

**2021**

Autorský kolektív:


Doc. JUDr. Juraj Hamulák, PhD.

Doc. JUDr. Matej Horvat, PhD.

PhDr. Darina Dianišková

JUDr. Andrej Poruban, PhD.

JUDr. Jozef Greguš, PhD., LL.M



# **Podmienky a dôvody preradenia na inú prácu a agentúrne zamestnávanie, pracovná cesta a cestovné náhrady**

## NÁRODNÝ PROJEKT

# Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 05/2023

ITMS projektu:

Autorský kolektív :

Doc. JUDr. Juraj Hamuľák, PhD.

Doc. JUDr. Matej Horvat, PhD.

PhDr. Darina Dianišková

JUDr. Andrej Poruban, PhD.

JUDr. Jozef Greguš, PhD., LL.M

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera Štát. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

## OBSAH

### Obsah

ÚVOD .....	9
1. VŠEOBECNE K ZMENE PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV .....	13
1.1. DRUHY PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV .....	13
1.2. ZMENA PRACOVNOPRÁVNEHO VZŤAHU .....	14
1.3. SUBJEKTY PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV .....	15
1.3.1. K pojmu zamestnávateľ .....	16
1.3.2. K pojmu zamestnanec .....	17
1.4. ZMENA OBSAHU PRACOVNÉHO POMERU .....	18
1.4.1. Všeobecne k zmene obsahu .....	18
1.4.2. Dohoda účastníkov .....	18
1.4.3. Jednostranné preradenie zamestnanca na inú prácu .....	19
1.4.4. Dôvody jednostranného preradenia .....	19
1.5. ZMENA SUBJEKTU PRACOVNÉHO POMERU .....	21
1.5.1. Zánik zamestnávateľa s právnym nástupcom .....	21
1.5.2. Smrť zamestnávateľa .....	22
1.5.3. Prevod podniku (časti podniku) .....	23
1.5.4. Zánik pracovnoprávných vzťahov v súvislosti s prevodom .....	23
1.6. PRECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV DOČASNE PRIDELENÝCH ZAMESTNANCOV PRI PREVODE HOSPODÁRSKEJ JEDNOTKY .....	24
1.6.1. Historické východiská právnej úpravy na Slovensku a v Európskej únii .....	25
1.6.2. Podmienky prechodu práv a povinností z pracovnoprávných povinností .....	29
1.6.3. Osobná pôsobnosť .....	31
1.6.4. Ďalšie spôsoby prechodu práv a povinností .....	36
1.6.5. Zmena zamestnávateľa a kolektívne pracovnoprávne vzťahy .....	37
2. AGENTÚRNE ZAMESTNÁVANIE .....	38
2.1. PRÁVNÝ STATUS AGENTÚRY DOČASNÉHO ZAMESTNÁVANIA .....	38
2.2. HISTORICKÝ EXKURZ .....	39
2.3. SÚČASNÉ MEDZINÁRODNÉ A EURÓPSKE ZÁVÄZKY SLOVENSKEJ REPUBLIKY .....	46



2.4.	AGENTÚRY DOČASNÉHO ZAMESTNÁVANIA <i>DE LEGE LATA</i> Z POHĽADU PRACOVNÉHO PRÁVA .....	60
2.4.1.	Všeobecne k právnej úprave aktívnych opatrení na trhu práce v SR .....	60
2.4.2.	Inštitucionálny rámec služieb zamestnanosti.....	62
2.5.	POSTAVENIE AGENTÚR DOČASNÉHO ZAMESTNÁVANIA.....	64
2.5.1.	Povinnosti agentúry dočasného zamestnávania .....	66
2.5.2.	Základné podmienky realizácie dočasného pridelenia .....	66
2.5.3.	Zásadné dopady z pohľadu zákonodarných zmien .....	67
2.6.	ZODPOVEDNOSTNÉ VZŤAHY A NÁHRADA ŠKODY .....	70
2.6.1.	Náhrada škody spôsobená dočasne pridelenému agentúrnemu zamestnancovi .....	70
2.6.2.	Náhrada škody spôsobená dočasne prideleným agentúrnym zamestnancom .....	79
2.7.	AGENTÚRY DOČASNÉHO ZAMESTNÁVANIA <i>DE LEGE LATA</i> Z POHĽADU SPRÁVNEHO PRÁVA .....	84
2.7.1.	Hmotnoprávne podmienky .....	89
2.7.2.	Procesnoprávne aspekty .....	95
2.8.	PRÁVNA ÚPRAVA AGENTÚR DOČASNÉHO ZAMESTNÁVANIA VO VYBRANÝCH ŠTÁTOCH ..	103
2.8.1.	Česká republika.....	103
2.8.2.	Nemecko .....	105
2.8.3.	Rakúsko .....	109
2.8.4.	Belgicko .....	114
2.8.5.	Španielsko.....	122
2.8.6.	Poľsko.....	130
2.9.	PRIEMYSEL 4.0 A DOČASNÁ AGENTÚRNA PRÁCA .....	137
2.9.1.	Skupinové zamestnávanie .....	139
2.9.2.	Práca na požiadanie prostredníctvom aplikácií.....	142
2.9.3.	Platforma ako agentúra dočasného zamestnávania?.....	143
3.	PRACOVNÁ CESTA A CESTOVNÉ NÁHRADY .....	149
3.1.	VYMEDZENIE POJMOV PRACOVNÁ CESTA, VYSLANIE NA PRACOVNÚ CESTU A PRAVIDELNÉ PRACOVISKO .....	149
3.2.	CESTOVNÉ NÁHRADY PRI PRACOVNÝCH CESTÁCH .....	150
3.2.1.	Pojem cestovná náhrada .....	151
3.2.2.	Pôsobnosť zákona o cestovných náhradách .....	153
3.3.	POSKYTOVANIE NÁHRAD .....	161
3.3.1.	Postup pri poskytovaní cestovných náhrad.....	162
3.3.2.	Nárokovateľné a nenárokovateľné náhrady .....	162

3.3.3.	Povinnosti zamestnávateľa a oprávnené záujmy zamestnanca .....	164
3.4.	POVINNÉ NÁHRADY PREUKÁZANÝCH CESTOVNÝCH VÝDAVKOV (TUZEMSKÉ PRACOVNÉ CESTY) .....	165
3.4.1.	Náhrada preukázaných cestovných výdavkov .....	166
3.4.2.	Náhrada preukázaných výdavkov za ubytovanie .....	167
3.4.3.	Náhrada preukázaných potrebných vedľajších výdavkov .....	167
3.4.4.	Náhrada preukázaných cestovných výdavkov na návštevu rodiny .....	168
3.4.5.	Stravné .....	168
3.4.6.	Náhrady pri ceste v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien .....	171
3.4.7.	Náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách .....	171
3.4.8.	Zvýšenie súm stravného a základnej náhrady .....	175
3.4.9.	Iné a vyššie náhrady .....	176
3.5.	NÁHRADY PRI ZAHRANIČNÝCH PRACOVNÝCH CESTÁCH .....	176
3.5.1.	Komerčné poistenie .....	177
3.5.2.	Náhrada výdavkov za povinné očkovanie a odporúčané očkovanie .....	178
3.5.3.	Náhrada výdavkov za cesty na návštevu rodiny .....	178
3.5.4.	Stravné .....	179
3.5.5.	Náhrady výdavkov za pohonné hmoty .....	183
3.5.6.	Vylúčenie súbehu náhrad .....	184
3.6.	NÁHRADY PRI DOČASNOM PRIDELENÍ ALEBO VYSLANÍ .....	185
3.7.	VÝKON PRÁCE V ZAHRANIČÍ .....	185
3.7.1.	Náhrady pri výkone práce v zahraničí .....	186
3.7.2.	Náhrady pri výkone práce zamestnancovi, na ktorého sa vzťahuje osobitný predpis .....	186
3.7.3.	Náhrada výdavkov spojených s pobytom manžela a dieťaťa .....	189
3.7.4.	Náhrada výdavkov za sťahovanie vecí .....	190
3.7.5.	Náhrada výdavkov spojených s doplnením šatníka .....	190
3.7.6.	Náhrada výdavkov spojených so zabezpečením vzdelania dieťaťa zamestnanca .....	191
3.7.7.	Náhrada výdavkov spojených s pôrodom, preventívnou starostlivosťou a povinným očkovaním .....	191
3.7.8.	Komerčné zdravotné poistenie .....	191
3.7.9.	Náhrada výdavkov spojených s evakuáciou .....	192
3.7.10.	Náhrada výdavkov na sociálne poistenie a dôchodkové starobné sporenie .....	192
3.7.11.	Náhrada cestovných výdavkov na účely dovolenky .....	193
3.7.12.	Preprava osobných vecí .....	193

3.7.13.	Náhrady výdavkov a plnení spojených s úmrtím, vyhlásením za mŕtveho alebo nezvestného.....	193
3.7.14.	Náhrada iných výdavkov .....	194
3.7.15.	Poskytovanie bytu so štandardným vybavením alebo primeraného ubytovania .....	194
3.7.16.	Náhrada časti výdavkov za služby spojené s užívaním bytu.....	195
3.7.17.	Náhrady zamestnancovi vyslaného mimo územia Slovenskej republiky na účely humanitárnej pomoci.....	195
3.7.18.	Náhrady zamestnancovi, ktorý vykonáva výchovno-vzdelávaciu činnosť v Európskej škole v zahraničí.....	195
3.7.19.	Náhrady zamestnancovi, ktorý je vyslaný na výkon práce v aktivite krízového manažmentu mimo územia Slovenskej republiky .....	196
3.8.	URČENIE PAUŠÁLNEJ SUMY NÁHRAD.....	199
3.8.1.	Stanovenie paušálu na jednu náhradu – stravné .....	201
3.8.2.	Výpočet mesačného paušálu na stravné.....	202
3.8.3.	Výpočet mesačného paušálu.....	202
3.9.	POSKYTOVANIE NÁHRAD NA ZAMESTNANCOM NEPREUKÁZANÉ VÝDAVKY .....	203
3.10.	OZNAMOVACIA POVINNOSŤ ZAMESTNANCA .....	204
3.11.	PREDDAVKY NA NÁHRADY A VYÚČTOVANIE NÁHRAD .....	204
3.12.	SPLATNOSŤ NÁHRAD .....	207
3.13.	ČAS NA PRACOVNEJ CESTE, KTORÝ SA POVAŽUJE ZA VÝKON PRÁCE.....	208
3.14.	DAŇOVÉ ASPEKTY CESTOVNÝCH NÁHRAD.....	210
3.14.1.	Daňová uznateľnosť výdavkov súvisiacich s pracovnou cestou na strane zamestnávateľa.....	210
3.14.2.	Zdaňovanie cestovných náhrad na strane zamestnanca .....	211
3.15.	APLIKAČNÉ PROBLÉMY PRI UPLATŇOVANÍ ZÁKONA O CESTOVNÝCH NÁHRADÁCH .....	211
3.15.1.	Určovanie podmienok pracovnej cesty.....	211
3.15.2.	Osobný rozsah zákona .....	212
3.15.3.	Definícia základných pojmov.....	212
3.15.4.	Ubytovanie .....	212
3.15.5.	Stravné pri tuzemskej pracovnej ceste .....	213
3.15.6.	Náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách .....	213
3.15.7.	Prerušenie zahraničnej pracovnej cesty.....	214
3.15.8.	Poistenie nevyhnutných liečebných nákladov v zahraničí .....	214
3.15.9.	Stravné v eurách alebo v cudzej mene .....	214
3.15.10.	Vreckové.....	215



3.15.11.	Výkon práce v zahraničí.....	215
3.15.12.	Paušalizácia cestovných náhrad.....	215
3.15.13.	Preddavky a vyúčtovanie náhrad.....	216
3.15.14.	Posudzovanie času stráveného na pracovnej ceste v rámci pracovného času zamestnanca.....	216
3.16.	POROVNANIE SO ZAHRANIČNOU PRAXOU - PRÁVNA ÚPRAVA PRACOVNEJ CESTY V ČESKEJ REPUBLIKE.....	216
3.17.	DOLOŽKY V PRACOVNÝCH ZMLUVÁCH.....	220
3.17.1.	Menová doložka .....	221
3.17.2.	Valorizačná doložka .....	223
3.17.3.	Paušálna doložka .....	228
ZÁVER.....		231
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV.....		235



## ÚVOD

Cieľom analytickej štúdie je poskytnúť ucelený vedecko-odborný pohľad na problematiku nosnej témy z troch uhlov pohľadu:

1. Podmienky a dôvody preradenia na inú prácu
2. Agentúrne zamestnávanie
3. Pracovná cesta a cestovné náhrady.

Predmetná štúdia si kladie za cieľ komplexne analyzovať vybrané témy tak z pohľadu právneho stavu de lege lata, ako aj načrtnúť návrhy de lege ferenda.

Pri spracovaní uvedenej problematiky sa autori s použitím príslušných vedeckých metód zamerajú na analýzu a syntézu právnej úpravy jednotlivých inštitútov a s použitím metódy komparácie (tak vertikálnej ako aj horizontálnej) vyhodnotia plusy a mínusy slovenskej právnej úpravy s právnou úpravou vo vybraných štátoch Európskej únie. Vyhľadávaním tzv. „dobrých“ príkladov z praxe sa pokúsia identifikovať zásadné problémy aplikačnej praxe a predostnú aj svoj pohľad na možné riešenia.

Zámerom autorov je prostredníctvom týchto téz priblížiť predpokladanú štruktúru štúdie, zdôvodnenie výberu problematiky ako aj súčasné poznatky o daných témach. Cieľom analytickej štúdie ako aj jej predpokladaným prínosom je analýza súčasného stavu a predikcia možných praktických problémov, s ktorými súvisia návrhy na ich odstránenie, a to prostredníctvom spomínaných úvah de lege ferenda.

Úvod analytickej štúdie sa orientuje na vymedzenie právno-teoretických východísk skúmanej problematiky a charakteristike stavu poznania vo vzťahu k právnej úprave de lege lata.

Následne sa autori zamerali na obsahový rámec zmeny pracovného pomeru ako základného teoretického východiska pre problematiku preradenia na inú prácu s prihliadnutím na špecifiká uplatňovania a podmienok preradenia na inú prácu v pracovnoprávných vzťahoch. Vysvetlenie obsahového rámca zmeny pracovného pomeru je nevyhnutnou podstatou budúcej analytickej štúdie, nakoľko pri preradení na inú prácu dochádza k zmene obsahu pracovného pomeru.

V druhej kapitole štúdie sa autori venovali analýze aktuálnej právnej úpravy agentúrneho zamestnávania v pracovnoprávných vzťahoch, a to tak na úrovni vnútroštátnej, ako aj na úrovni európskej (pramene práva Európskej únie, resp. Rady Európy). Právna úprava štátov Európy smeruje predovšetkým k zvýšenej ochrane zamestnancov na úkor ochrany práv zamestnávateľov. Skutočnosť vyplýva predovšetkým z postavenia zamestnanca ako slabšej strany, ktorá vychádza z nižšej ekonomickej sily a podriadenej pozície voči zamestnávateľovi, ktorá je hlavným definičným znakom pracovnoprávneho vzťahu. Okrem iného sa autori venujú aj historickému vývoju právnej úpravy agentúrneho zamestnávania a porovnaniu

európskeho, resp. medzinárodného konceptu ochrany zamestnancov v rámci tzv. agentúrneho zamestnávania a dočasného pridelenia.

