observes codes and principles of publication ethics of the Committee on Publication Ethics (COPE) published on the website of the Committee on Publication Ethics <https://publicationethics.org/>. Listed principles and guidelines of publication ethics are binding for contributors, journal's editorial board, journal's editors and editorial office, contribution reviewers as well as journal's publisher.

The journal rejects and strictly condemns any scientific and publishing unethical and academically dishonest practices, which include, among others, plagiarism, manipulation of citations or falsification, alteration, selective omission and fabrication of data and sources.

The editors and the Editorial Board of the journal actively make every effort to prevent as well as to eliminate the risk of any cases of scientifically and publicationally unethical and academically dishonest behaviour of all participating subjects.

In the event that the editors, the Editorial Board or the publisher of the journal are made aware of any manifestation of scientifically and publicationally unethical and academically dishonest research practices applied in connection with a submitted or already published paper in the journal, the editors or the publisher will follow the Committee on Publication Ethics's (COPE) guidance <https://publicationethics.org/guidance> in dealing with and correcting the revealed state of affairs, in accordance with the accepted principles and recommendations applicable to the following areas:

-  Allegations of misconduct
<https://publicationethics.org/misconduct>
-  Authorship and contributorship
<https://publicationethics.org/authorship>
-  Complaints and appeals
<https://publicationethics.org/appeals>
-  Conflicts of interest/Competing interests
<https://publicationethics.org/competinginterests>
-  Data and reproducibility
<https://publicationethics.org/data>

-  Ethical oversight
<https://publicationethics.org/oversight>
-  Intellectual property
<https://publicationethics.org/intellectualproperty>
-  Journal management
<https://publicationethics.org/management>
-  Peer review processes
<https://publicationethics.org/peerreview>
-  Post-publication discussions and corrections
<https://publicationethics.org/postpublication>

Article V. Independence and Impartiality

The journal is an independent and impartial international scientific online journal.

Article VI. Determining Law

The journal and all the related legal facts and legal actions are governed by the law of the Slovak Republic.

Trnava, Slovakia, December 31st, 2013



SOCIETAS ET IVRISPRUDENTIA

SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA

Medzinárodný internetový vedecký časopis zameraný na právne otázky v interdisciplinárnych súvislostiach **International Scientific Online Journal for the Study of Legal Issues in the Interdisciplinary Context**

Vydáva: Právnická fakulta Trnavská univerzita v Trnave Slovenská republika Issued by: Faculty of Law Trnava University in Trnava Slovak Republic

Vychádza štvrťročne 2025, ročník XIII. Issued Quarterly 2025, Volume XIII.

URL časopisu: <https://sei.iuridica.truni.sk> Journal's URL: <https://sei.iuridica.truni.sk>

Poštová adresa redakcie: Kollárova 10 917 01 Trnava Slovenská republika Editorial Office Postal Address: Kollárova 10 917 01 Trnava Slovak Republic

E-mailová adresa redakcie: sei.journal@gmail.com Editorial Office E-mail Address: sei.journal@gmail.com

Hlavný redaktor: Doc. JUDr. Viktor Križan, PhD. Editor in Chief: Doc. JUDr. Viktor Križan, PhD.

Výkonný redaktor: Ing. Jana Koprlová, PhD. Executive Editor: Ing. Jana Koprlová, PhD.

© Právnická fakulta Trnavská univerzita v Trnave Slovenská republika © Faculty of Law Trnava University in Trnava Slovak Republic

ISSN 1339-5467

DOI: <https://doi.org/10.31262/1339-5467/2025/13/1>