V tretej kapitole sa autori zamerali na analýzu problematiky pracovných ciest a s tým súvisiacich cestovných náhrad a to jednak z pohľadu vnútroštátneho vysielania na pracovné cesty, ako aj z pohľadu cezhraničného vysielania, predovšetkým s prihliadnutím na podmienky vysielania zamestnancov v rámci voľného pohybu služieb v rámci EÚ.

Za najzásadnejší význam spracovanej štúdie je autormi považované spracovanie uvedených čiastkových tém na báze aplikačných problémov súvisiacich s analyzovanými inštitútmi a predstavenie návrhov de lege ferenda. Vzhľadom na rôznorodosť analyzovaných inštitútov sú konkrétne poznatky a z nich vyplývajúce návrhy súčasťou textu jednotlivých kapitol podľa ich vecného zamerania. Autori sa v rámci nich venovali vlastným úvahám a zhodnoteniu záverov vyplývajúcich zo štúdie, ako aj možným problémom, ktorým bude aplikačná prax čeliť v budúcnosti v súvislosti s trendom neustáleho zvyšovania ochrany zamestnanca ako aj návrhom de lege ferenda, prostredníctvom vlastných postrehov.

Imanentnou súčasťou vedeckej práce sú základné hypotézy, ktoré určujú smer vedeckého výskumu a podmieňujú aj výber vhodných výskumných metód. Autori si stanovil tri základné vedecké hypotézy, ktoré budú predmetom skúmania analytickej štúdie.

#### **Hypotéza č. 1:**

*Aktuálna právna úprava Slovenskej republiky je nedostatočná a nereflektuje aktuálne problémy a požiadavky subjektov trhu práce.*

#### **Hypotéza č. 2:**

*Agentúrne zamestnávanie v Slovenskej republike častokrát smeruje proti záujmom zamestnancov s cieľom rýchleho hospodárskeho benefitu pre zamestnávateľov, pričom právna úprava neposkytuje dostatočnú a efektívnu ochranu slabšieho subjektu t. j. zamestnanca.*

#### **Hypotéza č. 3:**

*Vnútroštátna právna úprava vysielania na pracovnú cestu, ako aj s tým súvisiace cestovné náhrady nekorešpondujú s právnou úpravou v EÚ a sú často zneužívaným inštitútom s cieľom optimalizácie daňovo-odvodových povinností.*

Analytická štúdia a jej vypracovanie predpokladá svedomitú prácu autorov, pri dodržaní logických postupov a dôkladnom poznaní analyzovanej problematiky. Pri vypracovaní analytickej štúdie je nevyhnutné postupovať v súlade s nasledujúcou charakteristikou metódy ako aj postupov vedeckého bádania a myslenia: „Metóda ako prostriedok poznania je spôsob reprodukcie skúmaného predmetu v myslení. Vedomé používanie vedecky zdôvodnených metód je najdôležitejšou podmienkou dosiahnutia nových poznatkov. V priebehu vývoja poznania sa sformovali také všeobecné princípy vedeckého myslenia, ako je:

indukcia, dedukcia, analýza, syntéza, analógia, porovnanie, pozorovanie, experiment a iné.“

Téma analytickej štúdie vyžaduje oddelenie podstatných informácií pre skúmanie problematiky od faktov, ktoré sú len marginálnymi. Pri vypracovávaní budú autori používať metódu abstrakcie podstatného od nepodstatného. Myšlienkový postup a pochody autorov sa priamo pretavujú do vypracovania analytickej štúdie. Je preto nevyhnutné aby autori zachovali formálne – logický myšlienkový postup, ktorý umožní náväznú, logickú a koncepčne ucelenú spracovanie analytickej štúdie. Zachovanie logickej postupnosti a nadväznosti myšlienok autora zabezpečí ucelený systém usporiadaný do logických súvislostí, ktoré budú môcť byť následne v praxi ďalej využiteľné. Ako uvádza V. Knapp, pre dosiahnutie relevantného vedeckého postupu je nevyhnutné aby bol výskum vykonávaný podľa všeobecne zaužívaných pravidiel postupu a techniky vedeckej činnosti pri ich dodržiavaní a zachovávaní.

Na základe metodologického výskumu bude potrebné identifikovať a charakterizovať skupiny determinantov rozhodujúcich pre vypracovanie uceleného znenia analytickej štúdie. Nemenej významným bude štúdium odbornej literatúry, slovenskej, európskej, ako aj celosvetovej úrovne. Rovnako bude nevyhnutné za účelom zachovania kritického prístupu a vytvorenia komplexného textu, zaoberať sa štúdiom a analýzou odborných článkov. Následne na základe stanovenia kľúčových determinantov bude nutné pristúpiť k ich analýze, vzájomnej komparácii vyvstávajúcích záverov s reálnou potrebou aplikačnej praxe ako aj súladom s ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi ako aj skúmanie aktuálneho vývoja v skúmanej oblasti.

Vyhodnotením analýz a princípov na ktorých je právny poriadok Slovenskej republiky postavený a po aplikovaní vyššie uvedených metód budú môcť autori pristúpiť k syntéze poznatkov a formovaniu ucelených myšlienok. Spojenie analytickej metódy, následnej komparácie právnych predpisov ako aj reflektovanie aktuálnej situácie ako aj potreby praxe zabezpečí kreáciu uceleného a štruktúrovaného pohľadu na predmetnú problematiku.

Vedecký výstup skúmania za použitia logických metód predovšetkým analýzy, syntézy a komparácie tak bude užitočný na vedecké ako aj spoločenské účely. Pri vypracovávaní analytickej štúdie plánujú autori použiť okrem uvedených metód ešte najmä, nie však výlučne nasledovné metódy:

- a) štúdium odborných textov (literatúra, články, právne predpisy,..) – štúdium dostupných materiálov zaoberajúcich sa úpravou predmetných tém v Slovenskej republike ako aj v zahraničí, prostredníctvom analýzy a porovnávania jednotlivých textov a následného syntetického spájania poznatkov;
- b) analýza praktických prípadov a syntéza získavania týchto poznatkov z praxe pri využití teoretických vedomostí;



- c) metóda abstrakcie, spočívajúca v postupe od vnímania zmyslami až k rozumovému poznávaniu, čo zabezpečí oddelenie podstatných prvkov od nepodstatných a zovšeobecňovaniu získaných poznatkov;
- d) pozorovanie a vyhodnocovanie údajov – uvedené kvalitatívne metódy plánujú autori využiť v praktickej časti štúdie, kedy sa budú snažiť získavať informácie o stave problematiky a o dodržiavaní ústavných zásad legality, legitimacy a proporcionality;
- e) prostredníctvom interpretácie autori dospejú k zisťovaniu a objasňovaniu zmyslu a obsahu právnych noriem, pochopeniu ich významu a následne prostredníctvom metódy komparácie môžu autori dospieť k uceleným úvahám ako aj návrhom de lege ferenda.

Metodika riešenia navrhovaného vypracovania analytickej štúdie, ktorú autori predpokladajú, reflektuje na metodiky uplatňované pri riešení problémov v právnej vede. Prostredníctvom analýzy a komparácie je možné získanie najkomplexnejších vedomostí právneho názoru, z čoho možno ďalej formovať ucelené postoje a výstupy v podobe výsledného znenia analytickej štúdie.

Prostredníctvom analýzy vedeckých a odborných textov, prípadne pri komparácií právnych úprav iných štátov bude možné nadobudnúť škálu poznatkov nevyhnutných pre ďalšie skúmanie. Následné zhodnotenie výsledkov je koncovou fázou vedeckého výskumu, pričom výstupom skúmania autorov a použitia uvedených metód by malo byť zhodnotenie aj relevancie vybraných a aplikovaných metód. Vedeckým skúmaním pri použití zaužívaných postupov a odborníkmi identifikovaných a využívaných metód, by autori mali dospieť nie len k analýze a komparácií stavu právnej úpravy, ale aj k formulácií vlastných myšlienok a návrhov de lege ferenda a kritickému pohľadu na danú oblasť pracovného práva.



## 1. VŠEOBECNE K ZMENE PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV

### 1.1. DRUHY PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV

Zákonník práce pojem pracovnoprávne vzťahy presne nevy vymedzuje. V § 1 ods. 5 iba ustanovuje ich vznik na okamih od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, resp. na iný okamih ak je ustanovený v Zákonníku práce, alebo osobitnom predpise. Z hľadiska subjektívnej stránky rozlišujeme pracovnoprávne vzťahy na individuálne a kolektívne.

Individuálne pracovnoprávne vzťahy, vychádzajúc už z podstaty slova, sú vzťahy medzi individuálnymi subjektmi, v našom prípade medzi zamestnancom na jednej strane a zamestnávateľom na strane druhej. Medzi základné pracovnoprávne vzťahy zaraďujeme:

- a) pracovný pomer
- b) vzťahy, vznikajúce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- c) Okrem týchto základných individuálnych pracovnoprávných vzťahov poznáme aj vzťahy s nimi bezprostredne súvisiace. Sú od nich odvodené alebo im predchádzajú. Sú to
- d) vzťahy vznikajúce pri zabezpečovaní zamestnania
- e) vzťahy vznikajúce pri uskutočňovaní kontroly nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci a nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov
- f) sankčné vzťahy.

V prípade ak v pracovnoprávnom vzťahu vystupuje kolektívny subjekt, hovoríme o tzv. kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. Sú predmetom kolektívneho pracovného práva, ktoré tvorí súhrn právnych noriem, upravujúcich právne vzťahy medzi kolektívom zamestnancov na jednej strane a zamestnávateľom na strane druhej, resp. kolektívom zamestnancov a zväzom zamestnávateľov. Subjektmi kolektívnych pracovnoprávných vzťahov sú na jednej strane zamestnávateľ, alebo tzv. organizácie zamestnávateľov, a na strane druhej sú samotní zamestnanci, alebo zástupcovia zamestnancov. predstavujú vzťahy, kde aspoň na jednej strane vystupuje kolektívny subjekt. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy sú doplnením individuálnych pracovnoprávných vzťahov a v istom zmysle ich aj chránia.

Popri individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch sa v praxi stretávame aj s tzv. ďalšími pracovnoprávnymi vzťahmi, ktoré majú svoje zákonné zakotvenie v iných právnych predpisoch ako je Zákonník práce, ktorý sa ne vzťahuje len delegovane, resp. subsidiárne. Do tejto skupiny pracovnoprávných vzťahov zaraďujeme pracovné vzťahy, ktoré sa realizujú v inom právnom vzťahu ako je pracovný pomer. Rozlišujeme vzťahy v rámci:

- a) štátnozamestnaneckého pomeru
- b) služobného pomeru
- c) a ostatné pracovné vzťahy, ktoré vznikajú pri výkone verejnej funkcie, resp. vzťahy sudcov k štátnej moci, vzájomné vzťahy členov družstiev (pokiaľ ich súčasťou je výkon práce).

Keďže pracovnoprávne vzťahy sú vzťahmi právnymi, rozlišujeme u nich aj ich predmet, subjekty, ako aj ich obsah. Už v zmysle definície pojmu pracovné právo môžeme konštatovať, že predmetom pracovnoprávných vzťahov je ľudská práca, ako taká, nie jej výsledok. Je základnou črtou je to, že je to práca ľudská, slobodná, závislá, vykonávaná pre iného, nesamostatná, námezdná, odplatná a vykonávaná osobne.

Subjektívnu stránku pracovnoprávných vzťahov predstavujú subjekty, ktoré do týchto vzťahov vstupujú, a ktorým v rámci týchto vzťahov vyplývajú isté práva a povinnosti. Na to, aby sa niekto mohol stať subjektom týchto vzťahov, teda nositeľom práv a povinností, musí spĺňať isté podmienky, ktoré sú podstatou tzv. pracovnoprávnej subjektivity. Tá v sebe zahŕňa:

- a) spôsobilosť mať práva a povinnosti,
- b) spôsobilosť na právne úkony,
- c) deliktuálnu spôsobilosť,
- d) procesnú spôsobilosť.

Účastníkmi pracovnoprávných vzťahov sú:

- a) zamestnávateľ
- b) organizácie zamestnávateľov
- c) zamestnanec
- d) zástupcovia zamestnancov
- e) orgány odborových organizácií
- f) vyšší odborový orgán (odborové zväzy)
- g) štát prostredníctvom orgánov štátnej správy

Obsah pracovnoprávných vzťahov tvorí súhrn subjektívnych práv a právnych povinností účastníkov pracovnoprávných vzťahov.

Pracovnoprávne vzťahy vo väčšine prípadov vznikajú na základe dvojstranných právnych úkonov, ktorými sú v prípade právnej úpravy v Zákonníku práce zmluva alebo dohoda. Ako už bolo poznamenané, vznikajú najskôr od uzavretia pracovnej zmluvy alebo niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Niektoré pracovnoprávne vzťahy, najmä odvodené pracovnoprávne vzťahy, môžu vznikáť nielen na základe právnych úkonov, ale aj na základe právnych udalostí (napr.: pracovný úraz zamestnanca, ktorého dôsledkom je zodpovednostný vzťah zamestnávateľa).

## 1.2. ZMENA PRACOVNOPRÁVNEHO VZŤAHU

Za zmenu pracovnoprávných vzťahov možno považovať takú zmenu, pri ktorej pracovnoprávny vzťah trvá, menia sa však niektoré jeho prvky. Zmena pracovnoprávných vzťahov môže spočívať najmä v zmene subjektu pracovnoprávneho vzťahu alebo v zmene obsahu pracovnoprávneho vzťahu.

K zmene obsahu pracovnoprávných vzťahov najčastejšie dochádza na základe dohody, t.j. na základe dvojstranného právneho úkonu, čo vyplýva aj z princípu zmluvnosti pracovnoprávných vzťahov. Zamestnávateľ môže jednostranne zmeniť obsah pracovnoprávneho vzťahu len výnimočne. Uvedené prípady sú taxatívne zakotvené v ustanovení § 55 ZP. K zmene obsahu pracovného pomeru, okrem jednostranného a dvojstranného právneho úkonu, môže dôjsť aj na základe zmeny právnej úpravy (napr. zákonným predĺžením dovolenky sa v prospech zamestnanca zmení aj obsah pracovného pomeru), alebo na základe úradného rozhodnutia (napr. na základe rozhodnutia súdu o zrážkach zo mzdy). Jednotlivé subjektívne práva a povinnosti, ktoré tvoria obsah pracovnoprávneho vzťahu, sa menia v niektorých v zákonom predpokladaných prípadoch spolu so zmenou statusu zamestnanca ako účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Pracovnoprávny vzťah má iný obsah (súhrn práv a povinností) v prípade, ak je zamestnanec mladistvý a ak dosiahne plnoletosť, obsah pracovnoprávneho vzťahu sa mení aj tehotenstvom zamestnankyne a pod.<sup>1</sup>

Ako je uvedené vyššie k zmene pracovnoprávneho vzťahu môže dôjsť tak na strane jeho obsahu ako aj na strane jeho subjektu. O zmene obsahu pracovnoprávneho vzťahu hovoríme, s výnimkou preradenia zamestnanca na inú prácu, len za predpokladu, že sa zmluvné strany na tejto zmene dohodnú. Popri zmene v obsahu rozoznávame aj zmenu subjektu pracovnoprávneho vzťahu. Jedná sa o tieto prípady:

- a) dočasné pridelenie zamestnanca,
- b) prípad zániku zamestnávateľa s právnym nástupcom,
- c) smrť zamestnávateľa,
- d) predaj zamestnávateľa alebo jeho časti,
- e) prípadne prenájom časti zamestnávateľa.

Zákonník práce, na rozdiel od vzniku, neustanovuje kedy pracovnoprávne vzťahy zanikajú. Vo všeobecnosti však možno konštatovať, že pracovnoprávne vzťahy zanikajú na základe týchto právnych skutočností:

- a) právnou udalosťou,
- b) právnym úkonom,
- c) úradným rozhodnutím,
- d) splnením.

### 1.3. SUBJEKTY PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV

<sup>1</sup> BARANCOVA, H., OLŠOVSKÁ, A., HAMULÁK, J., DOLOBÁČ, M. Slovenské pracovné právo, 2018



Pod subjektmi pracovnoprávných vzťahov rozumieme tie subjekty, ktoré podľa noriem pracovného práva môžu byť nositeľmi práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch. Všeobecnou podmienkou možnosti byť subjektom pracovnoprávných vzťahov je pracovnoprávna subjektivita. Pracovnoprávnu subjektivitu možno vymedziť ako súhrn vlastností ustanovených normami pracovného práva, ktoré sú nevyhnutné na to, aby sa určitý subjekt mohol stať nositeľom práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch. Pracovnoprávna subjektivita zahŕňa: a) spôsobilosť byť účastníkom pracovnoprávných vzťahov, t.j. spôsobilosť mať práva a povinnosti (tzv. pasívna zložka právnej subjektivity), b) spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch, t.j. spôsobilosť na právne úkony (tzv. aktívna zložka právnej subjektivity), c) spôsobilosť mať v pracovnoprávných vzťahoch právnu zodpovednosť za protiprávne konanie, t.j. deliktuálna spôsobilosť, d) spôsobilosť byť účastníkom a uplatňovať svoje nároky v konaní o pracovných sporoch, t.j. procesná spôsobilosť.

### 1.3.1. K pojmu zamestnávateľ

Pojem zamestnávateľ je v § 7 ods. 1 Zákonníka práce definovaný ako právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch. V zmysle zákonnej úpravy vystupuje zamestnávateľ v pracovnoprávných vzťahoch vo svojom mene a za svoje konanie nesie zodpovednosť. Ako vyplýva zo zákonnej definície zamestnávateľom môže byť fyzická osoba, právnická osoba, a taktiež aj organizačná jednotka zamestnávateľa (ak to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovy podľa osobitného predpisu).

Ak je zamestnávateľom fyzická osoba musí spĺňať zákon stanovené podmienky, teda musí mať tzv. pracovnoprávnu subjektivitu. Pracovnoprávna subjektivita pozostáva z určitých spôsobilostí: Sú to:

- a) spôsobilosť mať práva a povinnosti (nazývame ju pasívna zložka subjektivity),
- b) spôsobilosť na právne úkony (nazývame ju aktívna zložka subjektivity),
- c) deliktuálna spôsobilosť,
- d) procesná spôsobilosť.

V tomto prípade spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká narodením, pričom ju má aj počaté dieťa, ak sa narodí živé. Na druhej strane spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká plnoletosťou, pričom do jej dosiahnutia za ňu koná zákonný zástupca. V zmysle § 8 ods. 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „občiansky zákonník“) sa plnoletosť nadobúda dovŕšením osemnásteho roku, pričom pred dosiahnutím tohto veku sa plnoletosť nadobúda len uzavretím manželstva. Takto nadobudnutá plnoletosť sa nestráca ani zánikom manželstva ani vyhlásením manželstva za neplatné. V tomto prípade koná fyzická osoba v pracovnoprávných vzťahoch osobne. Keďže Zákonník práce neupravuje zánik spôsobilosti zamestnávateľa ako fyzickej osoby, subsidiárne



použijeme občiansky zákonník, v zmysle ktorého táto spôsobilosť zaniká smrťou a ak smrť nemožno preukázať predpísaným spôsobom, súd fyzickú osobu vyhlási za mŕtvu, ak zistí jej smrť inak. Za mŕtveho súd vyhlási aj nezvestnú fyzickú osobu, ak so zreteľom na všetky okolnosti možno usúdiť, že už nežije (§ 7 ods. 2).

Zákonník práce nedefinuje ani pracovnoprávnu subjektivitu zamestnávateľa ako právnickej osoby. V danom prípade opäť vychádzajúc z úpravy v občianskom zákonníku môžeme konštatovať, že podľa § 18 a nasl. spôsobilosť mať práva a povinnosti majú aj právnické osoby, ktorými sú a) združenia fyzických alebo právnických osôb, b) účelové združenia majetku, c) jednotky územnej samosprávy a d) iné subjekty, o ktorých to ustanovuje zákon. Pri právnických osobách rozlišujeme dva okamihy ich vzniku, pričom sa rozlišuje medzi zriadením a vznikom. Na jednej strane na zriadenie právnickej osoby je potrebná písomná zmluva alebo zakladacia listina, ale na strane druhej vzniká až dňom, ku ktorému je zapísaná do obchodného alebo do iného zákonom určeného registra, pokiaľ osobitný zákon neustanovuje jej vznik inak. Spôsobilosť právnickej osoby nadobúdať práva a povinnosti môže byť obmedzená len zákonom a vzniká dňom účinnosti zápisu do spomínaného registra. Vychádzajúc zo spomínanej občianskoprávnej úpravy môžeme definovať aj okamih zániku právnickej osoby, pričom sa opäť rozlišuje medzi zrušením a zánikom. Právnická osoba sa zrušuje dohodou, uplynutím doby alebo splnením účelu, na ktorý bola zriadená a pokiaľ je zapísaná v obchodnom registri alebo v inom zákonom určenom registri zaniká dňom výmazu z tohto registra, pokiaľ osobitné zákony neustanovujú inak. V tomto prípade pracovnoprávna subjektivita právnickej osoby zaniká týmto dňom. V pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa - právnickú osobu, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu, pričom môžu namiesto nich robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi, a taktiež môže zamestnávateľ písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene, pričom v danom poverení musí byť uvedený rozsah ich oprávnenia.

### 1.3.2. K pojmu zamestnanec

Pojem zamestnanec definuje Zákonník práce v § 11 ods. 1. V zmysle tejto definície je zamestnancom je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. Za zamestnanca je potrebné podľa súčasného stavu pracovnoprávnej teórie považovať aj fyzickú osobu, ktorá je v neplatnom pracovnoprávnom vzťahu, t. j. vo faktickom pracovnom pomere. Na rozdiel od fyzickej osoby zamestnávateľa vzniká spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec ako aj spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti, dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku (možnosť uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti má až najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku). Podmienkou v danom prípade, ale je, že zamestnávateľ nesmie s touto osobou dohodnúť v pracovnej

zmluve, alebo dohode, ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku. Pokiaľ hovoríme o zamestnancovi mladšom ako 18 rokov, nazývame ho v zmysle § 40 ods. 3 Zákonníka práce mladistvý zamestnanec. Mladistvý zamestnanec požíva v pracovnoprávných vzťahoch osobitnú ochranu. Zákonník práce definuje pojem detskej práce, tým, že konštatuje, že práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky je zakázaná, pričom tieto osoby môžu vykonávať iba ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú ich zdravie, bezpečnosť, ich ďalší vývoj alebo školskú dochádzku. Pod pojmom ľahké práce rozumieme práce pri účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach, športových podujatiach, alebo reklamných činnostiach. Smrťou fyzickej osoby zamestnanca dochádza k zániku pracovného pomeru, ale nie k zániku jeho práv a povinností. Zákonník práce upravuje v § 35 otázku peňažných nárokov po jeho smrti, pričom konštatuje, že peňažné nároky zamestnanca jeho smrťou nezanikajú a do štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku prechádzajú postupne priamo na jeho manžela, deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti v domácnosti a predmetom dedičstva sa stávajú až, ak týchto osôb niet. Na strane druhej konštatuje, že peňažné nároky zamestnávateľa voči zomrelému zamestnancovi zanikajú jeho smrťou s výnimkou nárokov, o ktorých sa právoplatne rozhodlo alebo ktoré zamestnanec pred svojou smrťou písomne uznal čo do dôvodu aj sumy, a nárokov na náhradu škody spôsobenej úmyselne alebo stratou predmetov zverených zamestnancovi na písomné potvrdenie.

## **1.4. ZMENA OBSAHU PRACOVNÉHO POMERU**

### **1.4.1. Všeobecne k zmene obsahu**

Zmena v obsahu pracovného pomeru znamená zmenu práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru. Zmena obsahu pracovného pomeru sa môže dotýkať nielen niektorej z obsahových náležitostí, ktoré si účastníci dohodli v pracovnej zmluve, ale môže sa dotýkať celého komplexu pracovných podmienok zamestnanca.

### **1.4.2. Dohoda účastníkov**

Zásadu zmluvnosti pri zmene pracovného pomeru zakotvuje v § 54 Zákonník práce, podľa ktorého dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene.

Predmetom vzájomnej dohody účastníkov pracovného pomeru môžu byť len tie práva a povinnosti, ktoré boli založené prejavom vôle účastníkov (napr. v pracovnej zmluve), alebo vyplývajú z dispozitívnych ustanovení Zákonníka práce. Dohoda o zmene obsahu pracovného pomeru sa nemôže týkať tých práv a povinností, ktoré vyplývajú z kogentných ustanovení pracovnoprávných predpisov. Vychádzajúc zo zásady zmluvnosti pracovnoprávných vzťahov



v priebehu trvania pracovného pomeru sa účastníci môžu kedykoľvek dohodnúť na zmene pracovného pomeru. Zákonník práce vyžaduje síce písomnú formu dohody o zmene obsahu pracovného pomeru, jej nedodržanie však nespája so sankciou neplatnosti.

#### 1.4.3. Jednostranné preradenie zamestnanca na inú prácu

Preradenie na inú prácu možno charakterizovať ako jednostranný právny úkon zo strany zamestnávateľa smerujúci k zmene doterajšej práce zamestnanca. Jednostrannú zmenu obsahu pracovného pomeru taxatívnym spôsobom zakotvuje § 55 Zákonníka práce. Ostatné pracovné podmienky možno zmeniť výlučne na základe vzájomnej dohody účastníkov (napr. dĺžku pracovného času). Jednostranné preradenie zamestnanca na inú prácu je v ustanovení § 55 ZP právne konštruované ako výnimka zo zásady zmluvnosti pracovnoprávných vzťahov. Pre jednostranné preradenie zamestnanca na inú prácu platia tieto všeobecné zásady:

- preradenie zamestnanca možno uskutočniť len z taxatívne ustanovených dôvodov uvedených v ustanovení § 55 ZP,
- pred každým jednostranným preradením zamestnanca je zamestnávateľ povinný skúmať, či účel preradenia nemôže dosiahnuť v rámci svojej dispozičnej právomoci danej dohodnutým druhom práce v pracovnej zmluve,
- práca, na ktorú zamestnávateľ zamestnanca preraďuje tým, že ho preradí na iný druh práce (§ 55 ods. 3 ZP), musí byť pre zamestnanca vhodná, t.j. musí zodpovedať jeho zdravotnej spôsobilosti a má sa súčasne pritom prihliadať aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu,
- zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zamestnancom dôvod preradenia na inú prácu a dobu jeho trvania; ak preradením zamestnanca dochádza k zmene pracovnej zmluvy, zamestnávateľ je povinný, vydať mu písomné oznámenie o dôvode a dobe preradenia,
- ak odpadnú dôvody preradenia na inú prácu alebo uplynie čas, na ktorý bola táto zmena dojednaná, je zamestnávateľ povinný zaradiť zamestnanca späť na jeho pôvodnú prácu,
- ak sú splnené všetky podmienky preradenia na inú prácu zo strany zamestnávateľa, zamestnanec je povinný podrobiť sa jednostrannému preradeniu na inú prácu.

#### 1.4.4. Dôvody jednostranného preradenia

Dôvody jednostranného preradenia zamestnanca možno rozdeliť do dvoch skupín.

Prvú skupinu tvoria dôvody, pre ktoré je zamestnávateľ povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, a do druhej skupiny patria dôvody, ktoré zamestnávateľa oprávňujú preradiť zamestnanca na inú prácu. Pokiaľ by zamestnávateľ preradil zamestnanca na inú prácu z iných dôvodov v porovnaní s dôvodmi, ktoré zakotvuje § 55 ZP, takéto preradenie by bolo treba považovať za neplatný právny úkon z dôvodu rozporu so zákonom.

#### **1.4.4.1. Dôvody, pri ktorých zamestnávateľovi vzniká právna povinnosť preradiť zamestnanca na inú prácu**

Jedným z najčastejšie sa vyskytujúcich dôvodov jednostranného preradenia zamestnanca na inú prácu je dlhodobá strata zdravotnej spôsobilosti zamestnanca. Ide o prípady, keď zamestnanec dlhodobo stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav spôsobilosť ďalej vykonávať doterajšiu prácu. Právna povinnosť zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu v tomto prípade korešponduje s oprávnením zamestnanca, ktoré si môže uplatniť aj súdnou cestou.

Dlhodobú stratu zdravotnej spôsobilosti zamestnanca vykonávať doterajšiu prácu Zákonník práce ani iný pracovnoprávny predpis nevymedzuje. O dlhodobú nespôsobilosť zamestnanca nejde v prípade dočasnej práceneschopnosti, ktorá podľa predpisov o nemocenskom poistení trvá zásadne jeden rok, ak nejde o také poškodenie zdravia zamestnanca, ktoré mu spôsobí dlhodobú nespôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. K dlhodobej strate zdravotnej spôsobilosti zamestnanca môže dôjsť nielen dlhotrvajúcou dočasnou práceneschopnosťou, ale poškodenie zdravia môže byť natoľko závažné, že v krátkom čase od jeho poškodenia spôsobí zamestnancovi dlhodobú stratu zdravotnej spôsobilosti naďalej vykonávať doterajšiu prácu. Ak sa zamestnanec stane dlhodobo nespôsobilým na vykonávanie doterajšej práce a zamestnávateľ ho nepreradí na inú prácu, zamestnanec je oprávnený odmietnuť ďalší výkon práce. Pôjde o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej zamestnancovi prislúcha náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku. Táto náhrada mu patrí aj vtedy, ak zamestnávateľ preukázateľne nemá pre zamestnanca inú vhodnú prácu, na ktorú by ho preradil.

Samostatným dôvodom jednostranného preradenia na inú prácu podľa § 55 ods. 1 písm. b) ZP je aj povinnosť zamestnávateľa preradiť zamestnankyňu na inú prácu, ak ide o tehotnú ženu, matku do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacu ženu vykonávajúcu prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie.

Zamestnávateľ je povinný preradiť na inú prácu aj zamestnanca, ak je to nevyhnutné na základe lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami, alebo ak je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu.

Právnou povinnosťou zamestnávateľa je podľa § 55 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce aj povinnosť preradiť zamestnanca pracujúceho v noci, ktorý na základe lekárskeho posudku je uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu. Takúto povinnosť má aj voči tehotnej žene, matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej žene pracujúcej v noci, ak požiada o preradenie na dennú prácu. Samostatným dôvodom jednostranného preradenia na inú prácu v zmysle § 55 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce je, ak je to nevyhnutné na základe právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu.



#### **1.4.4.2. Dôvody, ktoré zamestnávateľa oprávňujú preradiť zamestnanca na inú prácu**

Dôvodom oprávňujúcim zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu aj bez jeho súhlasu na dobu nevyhnutnej potreby je potreba odvrátenia živelnej udalosti alebo inej hroziacej nehody alebo zmiernenie ich bezprostredných následkov.

Účelom preradenia zamestnanca nie je prerušenie práce, ktorú zamestnanec vykonáva, ale nevyhnutnosť preradenia na takú prácu, ktorá by zabránila hroziacej škode. Škoda pritom nemusí hroziť len zamestnávateľovi. Prácami na zmiernenie bezprostredných následkov živelných udalostí a iných nehôd sú najmä práce spojené s obnovou prevádzky postihnutých objektov.

Pokiaľ neexistuje niektorý z taxatívnych dôvodov jednostranného preradenia na inú prácu, zamestnanec nie je povinný vykonávať prácu, na ktorú ho zamestnávateľ preradí. Ak s týmto jednostranným preradením zamestnanec nesúhlasí, ide o neplatné preradenie na inú prácu, ktorého by sa mohol úspešne dovolať na príslušnom súde o neplatnosť jednostranného preradenia na inú prácu. V prípade, ak by zamestnanec začal vykonávať prácu, na ktorú bol protiprávne zo strany zamestnávateľa preradený, v prípadnom súdnom spore o neplatnosť preradenia na inú prácu by musel preukázať, že nesúhlasil s preradením na inú prácu, aj keď ju začal vykonávať.

### **1.5. ZMENA SUBJEKTU PRACOVNÉHO POMERU**

K zmene subjektu dochádza z týchto dôvodov:

- a) dočasné pridelenie zamestnanca (osobitne rozoberáme v inej časti štúdie),
- b) prípad zániku zamestnávateľa s právnym nástupcom,
- c) smrť zamestnávateľa,
- d) predaj zamestnávateľa alebo jeho časti, prípadne prenájom časti zamestnávateľa.

#### **1.5.1. Zánik zamestnávateľa s právnym nástupcom**

V prípade ak je zamestnávateľom právnická osoba, tak k zmene subjektu môže dôjsť v prípade zániku zamestnávateľa s právnym nástupcom. V zmysle § 27 Zákonníka práce „ak zanikne zamestnávateľ, ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak.“

V prípade právnickej osoby, ktorá je právnym nástupcom pôvodnej právnickej osoby (zamestnávateľa) ex lege (zo zákona) dochádza k prechodu práv a povinností pôvodného zamestnávateľa na novovzniknutú právnickú osobu, ibaže by osobitný zákon stanovoval inak. V takomto prípade nie je nevyhnutné uzatvárať s novou právnickou osobou novú pracovnú zmluvu a práva a povinnosti vyplývajúce z pôvodnej pracovnej zmluvy, vrátane doby trvania

pracovného pomeru dohodnutej v pôvodnej pracovnej zmluve, zaväzujú aj novú právnickú osobu (nového zamestnávateľa). Platí však, že ustanovenia Zákonníka práce o prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz.

Všeobecne platí, že prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na nadobúdateľa majetku podniku (jeho organizačnej zložky) je odôvodnený tým, aby zostala v záujme ekonomického využitia podniku (jeho organizačnej zložky) zachovaná jednota hmotných, osobných a nehmotných zložiek podnikania. V rámci prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov však prechádzajú na nadobúdateľa práva a povinnosti nielen voči tým zamestnancom, ktorých pracovnoprávny vzťah v dobe prechodu voči doterajšiemu zamestnávateľovi trval, prípadne voči organizačnej zložke. Uvedený prechod práv a povinností nastáva tiež u zamestnancov zamestnávateľa (jeho organizačnej zložky), ktorí tu pôsobili a ktorí v dobe prevodu viedli na súde s doterajším zamestnávateľom spor o určenie trvania pracovného pomeru, prípadne neplatnosti rozviazania pracovného pomeru. V dôsledku toho, že trvanie pracovného pomeru, prípadne jeho rozviazanie, ku ktorému došlo pred účinnosťou prevodu, bolo spochybnené, nie je tu a ani nemôže byť istota, či pracovný pomer skončil. Pretože v okamžiku rozhodnom pre prechod práv a povinností z pracovnoprávneho vzťahu k takémuto zamestnancovi nie je možné považovať pracovný pomer za skončený a pretože pracovný pomer môže v prípade jeho úspechu na súde naďalej trvať, prechádzajú na nadobúdateľa práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov tiež k týmto zamestnancom. K takémuto prechodu práv a povinností dochádza priamo zo zákona a to bez ohľadu na obsah uzatvorenej zmluvy o prevode obsahujúcej prípadne aj zoznam preberaných zamestnancov a súdnych sporov, v ktorom sa zamestnanec, ktorý uplatňuje na súde neplatnosť rozviazania pracovného pomeru alebo určenie trvania pracovného pomeru, nenachádza.

Zákonník práce zakotvuje generálnu sukcesiu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov pri každej zmene zamestnávateľa. Osobitnou formou zániku zamestnávateľa je zmena jeho právnej formy. Transformáciou ako zmenou právnej formy možno označiť aj prípad zriadenia (a následný vznik) právnickej osoby fyzickou osobou podnikateľom ako jediným spoločníkom obchodnej spoločnosti s ručením obmedzeným, ktorý je súčasne jediným konateľom (štatutárnym zástupcom) spoločnosti. Na roveň zániku zamestnávateľa s právnym nástupníctvom Zákonník práce dáva aj prevod činnosti zamestnávateľa, s ktorým sa rovnako spája prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov. Podmienkou je, že uskutočnením prevodu je zachovaná identita v zmysle organizovaného zoskupenia zdrojov s cieľom pokračovať v hospodárskej činnosti (bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná, alebo doplnková). Komunitárne právo, ako aj rozsiahla judikatúra Európskeho súdneho dvora, jednoznačne konštatuje, že zmena subjektov na strane zamestnávateľa nemôže byť na úkor kvality právneho postavenia zamestnanca, osobitne pokiaľ ide o udržanie si existujúceho pracovného pomeru.

### 1.5.2. Smrť zamestnávateľa

V zmysle § 30 Zákonníka práce práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov prechádzajú smrťou zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, na jeho dedičov.

### 1.5.3. Prevod podniku (časti podniku)

Vychádzajúc z § 28 Zákonníka ak sa prevádza hospodárska jednotka, ktorou je zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa alebo ak sa prevádza úloha alebo činnosť zamestnávateľa alebo ich časť k inému zamestnávateľovi, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov voči prevedeným zamestnancom na preberajúceho zamestnávateľa.

Tento prevod je prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju totožnosť ako organizované zoskupenie zdrojov (hmotné zložky, nehmotné zložky a osobné zložky), ktorého cieľom je vykonávanie hospodárskej činnosti bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková. Prevodca je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom prestáva byť zamestnávateľom. Preberajúcim zamestnávateľom je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom pokračuje ako zamestnávateľ voči prevedeným zamestnancom.

Platí, že práva a povinnosti doterajšieho zamestnávateľa voči zamestnancom, ktorých pracovnoprávne vzťahy do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté.

#### Povinnosti zamestnávateľa pri prevode podniku

V zmysle § 29 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o týchto skutočnostiach:

- a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- b) dôvodoch prechodu,
- c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.

Zároveň je zamestnávateľ povinný s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr mesiac pred tým, ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov, prerokovať tieto opatrenia so zástupcami zamestnancov, pričom platí, že tieto povinnosti sa vzťahujú aj na preberajúceho zamestnávateľa.

### 1.5.4. Zánik pracovnoprávných vzťahov v súvislosti s prevodom

Zákonník práce rieši aj situáciu keď sa zamestnancovi prevodom majú zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí. V takom prípade sa pracovný pomer považuje za skončený dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) (tzv. nadbytočnosť zamestnanca) ku dňu prevodu. V danom prípade vydá zamestnávateľ



zamestnancovi písomný doklad o skončení pracovného pomeru a zamestnancovi patrí odstupné podľa § 76 Zákonníka práce.

## 1.6. PRECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV DOČASNE PRIDELENÝCH ZAMESTNANCOV PRI PREVODE HOSPODÁRSKEJ JEDNOTKY

Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov je bežnou súčasťou ekonomickej reality. V (post)covidovej dobe možno očakávať, že ešte viac bude dochádzať k štrukturálnym zmenám na strane zamestnávateľa. Predaje, fúzie, nájmy, prevody činnosti či iné transakcie môžu ovplyvňovať pracovnoprávne vzťahy dotknutých zamestnancov, a to nielen kmeňových ale aj agentúrnych. Napriek svojmu významu táto problematika nie je doposiaľ riešená legislatívne, ani národnou súdnou praxou a stojí mimo pozornosti odbornej – a to nielen slovenskej či českej – literatúry.

Aktuálna práva úprava je obsiahnutá najmä v § 28 ZP:

*„(1) Ak sa prevádza hospodárska jednotka, ktorou je na účely tohto zákona, zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa alebo ak sa prevádza úloha alebo činnosť zamestnávateľa alebo ich časť k inému zamestnávateľovi, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov voči prevedeným zamestnancom na preberajúceho zamestnávateľa.*

*(2) Prevod podľa odseku 1 je prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju totožnosť ako organizované zoskupenie zdrojov (hmotné zložky, nehmotné zložky a osobné zložky), ktorého cieľom je vykonávanie hospodárskej činnosti bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková.*

*(3) Prevodca je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 prestáva byť zamestnávateľom.*

*(4) Preberajúcim zamestnávateľom je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 pokračuje ako zamestnávateľ voči prevedeným zamestnancom.*

*(5) Práva a povinnosti doterajšieho zamestnávateľa voči zamestnancom, ktorých pracovnoprávne vzťahy do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté.“*

S tým je spojená informačná povinnosť zamestnávateľa voči zástupcom zamestnancov (ak u zamestnávateľa nepôsobia, tak voči zamestnancom)<sup>2</sup>, nesúhlas zamestnanca so zmenou

<sup>2</sup> § 29

*„(1) Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o*

*a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,*

*b) dôvodoch prechodu,*

*c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,*

*d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.*

*(2) Zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr mesiac pred tým, ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov, prerokovať tieto opatrenia so zástupcami zamestnancov.*



pracovných podmienok<sup>3</sup> vrátane niekoľko ďalších ustanovení<sup>4</sup>. Pracovnoprávny kódex sa však vôbec nezmieňuje o postavení dočasných agentúrnych zamestnancoch v kontexte zmien, ktoré môžu pri prevodoch podnikov.

### 1.6.1. Historické východiská právnej úpravy na Slovensku a v Európskej únii

Slovenský resp. československý zákonodarca prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov riešil čiastočne už v kodifikácii pracovného práva na našom území. Prvý Zákonník práce č. 65/1965 Zb. obsahoval určitú reguláciu pri zmene zamestnávateľa.<sup>5</sup> Vzhľadom na

---

(3) Povinnosti ustanovené v odsekoch 1 a 2 sa vzťahujú aj na preberajúceho zamestnávateľa.“

<sup>3</sup> § 29a

„Ak sa zamestnancovi prevodom majú zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ku dňu prevodu. Zamestnávateľ vydá zamestnancovi písomný doklad o skončení pracovného pomeru podľa prvej vety. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76.“

<sup>4</sup> § 31

„(1) Ak sa predáva zamestnávateľ alebo jeho časť, práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov prechádzajú z predávajúceho zamestnávateľa na kupujúceho zamestnávateľa.

(2) Ak po odstúpení od zmluvy o predaji zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na ďalšieho nadobúdateľa, uspokojenie nárokov z pracovnoprávných vzťahov zabezpečuje predávajúci zamestnávateľ.

(3) Ak zamestnávateľ-prenajímateľ dá do nájmu časť zamestnávateľa inému zamestnávateľovi, práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov voči zamestnancom tejto časti prechádzajú na zamestnávateľa-nájomcu.

(4) Ak po skončení nájmu zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na ďalšieho nájomcu, uspokojenie nárokov z pracovnoprávných vzťahov zabezpečuje zamestnávateľ-prenajímateľ; to sa nevzťahuje na zamestnancov prijatých do zamestnania zamestnávateľom-nájomcom odo dňa vzniku nájmu.

(5) Ak sa zrušuje zamestnávateľ, určí orgán, ktorý zamestnávateľa zrušuje, ktorý zamestnávateľ je povinný uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa alebo uplatňovať jeho nároky.

(6) Ak sa pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia, má likvidátor povinnosť uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa.

(7) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.

(8) Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

(9) Ustanovenia o prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz.“

<sup>5</sup> § 249

„(1) Ak zanikne organizácia zlúčením, prechádzajú jej práva a povinnosti na preberajúcu organizáciu.

(2) Ak zanikne organizácia rozdelením, prechádzajú jej práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov na organizácie novovzniknuté. Orgán, ktorý rozhodol o rozdelení organizácie, takisto určí, ktorá z novovzniknutých organizácií preberá od doterajšej organizácie práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov, ktoré do dňa jej rozdelenia zanikli.“

§ 250

„(1) Ak sa prevádza samostatná organizačná jednotka do inej organizácie, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov voči pracovníkom tejto jednotky na preberajúcu organizáciu.

(2) Práva a povinnosti doterajšej organizácie voči pracovníkom tejto organizačnej jednotky, ktorých pracovnoprávne vzťahy do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté.“

§ 251

„Ak sa zrušuje organizácia, určí orgán, ktorý organizáciu zrušuje, ktorá organizácia je povinná uspokojiť nároky pracovníkov zrušenej organizácie, prípadne uplatňovať jej nároky. Ak sa však vykonáva pri zrušení organizácie jej likvidácia, má túto povinnosť orgán vykonávajúci likvidáciu, prípadne štát.“

absenciu zamestnávateľských subjektov z podnikateľskej sféry neposkytovala dostatočnú ochranu zamestnancov. Dočasných agentúrnych zamestnancov sa § 249 až § 251 netýkali vôbec, keďže v tej dobe neexistovali organizácie ako ADZ, ktoré by zamestnávali občana na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi.

Na stručnú úpravu nadviazal aj nový Zákonník práce č. 311/2001 Z.z. V dôvodovej správe sa už spomína odkaz na európsku legislatívu: „Navrhuje sa zabezpečiť ochranu práv zamestnancov v prípade akejkoľvek zmeny zamestnávateľa prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov zamestnancov na nového zamestnávateľa v súlade so Smernicou Rady č. 77/187/EHS. Navrhuje sa, aby práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov k zamestnancom zamestnávateľa, ktorý zaniká, prechádzali na právneho nástupcu. Znamená to, že zánikom zamestnávateľa, ktorý má právneho nástupcu, pracovnoprávny vzťah nekončí a práva a povinnosti prevezme nový zamestnávateľ, to sa týka aj zamestnancov, ktorí sú zástupcami zamestnancov.“<sup>6</sup> So zreteľom na to, že agentúrne zamestnávanie ZP v čase jeho prijatia zatiaľ nepoznal, nebolo postavenie dočasných agentúrnych zamestnancov predmetom riešenia.

Podstatná zmena v tejto časti zákona nastala s novelou č. 348/2007 Z.z., t.j. už po prijatí zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, ktorý sa už dotýkal aj ADZ. S potrebou neustálej harmonizácie s právom EÚ sa do ZP zaviedol kľúčový pojem prevod hospodárskej jednotky, pri ktorom terminologicky ide o odkaz na príčinu (§ 29 ods. 2).

Pôvodná smernica Rady 77/187/EHS o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov, ktorá upravovala vplyv transformácie podnikov na zamestnancov, bola prijatá 14.02.1977.

Prijatiu predchádzalo uznesenie zo dňa 21.01.1975 o sociálnom akčnom programe, v ktorom si Rada Európskych spoločenstiev v snahe o zlepšovanie životných a pracovných podmienok, ktoré umožnia ich postupné vyrovnanie, dala za cieľ prijať v období rokov 1974 až 1976 nástroje chrániace záujmy zamestnancov vrátane zachovania ich práv a výhod v prípade zlúčenia, koncentrácií či racionalizačných opatrení ich zamestnávateľov.

Dané uznesenie Rady sa zakladalo na Článku 100 vtedajšieho znenia Zmluvy o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva<sup>7</sup>, podľa ktorého Rada na návrh Európskej komisie prijíma smernice o aproximácii zákonov, iných právnych členských krajín, ktoré majú priamy vplyv na vytvorenie alebo fungovanie spoločného trhu, a ďalej z Článku 117 Zmluvy o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva<sup>8</sup>, ktorým sa členské štáty v rámci spoločnej sociálnej politiky zaviazali podporovať zvyšovanie životnej úrovne a zlepšovanie

<sup>6</sup> Číslo parlamentnej tlače 926, druhé volebné obdobie. Dostupné na <https://www.nrsr.sk/dl/Browser/Document?documentId=162674>

<sup>7</sup> Dnes Článok 115 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.

<sup>8</sup> Dnes Článok 151 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.



pracovných podmienok zamestnancov tak, aby sa dosiahlo ich zosúladienie pri zachovaní dosiahnutej úrovne.

Rada reagovala na ekonomické trendy, kedy dochádzalo čoraz častejšie k fúziám a prevodom podnikov. Medzi rokmi 1962 a 1970 vzrástol ročný počet prípadov fúzií, prevodov podnikov či prevzatia podniku iným podnikom v členských krajinách Európskych spoločenstiev tri a polkrát z 172 na 612.<sup>9</sup> K realizácii pomohlo aj zavedenie spoločného trhu, ktorý zintenzívnil hospodársku súťaž. Tieto transakcie síce mali pozitívny dopad na ekonomický rozvoj, často však boli prekážkou stability pracovnoprávných vzťahov. Rada preto považovala za potrebné zabezpečiť, aby práva zamestnancov zostala zachovaná aj v prípade, že dochádza k zmene ich zamestnávateľa, najmä ak jednotlivé členské štáty dopady na pracovnoprávne vzťahy upravovali rozdielne, čo malo negatívny dopad na vnútorný trh a voľný pohyb zamestnancov. V roku 1974 preto Rada predstavila prvý návrh, ktorý o rok neskôr predložila Komisii v upravenej podobe. Prijatý však bol až tretí návrh smernice v roku 1977, ktorej primárnym cieľom bolo zabezpečiť ochranu práv zamestnancov pri prevode podniku, v dôsledku ktorých sa mení zamestnávateľ zamestnanca, a zjednotiť príslušnú právnu úpravu jednotlivých členských krajín čo do rozsahu ochrany poskytovanej zamestnancom v týchto situáciách.<sup>10</sup>

Ochrana mala mať trojakú podobu: i/ dochádzalo k automatickému prevodu povinností doterajšieho zamestnávateľa na zamestnávateľa preberajúceho, ii/ bolo zakázané, aby bol prevod dôvodom pre skončenie pracovného pomeru s dotknutými zamestnancami, iii/ zavedenie informačnej a prejednávacej povinnosti zamestnávateľa o dôsledkoch prevodu voči zástupcom zamestnancov ako súčasť ochrany zamestnancov. Tieto tri piliere predstovali minimálne požiadavky, pričom bolo ponechaný členským štátom priestor pre vlastnú úpravu za podmienky, že bude pre zamestnancov výhodnejšia.

Vzhľadom na pomerne vágne formulácie bola smernica viackrát interpretovaná Súdny dvorom EÚ, ktorý európsku úpravu v podstate sám dotváral.<sup>11</sup> Bohatá judikatúra, ale aj legislatívne vnútroštátne tendencie prinútili orgány Európskej únie k úvahám o novelizácii smernice. V roku 1994 Komisiou predložený návrh na nahradenie pôvodnej smernice ešte neprešiel. V roku 1998 však došlo k zmene k smernice (98/50/ES), ktorá ani v upravenom znení agentúrnym zamestnávanie zatiaľ nezmenila.

K prijatiu ďalšej smernice došlo až v roku 2001. Smernica Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov je doteraz platným právnym predpisom Európskej únie. So zreteľom na to, že cieľom bola racionalizácia a

<sup>9</sup> Proposal for a directive of the council on harmonisation of the legislation of member states on the retention of the rights and advantages of employees in the case of mergers, takeovers and amalgamations (submitted to the Council by the Commission) /\* COM(1974)351 final/2 \*/. Dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51974PC0351&from=EN>

<sup>10</sup> Commission of the European Communities. Dostupné na <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>

<sup>11</sup> ŠTEFKO, M.: Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahů ve světle judikatury Evropského soudní dvora. Acta Universitatis Carolinae. č. 3/2004, s. 112.



vytvorenie prehľadnejšej a dostupnejšej úpravy pre obyvateľov Európskej únie, neznamenala nová kodifikácia prevratnú aktualizáciu danej problematiky. Zohľadňuje však judikatúru Súdneho dvora a tým aspoň čiastočne odstraňuje niektoré nejasnosti. Rozsah pôsobnosti vymedzený v pôvodnej smernici tak zostal zachovaný. Účelom stále ostáva zabezpečenie, aby dotknutí zamestnanci, ktorým sa v dôsledku prevodu zmení ich zamestnávateľ, neboli z dôvodu tejto zmeny ukrátení na svojich právach.

Pôsobnosť smernice, z ktorej vychádza aj slovenská úprava, sa rozdeľuje na časovú, miestnu, vecnú a osobnú.

#### **1.6.1.1. Časová pôsobnosť**

Pri časovej pôsobnosti ide o lehotu na transpozíciu smernice do vnútroštátnych právnych poriadkov. Lehota na transpozíciu pôvodnej smernice bola 16.02.1979, lehota na transpozíciu smernice 98/50 bola dňa 17.02.2001. Podľa Článku 13 smernice bola stanovená platnosť na dvadsiaty deň po jej uverejnení v Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev, t.j. na 11.04.2001.

#### **1.6.1.2. Miestna pôsobnosť**

Smernica platí v tých prípadoch a do tej miery, pokiaľ sa daný podnik, podnikateľská činnosť alebo časť podniku alebo závodu, ktorej sa prevod týka, nachádza na území, na ktoré sa zmluva vzťahuje. Vzťahuje sa aj na prevod námorného plavidla, ktorý je súčasťou prevodu podniku, závodu alebo časti podniku alebo závodu, za predpokladu, že prevádzateľ sa nachádza alebo že prevádzaný podnik, závod alebo časť podniku alebo závodu zostane v oblasti územnej pôsobnosti zmluvy. Neuplatňuje sa však, ak predmet prevodu pozostáva výhradne z jedného alebo viacerých námorných plavidiel.<sup>12</sup> Do oblasti územnej pôsobnosti patria členské štáty EÚ, Nórsko, Island a Lichtenštajnsko. Rozhodujúcim faktorom je sídlo podniku v čase prevodu, nie sídlo majiteľa podniku. Smernica sa neuplatňuje v prípade prevodu podniku z krajiny mimo EÚ, resp. EHP do EÚ a aj na prevod podniku so sídlom mimo EÚ, ktorý má materskú spoločnosť so sídlom v EÚ. Pôsobnosť nie je daná ani v prípade, že je jednotka umiestnená mimo EÚ, aj keby sa prevádzateľ a nadobúdateľ riadili rovnakým právnym poriadkom jedného z členských štátov. Podľa prof. Barancovej sa smernica extenzívnejšie vzťahuje aj na podniky so sídlom v tretích štátoch začlenené do podnikov nachádzajúcich sa na území EÚ.<sup>13</sup>

#### **1.6.1.3. Vecná pôsobnosť**

Vecná pôsobnosť označuje okruh prípadov, na ktoré sa smernica vzťahuje. Ide o každý prevod podnikov, závodov alebo častí podniku alebo závodu na iného zamestnávateľa v dôsledku právneho prevodu alebo zlúčenia. Pojem prevod je ďalej rozvinutý ako „prevod

<sup>12</sup> Článok 1 ods. 2 a 3 smernice 2001/23.

<sup>13</sup> Bližšie pozri BARANCOVÁ, H.: *Europské pracovní právo: Flexibilita a bezpečnost' pre 21. storočie*. Bratislava: Sprint dva, 2010, 680 s. ISBN 978-80-89393-42-8, s. 226-230.

*hospodárskeho subjektu, ktorý si ponecháva svoju identitu v zmysle organizovaného zoskupenia zdrojov, ktorého cieľom je vykonávať hospodársku činnosť bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná, alebo doplnková*".<sup>14</sup> Táto definícia bola do smernice vložená na základe ustálenej judikatúry Súdneho dvora.

V tomto duchu slovenská úprava najprv upravuje akúsi generálnu klauzulu v § 28 ods. 1 ZP: „*Ak sa prevádza hospodárska jednotka, ktorou je na účely tohto zákona, zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa alebo ak sa prevádza úloha alebo činnosť zamestnávateľa alebo ich časť k inému zamestnávateľovi, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov voči prevedeným zamestnancom na preberajúceho zamestnávateľa.*“ A v roku 2007 bola do textu zákona začlenená aj definícia hospodárskej jednotky (§ 28 ods. 2 ZP): „*Prevod podľa odseku 1 je prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju totožnosť ako organizované zoskupenie zdrojov (hmotné zložky, nehmotné zložky a osobné zložky), ktorého cieľom je vykonávanie hospodárskej činnosti bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková.*“

### **1.6.2. Podmienky prechodu práv a povinností z pracovnoprávných povinností**

Z definície prevodu je možné vymedziť dve základné podmienky prechodu práv a povinností z pracovnoprávných povinností:

i/ právna skutočnosť vo forme prevodu alebo zlúčenia

a

ii/ prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju identitu.

#### **1.6.2.1. Prevod alebo zlúčenie**

Jedným z hlavných pojmov smernice prevod a ešte presnejšie deň prevodu. Súdny dvor veci Celtec rozhodol, že „*deň prevodu v zmysle tohto ustanovenia zodpovedá dňu, v ktorom bol uskutočnený prevod z prevádzateľa na nadobúdateľa ako zamestnávateľa zodpovedného za prevádzku prevádzanej jednotky. Tento deň je presne určený okamih, ktorý nemôže byť preložený na iný deň podľa vôle prevádzateľa alebo nadobúdateľa.*“<sup>15</sup> Určenie iného dátumu nie je možné z dôvodu kogentnej povahy smernice resp. § 28 ZP.

#### **1.6.2.2. Hospodárska jednotka**

<sup>14</sup> Článok 1 ods. 1 písm. a) a b) smernice 2001/23.

<sup>15</sup> C-478/03.

Aby konkrétne organizované zoskupenie zdrojov bolo možné považovať za hospodársku jednotku, bude musieť vykazovať určité atribúty, ktorými sú: i/ totožnosť, ii/ stabilita, iii/ funkčnosť a iv/ samostatnosť. Posúdenie je ponechané na národné súdy, ktoré však musia interpretovať vnútroštátne právo eurokonformným výkladom.

### **Ad totožnosť**

Nevyhnutnosť zachovať si svoju identitu prvýkrát stanovil Súdny dvor vo veci Spijkers<sup>16</sup>. Toto rozhodnutie obsahuje demonštratívny výpočet kritérií, podľa ktorých je možné posúdiť, či si prevádzaná hospodárska jednotka zachováva aj po prevode svoju totožnosť. Posúdenie závisí najmä od nasledovných skutočností, ktoré je nutné posudzovať vo vzájomnej súvislosti a nie jednotlivo: (a) druh podniku alebo závodu, o ktorý ide, (b) či dochádza k prevodu hmotného majetku, ako sú budovy a huteľné veci, (c) hodnota nehmotného majetku v čase prevodu (napr. goodwill, know-how), (d) či dochádza k prevodu väčšiny zamestnancov na nového zamestnávateľa, (e) či dochádza k prevodu zákazníkov, (f) miera podobnosti činností vykonávaných pred prevodom a po ňom, (g) dĺžka prípadného pozastavenia týchto činností.

Samotná podobnosť činností prevádzateľa a nadobúdateľa pred a po prevode nebude bez splnenia niektorej z vyššie uvedených požiadaviek postačovať na zachovanie totožnosti.

### **Ad stabilita**

Hospodárska jednotka musí byť stabilná, a teda nemôže byť obmedzená iba na vykonanie jednej zákazky napr. zmluvou o dielo. V rozhodnutí Rygaard<sup>17</sup> Súdny dvor skonštatoval, že smernica sa nebude vzťahovať na prevod činnosti spočívajúcej v dokončení vymedzených stavebných prác, ak nebude súčasne prevedený súbor vecí, umožňujúcich nadobúdateľovi pokračovať v stabilnom prevádzkovaní činností prevádzateľa.

### **Ad funkčnosť**

Nevyhnutnosťou je tiež, aby išlo o prevod fungujúcej hospodárskej jednotky. Rozsudok Spijkers pracuje s pojmom „going concern“, čo znamená, že nadobúdateľ s rovnakým alebo obdobným predmetom činnosti než má prevádzateľ po prevode hospodárskej jednotky pokračuje, resp. znovu začne jej prevádzkovanie.

### **Ad samostatnosť**

Toto kritérium vyplýva z Článku 6 ods. 1 smernice, ktorý sa síce týka zachovania postavenia a funkcie zástupcov zamestnancov prevedených zamestnancov u nadobúdateľa, ale vyplýva z neho aj ďalšia charakteristika prevádzanej hospodárskej jednotky: „Ak si podnik, podnikateľská činnosť alebo časť podniku alebo závodu zachová autonómnosť, postavenie a funkcia zástupcov alebo zastúpenia zamestnancov dotknutých prevodom sa zachová za takých istých podmienok, za akých existovala pred dňom prevodu na základe ustanovení zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení alebo dohody za predpokladu, že

<sup>16</sup> C-24/85.

<sup>17</sup> C-48/94.



podmienky nevyhnutné na vytvorenie zastúpenia zamestnancov sú splnené.“ Samostatnosťou sa teda rozumie, ak prevádzaný subjekt pokračuje vo svojej existencii ako samostatná prevádzková jednotka a nie je absorbovaná komplexnejšou štruktúrou, ktorá existuje u nadobúdateľa.<sup>18</sup>

### 1.6.3. Osobná pôsobnosť

Osobnou pôsobnosťou sa rozumie okruh subjektov, na ktoré sa smernica vzťahuje. Adresátmi smernice o prechode sú prevádzateľ, nadobúdateľ, zástupcovia zamestnancov a zamestnanec, ktorí sú definovaní vo výkladových ustanoveniach v Článku 2.

Prevádzateľom sa rozumie „každá fyzická alebo právnická osoba, ktorá z dôvodu prevodu v zmysle článku 1 ods. 1 prestáva byť zamestnávateľom vo vzťahu k podniku, závodu alebo časti podniku alebo závodu“.<sup>19</sup>

Nadobúdateľom je „každá fyzická alebo právnická osoba, ktorá z dôvodu prevodu v zmysle článku 1 ods. 1 sa stáva zamestnávateľom vo vzťahu k podniku, závodu alebo časti podniku alebo závodu“.<sup>20</sup>

Výrazom zástupcovia zamestnancov „sa rozumejú zástupcovia zamestnancov v zmysle pracovných predpisov alebo praxe členských štátov“.

Smernica platí pre všetky verejné a súkromné podniky, ktoré sa zaoberajú hospodárskou činnosťou bez ohľadu na to, či fungujú so ziskom, alebo nie. Z aplikácie smernice sú však vylúčené niektoré druhy prevodov ako administratívna reorganizácia verejných správnych orgánov alebo prevod správnych funkcií medzi verejnými správnymi orgánmi.<sup>21</sup> Prevádzateľ aj nadobúdateľ musia mať určitý vzťah k hospodárskej jednotke, keď jedna osoba prestáva byť zamestnávateľom, druhá osoba sa ním stáva.

ZP používa odlišnú pojmológiu avšak s rovnakým obsahom. § 28 ods. 3: „Prevodca je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 prestáva byť zamestnávateľom.“ § 28 ods. 4: „Preberajúcim zamestnávateľom je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 pokračuje ako zamestnávateľ voči prevedeným zamestnancom.“ Zástupcovia zamestnancov sú zas podľa prvej vety § 11a ods. 1 ZP príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník.

<sup>18</sup> Správa Komisie o smernici Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov, KOM(2007) 334 v konečnom znení. Dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0334:FIN:SK:PDF>.

<sup>19</sup> Článok 2 ods. 1 písm. a) smernice 2001/23.

<sup>20</sup> Článok 2 ods. 1 písm. b) smernice 2001/23.

<sup>21</sup> Článok 1 ods. 1 písm. c) smernice 2001/23.

Zamestnanec je definovaný ako „každá osoba, ktorá je v danom členskom štáte chránená ako zamestnanec podľa vnútroštátnych pracovných predpisov o zamestnanosti.“<sup>22</sup>

Je ponechané na členských štátoch, ako si tento pojem vo svojich predpisoch vymedzia, avšak ich voľnosť je v tomto ohľade smernicou do určitej miery obmedzená. Členské štáty napr. nemôžu z rozsahu pôsobnosti smernice o prechode vylúčiť napr. pracovné len z dôvodu počtu hodín vykonanej práce alebo pracovné zmluvy na dobu určitú.

Jasné určenie, ktorí zamestnanci by mali byť prevedení, môže spôsobovať v niektorých prípadoch ťažkosti. Problematické to nie je predaji podniku, pretože prechádzajú automaticky všetci zamestnanci zamestnaní u prevádzateľa ku dňu prevodu, popr. tiež zamestnanci prevádzateľa, ktorí v čase prevodu viedli na súde s prevádzateľom spor o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Komplikovanejšie je situácia, ak dochádza k prevodu iba časti podniku. Na nadobúdateľa neprechádzajú pracovné pomery zamestnancov, ktorí, hoci vykonávajú určitú činnosť pre prevedenú časť, do tejto časti organizačne nepatria. Príkladom môže byť činnosť personálneho a mzdového oddelenia, ktorého zamestnanci plnia úlohy pre všetky časti zamestnávateľa, a teda ak je prevedená iba jedna časť, nebudú títo zamestnanci prevedení spolu s ňou.

Napr. v prípade Botzen sa Súdny dvor rozhodol, že prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov sa netýka zamestnanca, ktorý, hoci nebol zaradený do prevádzanej časti podniku, vykonával činnosti, ktoré využívali výsledky práce prechádzajúcich častí podniku, ani zamestnanca, ktorý bol zaradený do administratívnej časti podniku, ktorá nie je predmetom prevodu, vykonával určité činnosti v prospech prevádzanej časti.<sup>23</sup> Pomôckou pri určovaní, či sa konkrétneho zamestnanca prevod dotkne, môže byť aj tzv. *Christmas party test*, ktorý spočíva v posúdení, či by bol takýto zamestnanec pozvaný na vianočný večierok tímu.<sup>24</sup>

### **Prevod hospodárskej jednotky, ku ktorej sú pridelení dočasní agentúrni zamestnanci**

Ako už bolo povedané, smernica ani ZP výslovne neriešia prechod práv a povinností dočasných agentúrnych zamestnancov v prípade, že sa prevádza užívateľský zamestnávateľ.

Únijné i slovenské právo pracujú s pojmom „pracovnoprávny vzťah“:

Článok 3 ods. 1: „Práva a povinnosti prevádzateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo z pracovnoprávneho vzťahu, ktorý existoval ku dňu prevodu, sa z dôvodu tohto prevodu prevedú na nadobúdateľa.“

<sup>22</sup> Článok 2 ods. 1 písm. d) smernice 2001/23.

<sup>23</sup> C-186/83.

<sup>24</sup> LORBER. Top Ten Tips on TUPE and its Effect on Outsourcing in the EU. In: Association of Corporate Counsel. Dostupné na <https://www.acc.com/legalresources/publications/topten/tupe-its-effect.cfm>



§ 27 ZP: „Ak zanikne zamestnávateľ, ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak.“

§ 28 ods. 1 ZP: „Ak sa prevádza hospodárska jednotka, ktorou je na účely tohto zákona, zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa alebo ak sa prevádza úloha alebo činnosť zamestnávateľa alebo ich časť k inému zamestnávateľovi, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov voči prevedeným zamestnancom na preberajúceho zamestnávateľa.“

Použitá terminológia môže evokovať, že prechádzať budú práva a povinnosti aj z takých *sui generis* pracovnoprávných vzťahov, akými sú vzťahy založené zmluvami podľa § 58 a § 58a ZP. Smernica túto hypotézu zosilňuje aj tým, že na jednej strane rozlišuje prechod z pracovnej zmluvy a na druhej strane prechod z pracovnoprávneho vzťahu.

### **Rozhodnutie Súdneho dvora z 21. októbra 2010 vo veci C-242/09 Albron Catering BV proti FNV Bondgenoten a Johnovi Roestovi**

Vzhľadom na absenciu jasného zákonného pravidla je otázka ponechaná na súdnu prax, konkrétnejšie na Súdny dvor, ktorého tretia komora už raz mala príležitosť zaoberať sa „mimozmluvným“ zamestnávateľom v prejudiciálnom konaní iniciovaným podaným *Gerechtshof te Amsterdam*.

#### **Skutkový stav**

Heineken international bola holandská skupina združujúca výrobcov piva. V tejto skupine všetci zamestnanci pracovali pre spoločnosť Heineken Nederlands Beheer BV (ďalej len „HNB“). HNB tak fungovala ako ústredný zamestnávateľ a pridelaovala zamestnancov k jednotlivým prevádzkovým spoločnostiam skupiny Heineken v Holandsku. Pán Roest bol zamestnaný v spoločnosti HNB od 17. júla 1985 do 1. marca 2005 ako zamestnanec cateringu. Spolu s približne 70 ďalšími zamestnancami cateringu bol spoločnosťou HNB pridelený k spoločnosti Heineken Nederland BV (ďalej len „Heineken Nederland“), ktorá až do 1. marca 2005 zabezpečovala cateringové činnosti zamestnancom skupiny Heineken na rôznych miestach. V rámci tohto pridelenia sa uplatnila podniková kolektívna zmluva HNB. Pán Roest bol tiež členom odborovej organizácie FNV, ktorej cieľom bolo predovšetkým zastupovať záujmy svojich členov v oblasti pracovných podmienok a príjmov, najmä formou uzatvárania kolektívnych zmlúv. Cateringové činnosti vykonávané spoločnosťou Heineken Nederland boli 1. marca 2005 na základe dohody postúpené na spoločnosť Albron. Albron sa na celom území Holandska zaoberala najmä cateringovou činnosťou, a to organizáciou a poskytovaním gastronomických služieb, osobitne v závodných jedálňach v súkromnom a štátnom sektore na základe zmluvy uzatvorenej na tento účel s objednávateľom. Pán Roest začal od 1. marca 2005 pracovať v spoločnosti Albron ako zamestnanec závodnej jedálne. FNV a J. Roest podali proti spoločnosti Albron žalobu na okresný súd, ktorou sa domáhali, aby bolo rozhodnuté, že prevod cateringových činností, ku ktorému došlo 1. marca 2005 medzi spoločnosťami Heineken Nederland a Albron, bol prevodom podniku v zmysle



smernice 2001/23 a že zamestnanci spoločnosti HNB, ktorí boli pridelení k spoločnosti Heineken Nederland, boli od tohto dátumu *ipso iure* zamestnaní v spoločnosti Albron. Žalobcovia rovnako navrhovali uložiť spoločnosti Albron povinnosť, aby sa na pracovnú zmluvu uzavretú medzi ňou a pánom Roestom uplatnili so spätným účinkom k 1. marcu 2005 pracovné podmienky, ktoré až do 1. marca 2005 platili medzi ním HNB, a aby spoločnosti Albron, pokiaľ ide o doposiaľ nezaplatenú mzdu od 1. marca 2005, bola uložená povinnosť zaplatiť zákonné navýšenie vo výške 50 % na základe holandského občianskeho zákonníka, ako aj zákonné úroky odo dňa splatnosti dlhu. Žalobcovia tiež požadovali, aby bola spoločnosť Albron zaviazaná uhradiť trovy konania.

Okresný súd rozsudkom z 15. marca 2006 vyhovel týmto návrhom s výnimkou zákonného navýšenia vo výške 50 %. Spoločnosť Albron podala proti tomuto rozsudku odvolanie na odvolací súd (Gerechtshof te Amsterdam), ktorý sa rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru predbežné otázky:

*„1. Má sa smernica 2001/23... vykladať v tom zmysle, že podľa článku 3 ods. 1 prvej vety ide o prevod práv a povinností na nadobúdateľa... len vtedy, keď prevádzateľ podniku, ktorý sa má previesť, je aj formálnym zamestnávateľom dotknutých zamestnancov, alebo smernicou [2001/23] zamýšľaná ochrana zamestnancov vedie k tomu, že pri prevode podniku prevádzkovej spoločnosti patriacej do skupiny prechádzajú práva a povinnosti týkajúce sa zamestnancov pracujúcich pre tento podnik na nadobúdateľa, ak sú všetci zamestnanci pracujúci v rámci skupiny zamestnaní v personálnej spoločnosti (patriacej taktiež do tejto skupiny), ktorá funguje ako ústredný zamestnávateľ?“*

*2. Ako znie odpoveď na druhú časť prvej otázky, keď zamestnanci, uvedení v tejto otázke, ktorí pracujú pre podnik patriaci do skupiny, sú zamestnaní v inej spoločnosti patriacej taktiež do skupiny, ktorá nie je takou personálnou spoločnosťou, ako bola uvedená v prvej otázke?“*

Holandský súd v podstate pýtal, či v prípade prevodu podniku patriaceho do skupiny na podnik nepatriaci do tejto skupiny, možno za „prevádzateľa“ v zmysle smernice považovať aj podnik skupiny, ku ktorému sú zamestnanci trvalo pridelení avšak bez toho, aby s ním uzavreli pracovnú zmluvu - „mimozmluvný zamestnávateľ - vzhľadom na to, že súčasťou tejto skupiny je podnik, s ktorým dotknutí zamestnanci takúto pracovnú zmluvu uzatvorili (zmluvný zamestnávateľ).

#### Rozhodnutie Súdného dvora

Zo skutkových okolností vyplýva, že mimozmluvný zamestnávateľ prestal byť v dôsledku prevodu prevádzanej činnosti mimozmluvným zamestnávateľom, a preto Súdny dvor nevytlúčil, že ho možno považovať za prevádzateľa. Ochrana priznaná smernicou zamestnancom pre prípad zmeny zamestnávateľa sa týka práv a povinností prevádzateľa vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, ktorý existoval ku dňu

prevodu, pričom existencia pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu sa musí posudzovať v závislosti od vnútroštátneho práva.

Požiadavka podľa článku 3 ods. 1 smernice, že ku dňu prevodu existuje pracovná zmluva, alebo alternatívne, a teda rovnocenne, že existuje pracovnoprávny vzťah, vedie k záveru, že podľa zámeru normotvorcu Únie sa zmluvný vzťah s prevádzateľom v každom prípade nevyžaduje na to, aby sa na zamestnancov mohla vzťahovať ochrana priznaná smernicou. Naopak, zo smernice nevyplýva, že vzťah medzi pracovnou zmluvou a pracovnoprávnym vzťahom je vzťahom subsidiarity, a že teda v prípade viacerých zamestnávateľov treba systematicky uprednostňovať zmluvného zamestnávateľa. V takom kontexte smernica nebráni tomu, aby sa mimozmluvný zamestnávateľ, ku ktorému sú zamestnanci trvalo pridelení, mohol tiež považovať za prevádzateľa.

Podľa Súdneho dvora ďalej z ustanovení článku 1 ods. 1 písm. b) smernice 2001/23 vyplýva, že prevod smernice je, keď ide o prevod hospodárskeho subjektu, ktorý si ponecháva svoju identitu v zmysle organizovaného zoskupenia zdrojov, ktorého cieľom je vykonávať hospodársku činnosť bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná, alebo doplnková. Prevod podniku teda predpokladá najmä zmenu právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá je zodpovedná za hospodársku činnosť prevádzaného subjektu a ktorá tak zakladá, ako zamestnávateľ zamestnancov tohto subjektu, pracovnoprávne vzťahy s týmito zamestnancami, prípadne aj napriek neexistencii zmluvných vzťahov s uvedenými zamestnancami. Z toho vyplýva, že postavenie zmluvného zamestnávateľa, ktorý však nie je zodpovedný za hospodársku činnosť prevádzaného subjektu, nemôže mať na účely určenia osoby prevádzateľa systematicky prednosť pred postavením mimozmluvného zamestnávateľa zodpovedného za uvedenú činnosť. Túto analýzu podporuje aj odôvodnenie č. 3 smernice, ktoré zdôrazňuje nevyhnutnosť chrániť zamestnancov pre prípad zmeny zamestnávateľa.<sup>25</sup> Tento pojem totiž môže v takomto kontexte, o aký ide vo veci samej, označovať mimozmluvného zamestnávateľa zodpovedného za riadenie prevádzanej činnosti. Za týchto podmienok, pokiaľ v rámci skupiny spoločností existujú súčasne dvaja zamestnávatelia, z ktorých jeden má zmluvné vzťahy so zamestnancami tejto skupiny a druhý má mimozmluvné vzťahy s týmito zamestnancami, možno za prevádzateľa rovnako považovať zamestnávateľa zodpovedného za hospodársku činnosť prevádzaného subjektu, ktorý z tohto dôvodu zakladá pracovnoprávne vzťahy so zamestnancami tohto subjektu, a to napriek neexistencii zmluvných vzťahov s uvedenými zamestnancami.

Vzhľadom na uvedené sa Súdny dvor rozhodol, že na položené otázky treba odpovedať, že v prípade prevodu podniku patriaceho do skupiny na podnik nepatriaci do tejto skupiny možno za prevádzateľa v zmysle článku 2 ods. 1 písm. a) uvedenej smernice považovať aj podnik skupiny, ku ktorému boli zamestnanci trvalo pridelení bez toho, aby s ním však uzavreli pracovnú zmluvu, aj keď súčasťou tejto skupiny je podnik, s ktorým dotknutí zamestnanci takúto pracovnú zmluvu uzavreli.

<sup>25</sup> Recitál 3 smernice: „Je potrebné zabezpečiť ochranu zamestnancov pre prípad zmeny zamestnávateľa, najmä postarať sa o to, aby ich práva boli zachované.“



### **Vplyv prípadu Albron na prevod užívateľských zamestnávateľov**

Z vyššie uvedeného rozsudku vyplýva, že prevádzateľom nemusí byť iba zamestnávateľ, ktorý má so zamestnancom uzatvorenú pracovnú zmluvu, t.j. v našom prípade ADZ. Napriek tomu musíme vo vnútroštátnom kontexte jeho aplikáciu odmietnuť, pretože rozhodnutie bolo založené na atypických okolnostiach prípadu. Pán Roest bol pridelený v podstate nastálo (20 rokov) a navyše v rámci jedného koncernu. Takáto permanentnosť pridelenia je však v priamom rozpore s obsahom pojmu dočasnosť. Vzhľadom na to, že podľa § 58 ods. 6 ZP dočasné pridelenie možno dohodnúť najdlhšie na 24 mesiacov, takáto situácia nemôže u nás nastať a prechod práv a povinností sa bude vzťahovať len na zamestnancov, ktorí sú ku dňu prevodu u užívateľského zamestnávateľa zamestnaní v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy.

K obdobným záverom pri interpretácii podobného rakúskeho práva dospel nedávno aj Najvyšší súd (Oberste Gerichtshof)<sup>26</sup>, ktorý odmietol požiadať o začatie prejudiciálneho konania, pretože výklad a aplikácia úijného práva sú natoľko zrejmé, že nie je potrebné obracať sa s predbežnou otázkou na Súdny dvor ES. Vychádzal pritom z výnimočnosti potvrdenia „mimozmluvného“ zamestnávateľa vo veci Albron.

S odkazom na doktrínu *acte claire* (konanie jasné alebo konanie zrozumiteľné) by sa nemal obrátiť na Súdny dvor ani slovenský súd pri riešení prechodu práv a povinností dočasných agentúrnych zamestnancov, aby sa neriešili „problémy“, ktoré problémami vlastne ani nie sú. So zreteľom na právnu istotu však možno zákonodarcovi odporučiť, aby sa postulát, že užívateľský zamestnávateľ sa voči dočasným agentúrnym zamestnancom nepovažuje na účely prevodu za hospodársku jednotku, zakotvil do ZP. Najvhodnejšie sa to javí umiestniť do § 31 ods. 10 ZP za ustanovenie, podľa ktorého sa prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov nevzťahuje na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz.

#### **1.6.4. Ďalšie spôsoby prechodu práv a povinností**

##### **A. Predaj zamestnávateľa alebo jeho časti**

V zmysle § 31 Zákonníka práce ak sa predáva zamestnávateľ alebo jeho časť, práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov prechádzajú z predávajúceho zamestnávateľa na kupujúceho zamestnávateľa, pričom platí, že ak po odstúpení od zmluvy o predaji zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na ďalšieho nadobúdateľa, uspokojenie nárokov z pracovnoprávných vzťahov zabezpečuje predávajúci zamestnávateľ.

##### **B. Prenájom časti zamestnávateľa**

<sup>26</sup> Rozhodnutia 9ObA19/18m z 21.03.2018, 9ObA32/19z a 9ObA50/19x z 15.05.2019.



Ak zamestnávateľ (tzv. prenajímateľ) dá do nájmu časť zamestnávateľa inému zamestnávateľovi, práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov voči zamestnancom tejto časti prechádzajú na zamestnávateľa (tzv. nájomcu), pričom platí, že ak po skončení nájmu zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na ďalšieho nájomcu, uspokojenie nárokov z pracovnoprávných vzťahov zabezpečuje zamestnávateľ (prenajímateľ); to sa nevzťahuje na zamestnancov prijatých do zamestnania zamestnávateľom (nájomcom) odo dňa vzniku nájmu.

### C. Zrušenie zamestnávateľa

Ak sa zrušuje zamestnávateľ, určí orgán, ktorý zamestnávateľa zrušuje, ktorý zamestnávateľ je povinný uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa alebo uplatňovať jeho nároky. Ak sa pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia, má likvidátor povinnosť uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa.

#### 1.6.5. Zmena zamestnávateľa a kolektívne pracovnoprávne vzťahy

Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti. Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

## 2. AGENTÚRNE ZAMESTNÁVANIE

### 2.1. PRÁVNÝ STATUS AGENTÚRY DOČASNÉHO ZAMESTNÁVANIA

Pri pohľade na novodobé podmienky na pracovnom trhu môžeme povedať, že služby v oblasti poskytovania sú čoraz komplexnejšie. Nie je to už len štát, ktorý poskytuje služby v oblasti zamestnanosti, ale aj súkromný sektor výrazne vstupuje (môže vstupovať) do týchto spoločenských vzťahov. Preto v oblasti zamestnávania nerozoznávame len poskytovateľov služieb z pohľadu verejného sektora (štát), ale aj zo súkromného sektora.

Služby zamestnanosti sú tu poskytované z pohľadu štátu (úradu práce ako verejný poskytovateľ služieb zamestnanosti), ďalej súkromných agentúr (nábory, dočasné zamestnávanie, vyhľadávania vhodného miesta a pod.), neziskové organizácie (zamerané hlavne na určité skupiny zamestnancov a poskytujúce špecializované služby) a v neposlednom rade aj jednotlivci (ako napríklad rôzni poradcovia pri [predovšetkým] stredných školách, headhunteri, a podobne).

Momentálnym trendom v ostatných rokoch v európskych krajinách je potom aj spolupráca medzi verejným sektorom a súkromným sektorom v podobe agentúr dočasného zamestnávania. Vo všetkých prípadoch je cieľom dosiahnutia čo najvhodnejšieho mixu možností pre fyzické osoby, aby mohli čo najplynulejšie a najpohodľnejšie uplatňovať svoje ústavou garantované právo na prácu garantovaného ústavným zákonom č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov (ďalej na účely tejto kapitoly len „Ústava SR“).<sup>27</sup>

Agentúrne zamestnávanie sa všeobecne pokladá za jeden zo základných prostriedkov moderného trhu práce, ktorý umožňuje zamestnávateľom flexibilne reagovať na zmenené hospodárske a výrobné podmienky v prípade väčšej alebo menšej potreby práce.<sup>28</sup> Než sa však dostaneme k agentúrnemu zamestnávaniu, treba si zodpovedať viacero korelujúcich otázok, a to najmä z pohľadu, skade sa tento druh služby zamestnanosti do nášho právneho poriadku dostal.

V rámci tejto kapitoly sa preto postupne budeme venovať štyrom oblastiam súvisiacim s agentúrami dočasného zamestnávania, a to menovite: stručný historický exkurz ohľadom poskytovania služieb v oblasti zamestnávania z pohľadu verejného a súkromného sektora,

<sup>27</sup> Samozrejme len v medziach zákonov (čl. 51 ods. 1 Ústavy SR: Domáhať sa práv uvedených v čl. 35, 36, 37 ods. 4, čl. 38 až 42 a čl. 44 až 46 tejto ústavy sa možno len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú.).

<sup>28</sup> Olšovská, A., Švec, M. Pracovný pomer na dobu určitú agentúrnych zamestnancov. In Časopis pro právní vědu a praxi. Roč. 22, č. 3 (2014), s. 229. Dostupné na: <<https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/5383/4471>>, cit. 2021-03-18.

súčasnej úpravy témy agentúr dočasného zamestnávania z pohľadu medzinárodných a európskych záväzkov Slovenskej republiky, právnej úpravy *de lege lata* agentúr dočasného zamestnávania predovšetkým z pohľadu správneho práva a napokon komparácie právnej úpravy agentúr dočasného zamestnávania vo vybraných štátoch (komparácia s právnou úpravou Slovenskej republiky).

Na účely dosiahnutia cieľov tejto kapitoly budem využívať viaceré metódy vedeckého bádania, a to najmä analýzu, komparáciu, syntézu, či historické metódy.

## 2.2. HISTORICKÝ EXKURZ

Pracovné právo čelí v posledných rokoch mnohým výzvam, ktoré sú determinované predovšetkým dozvukmi globálnej finančnej a hospodárskej krízy z roku 2009. Napriek určitému oživeniu trhov práce nastal len malý pokrok pri znižovaní nezamestnanosti, pričom situácia je alarmujúca nielen v rozvojových krajinách sveta, ale nezamestnanosť výrazne vzrástla aj vo vyspelých ekonomikách. Medzi základné priority pracovného práva v tejto súvislosti patrí najmä zvyšovanie kvantity pracovných miest, ich udržateľnosť, flexibilita trhu práce, ale aj zabezpečenie rovnakého zaobchádzania a dôstojných pracovných podmienok. Jednou s foriem (popri aktívnych opatreniach na trhu práce), ktorou sa pracovné právo snaží vytvoriť podmienky pre zvyšovanie zamestnanosti, je zavedenie alternatívnych spôsobov zamestnávania. Typickým príkladom je inštitút tzv. dočasného pridelenia, resp. zamestnávanie prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania. V tejto súvislosti je úlohou štátu v rámci politiky zamestnanosti vytvárať a ustanovovať podmienky činnosti subjektov na trhu práce. Účel tejto aktivity je nepochybne spätý s úlohou štátu odstraňovať príčiny nezamestnanosti, resp. prijímať opatrenia na zvyšovanie zamestnanosti. Úlohou štátu by však mala byť aj ochrana zamestnancov pred zneužívaním zo strany zamestnávateľov. Agentúrne zamestnávanie je možné považovať za akýsi druh prenajímania pracovnej sily, ktorý je postavený na „nezávislom“ trojstrannom vzťahu medzi zamestnancom, agentúrou a zamestnávateľom, ktorý si túto pracovnú silu „prenajíma“. Z medzinárodnoprávneho hľadiska tvorí základ pre vymedzenie pojmu agentúrneho zamestnávania Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 181 o súkromných agentúrach zamestnania z roku 1997. V zmysle definície v ňom obsiahnutej sa pod výrazom súkromná agentúra zamestnania rozumie „akákoľvek fyzická alebo právnická osoba, nezávislá od verejných úradov, ktorá poskytuje jednu alebo viaceré z nasledujúcich služieb trhu práce: a) služby, ktoré zodpovedajú ponukám a žiadostiam o zamestnanie bez toho, aby sa súkromná agentúra zamestnania stala stranou v pracovných pomeroch, ktoré môžu z toho vzniknúť, b) služby pozostávajúce zo zamestnávania pracovníkov s cieľom dať ich k dispozícii tretej strane, ktorá môže byť fyzickou osobou alebo právnickou osobou (ďalej uvedená ako „užívateľský podnik“) a ktorá im určí úlohy a vykonáva dozor nad ich realizáciou, c) iné služby vzťahujúce sa na vyhľadávanie pracovných miest, vymedzené prostredníctvom príslušného úradu po konzultácii s najreprezentatívnejšími organizáciami zamestnávateľov a s



najreprezentatívnejšími organizáciami pracovníkov, také ako poskytovanie informácií, ktoré sa nezostavujú preto, aby zodpovedali osobitným ponukám a žiadostiam o zamestnanie.“

V rámci tejto kapitoly postupne predstavíme myšlienky, ktoré viedli k vzniku vôbec poskytovania služieb zamestnanosti z pohľadu súkromného sektora a ktoré sú jednoznačným základom pre nasledujúci vývoj, ktorého vyvrcholením je aj zamestnávanie prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania.

Z časového hľadiska možno považovať za najstaršie formy poskytovania služieb v oblasti zamestnanosti služby verejné, ktoré poskytoval štát, resp. chcel poskytnúť štát.<sup>29</sup> Hoci z modernejšieho uhla pohľadu sa služby štátu v tejto oblasti „udomácnili“ a rozšírili v rámci jednotlivých štátov postupne od 19. storočia.<sup>30</sup> Verejné ako aj súkromné služby zamestnanosti v prvom rade vznikali v industrializovaných štátoch na konci 19. storočia ako dôsledok obáv týkajúcich sa spoločenského a ekonomického dopadu nezamestnanosti. Pôvodne sa tieto služby zaoberali iba sprostredkovaním práce, t. j. procesom, keď záujemcovia o prácu získavali prácu a zamestnávateľia vedeli obsadiť prázdnu pozíciu; neskôr sa systém vyvinul aj k systému poskytovania podpory v nezamestnanosti.<sup>31</sup>

História tu však siaha oveľa dlhšie. Prvé zmienky o možnostiach podpory služieb zamestnanosti siahajú až do polovice 17. storočia do Veľkej Británie, keď štát postupne prestal nazerať na masu nezamestnaných ľudí ako na „monštrum zla“,<sup>32</sup> ale ako na „objekt“ svojho záujmu, ktorý je tvarovateľný, a teda napomáha dosiahnuť ciele vtedajšieho začiatku priemyselnej produkcie.

Už v roku 1650 Henry Robinson navrhol britskému parlamentu zriadenie verejných výmen pracovnej sily, avšak tento návrh bol odmietnutý. H. Robinson následne na to sám zriadil Úrad adres a stretnutí<sup>33</sup> (*Office of Addresses and Encounters*), kde, okrem iného, poskytoval aj informácie o ľuďoch, ktorí boli aktuálne bez práce a nejakú hľadali, ako aj o zamestnávateľoch, ktorí aktuálne hľadajú ľudí pre konkrétne pracovné pozície. Za túto

<sup>29</sup> Treba totiž uviesť, že v mnohom tieto služby neboli poskytované na zodpovedajúcej úrovni.

<sup>30</sup> Napríklad v Spojených štátoch sú prvé služby v oblasti zamestnanosti poskytované na regulárnej báze najprv na úrovni jednotlivých miest a municipalít už v prvej polovici 19. storočia (napríklad New York 1834; San Francisco 1868; Los Angeles a Seattle v 1893) a vo Veľkej Británii na základe zákona o nezamestnaných pracovníkoch (*Unemployed Workmen Act*) z 1905; porovnaj Encyclopædia Britannica. Employment agency. Dostupné na: <<https://www.britannica.com/topic/employment-agency>>, cit. 2021-03-18.

<sup>31</sup> Pozri Phan, T., Hansen, E., Price, D. The public employment service in a changing labour market. Ženeva : International Labour Office, 2001, s. xv. Dostupné na: <[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09\\_8\\_engl.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_8_engl.pdf)>, cit. 2021-03-22.

<sup>32</sup> Dokonané a prekonané vo Veľkej Británii až v druhej polovici 18. storočia, keď známy filozof A. Smith o ľuďe vyhlásil, že je „bohatstvom národa“. Porovnaj Martinez, T. The Human Marketplace. An Examination of Private Employment Agencies. s. 12-13. Dostupné na: <[https://books.google.sk/books?id=ntPP1ob7urwC&pg=PA13&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.sk/books?id=ntPP1ob7urwC&pg=PA13&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)>, cit. 2021-03-18.

<sup>33</sup> Treba si uvedomiť, že v danom čase neexistovalo súčasné vedenie adres; ulice často nemali názvy a jednotlivé podniky sa od seba odlišovali len svojimi logami. Myšlienkou tohto (súkromného) úradu bolo, aby pomohol osobám vyhľadať konkrétny hľadaný podnik na určitej adrese.

službu si účtoval poplatok (6 pencí), hoci (údajne) pre chudobných ju poskytoval zadarmo. Tento podnik však nemal dlhého trvania.<sup>34</sup>

V súvislosti s rozmáhajúcou sa priemyselnou revolúciou v západnom svete a prechodom na manufaktúrnú výrobu sa čoraz viac ľudí sťahovalo do mestských oblastí. Už o sto rokov neskôr sú preto v Londýne relatívne bežné súkromné agentúry, ktoré pomáhali hľadať si zamestnanie. Protichodne proti všeobecne prijímanému názoru, mali ľudia v danej dobe často viacero zamestnaní, aby mohli vyžiť.<sup>35</sup> To však prišlo za určitú cenu – agentúry účtovali záujemcom o prácu vysoké poplatky za vedenie údajov o osobe a za sprostredkovanie práce ako takej.<sup>36</sup>

Práve poskytovanie služieb zamestnanosti súkromnými agentúrami a za poplatok bolo vnímané negatívne, keďže agentúry a ich postavenie nebolo nijak regulované a tiež preto, lebo zneužívali svoje postavenie na úkor nezamestnaných, resp. osôb hladujúcich si prácu. Medzinárodná organizácia práce (MOP) sa tomuto uvedenému problému pravidelne venuje už od svojho vzniku po konci prvej svetovej vojny.

Agentúram, ktoré svoje služby poskytovali za odmenu, ktorú získavali od osôb, sa venovalo hneď prvé odporúčanie prijaté touto medzinárodnou organizáciou. Odporúčanie 1 o nezamestnanosti z roku 1919 vymedzilo v čl. 1 odporúčanie, podľa ktorého MOP odporúčalo, aby členské štáty prijali také opatrenia, ktoré budú viesť k zákazu zriaďovania agentúr zamestnávania, ktoré si účtujú poplatky alebo ktoré uskutočňujú svoju činnosť za účelom zisku. Tam, kde takéto agentúry už existovali, sa tiež odporúčalo, aby poskytovali svoje služby len na základe vládnych licencií a aby boli prijaté všetky uskutočniteľné opatrenia, ktorých cieľom je čo najskôr zrušiť takéto agentúry.<sup>37</sup>

Toto odporúčanie boli prijaté Generálnou konferenciou Medzinárodnej organizácie práce už na svojom prvom zasadnutí konanom dňa 29. októbra 1919.<sup>38</sup> Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce v Ženeve na svojom 90. zasadnutí 18. júna 2002 rozhodla stiahnuť (anulovať) Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 1 z roku 1919 v súlade s čl. 45a svojho Rokovacieho poriadku, pretože je zastarané a vo svojom zámere stratilo svoj účel, ako aj dlhšie obdobie užitočne neprispieva k cieľom Medzinárodnej organizácie práce.<sup>39</sup>

<sup>34</sup> Pozri London Merchants of 1677. Dostupné na:  
<<http://freepages.rootsweb.com/~frpayments/history/LM1677/>>, cit. 2021-03-18.

<sup>35</sup> Tawny, P. The gig economy of the 18th Century. Dostupné na:  
<<https://www.bbc.com/worklife/article/20170721-the-gig-economy-of-the-18th-century>>, cit. 2021-03-20.

<sup>36</sup> Pozri Rhodes, M. Employment Agencies in 18c London. Dostupné na  
<<https://digpodcast.org/2018/07/15/employment-agencies-18c-london-and-boobs/>>, cit. 2021-03-20.

<sup>37</sup> Dostupné na:  
<[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:10619479835873::NO::P12100\\_SHOW\\_TEXT:Y:>](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:10619479835873::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y:>).

<sup>38</sup> Tamtiež.

<sup>39</sup> Dohovory a odporúčania Medzinárodnej organizácie práce (pracovné normy Medzinárodnej organizácie práce). Chronologický prehľad s vysvetlivkami, s. 63. Dostupné na:  
<<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne>



Prvým záväzným dohovorom, ktorý sa venoval problematike agentúram práce, bol Dohovor č. 34 o agentúrach zamestnania za úhradu. Dohovor prijala Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce v Ženeve na svojom 17. zasadnutí 29. júna 1933. Dohovor nadobudol platnosť 18. októbra 1936.<sup>40</sup> Dohovor nadobudol pre Československú republiku platnosť 12. júnom 1951.<sup>41</sup> Slovenská republika oznámila sukcesiu tohto dohovoru na základe bodu 15 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z., a to s účinnosťou od 1. januára 1993. V súčasnosti tento dohovor Slovenskú republiku už nezaväzuje, pretože s účinnosťou od 25. júla 2007 Slovensko ohlásilo odstúpenie od tohto dohovoru.<sup>42</sup> Dohovor bol revidovaný v roku 1949 Dohovorom MOP o agentúrach zamestnania za úhradu č. 96 a v roku 1997 Dohovorom MOP o súkromných agentúrach zamestnania č. 181. Po nadobudnutí platnosti Dohovoru MOP č. 96, Dohovor MOP č. 34 nie je možné ratifikovať.<sup>43</sup>

Dohovor 34 v čl. 1 vymedzil platené sprostredkovateľne (agentúry) práce, a to vo vzťahu k zárobkovému sprostredkovaniu práce,<sup>44</sup> ako aj k nezárobkovému sprostredkovaniu práce.<sup>45</sup> Dohovor 34 sa výslovne nevzťahoval na sprostredkovanie práce námorníkov (čl. 1). Podľa Dohovoru 34 malo dôjsť k postupnému zrušeniu zárobkového sprostredkovania práce, a to do troch rokov odo dňa, keď dohovor nadobudne účinnosť pre dotknutý členský štát. Okrem toho sa v tejto lehote nemali zriaďovať žiadne nové zárobkové sprostredkovateľne práce činné za odplatu a zárobkové sprostredkovateľne práce činné za odplatu mali byť podrobené dozoru príslušného úradu a mohli si účtovať len poplatky a náklady obsiahnuté v sadzobníku schválenom menovaným úradom (čl. 2). Výnimky z tohto pravidla boli možné na základe rozhodnutia príslušného úradu a len po prerokovaní so zúčastnenými organizáciami

---

organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/dohovory-a-odporucania-mop-1919-2011-chronologicky-prehľad.pdf>, cit. 2021-03-21.

<sup>40</sup> Dohovory a odporúčania Medzinárodnej organizácie práce (pracovné normy Medzinárodnej organizácie práce) prehľad podľa tematických okruhov (1919 - 2011). Vecný prehľad s vysvetlivkami, s. 12. Dostupné na: <<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/dohovory-a-odporucania-mop-1919-2011-vecny-prehľad.pdf>>, cit. 2021-03-21.

<sup>41</sup> Oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 440/1990 Zb.

<sup>42</sup> Pozri:

<[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312179](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312179)>, cit. 2021-03-21.

<sup>43</sup> Dohovory a odporúčania Medzinárodnej organizácie práce (pracovné normy Medzinárodnej organizácie práce). Chronologický prehľad s vysvetlivkami, s. 16. Dostupné na: <<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/dohovory-a-odporucania-mop-1919-2011-chronologicky-prehľad.pdf>>, cit. 2021-03-21.

<sup>44</sup> Zárobkové sprostredkovateľne zamestnania, to je ktorúkoľvek osobu, spoločnosť, ústav, zastupiteľstvo alebo inú organizáciu, ktorá je činná ako sprostredkovateľ, aby zaobstarala zamestnanie pracovníkovi alebo pracovníka zamestnávateľovi tak, aby od jedného alebo od druhého dostala priamy alebo nepriamy hmotný zisk. Toto vymedzenie sa nevzťahuje na časopisy ani iné tlačoviny okrem tých, ktorých výlučným alebo hlavným účelom je konať ako sprostredkovateľ medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi.

<sup>45</sup> Nezárobkové sprostredkovateľne zamestnania, to je zamestnanie sprostredkujúce služby spoločností, ústavov, zastupiteľstiev alebo iných organizácií, ktoré síce nesledujú cieľ hmotného zisku, ale vyberajú od zamestnávateľa alebo od pracovníka za menované služby zápisné, príspevok alebo akúkoľvek odmenu



zamestnávateľov a pracovníkov (čl. 3). Dôvodom možnosti udelenia výnimiek boli zrejme možné problémy, ktoré mohlo úplné zrušenie agentúr práce činných za odplatu priniesť pre niektoré druhy povolání v štátoch, v ktorých bezplatné verejné služby zamestnanosti neboli dovtedy v takom postavení, aby nahradili zrušené agentúry práce.<sup>46</sup>

Nezárobkové sprostredkovateľne práce tiež museli mať povolenie príslušného úradu a podrobiť sa dozoru menovaného úradu, nemohli účtovať odmenu prekračujúcu sadzobník, ktorý určil príslušný úrad, majú presne na zreteľ skutočné výdavky (čl. 4).

Za akékoľvek porušenie tak ustanovení článkov Dohovoru 34, ako aj predpisov ich vykonávajúcich, malo vnútroštátne zákonodarstvo ustanoviť vhodné trestné opatrenia zahŕňajúce, ak to bolo potrebné, odňatie licencie alebo povolení uvedených v tomto dohovore (čl. 6).

Prijatie Dohovoru č. 34 o agentúrach práce činných za odplatu malo v praxi pomerne zanedbateľný význam, pretože tento dohovor bol ratifikovaný len malým počtom členských štátov (menej než 10).<sup>47</sup> Preto bol v roku 1949 prijatý nový dohovor upravujúci danú problematiku, a to Dohovor č. 96 o agentúrach práce činných za odplatu, ktorý mal dopĺňať Dohovor 88 o službách zamestnanosti z roku 1948 upravujúci zachovanie bezplatných verejných služieb zamestnanosti. Dohovor č. 88 o službách zamestnanosti a na neho nadväzujúce odporúčanie č. 83 vychádzali z myšlienky plnej zamestnanosti ako prirodzeného výsledku rozumne organizovaného trhu práce.<sup>48</sup>

Na základe oznámenia Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 171/1991 Zb. nadobudol Dohovor 88 platnosť pre Československú republiku 12. júnom 1951 a na základe bodu 29 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z. sa stala Slovenská republika sukcesorom tohto Dohovoru, a to s účinnosťou od 1. januára 1993. Na strane druhej Slovenská republika, ako ani Československá republika, Dohovor 96 ako taký nikdy neratifikovala.

Podľa Dohovoru 88 každý členský štát MOP, pre ktorý je tento Dohovor účinný, mal vykonávať bezplatné verejné služby pre sprostredkovanie práce alebo dbať na to, aby sa také služby vykonávali. Hlavnou povinnosťou služieb pre sprostredkovanie práce bolo zabezpečiť, kde je to potrebné v súčinnosti s inými zúčastnenými verejnými alebo súkromnými orgánmi, čo najlepšiu organizáciu pracovného trhu ako neodlučiteľnú súčasť celoštátneho programu dosiahnutia a udržiavania plnej zamestnanosti a rozvoja a využívania výrobných zdrojov.

<sup>46</sup> Komendová, J. Úprava agentur práce v normách prijatých Mezinárodní organizací práce. In Časopis pro právní vědu a praxi. Roč. 21, č. 3 (2013), s. 348. Dostupné na: <<https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/5697/4792>>, cit. 2021-03-21.

<sup>47</sup> V súčasnosti je tento dohovor platný len v Chile; pozri <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312179](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312179)>, cit. 2021-03-22.

<sup>48</sup> Komendová, J. Úprava agentur práce v normách prijatých Mezinárodní organizací práce. In Časopis pro právní vědu a praxi. Roč. 21, č. 3 (2013), s. 348. Dostupné na: <<https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/5697/4792>>, cit. 2021-03-21.

Organizácia služieb pre sprostredkovanie práce mala pozostávať z celoštátnej sústavy úradovní pre sprostredkovanie práce riadených štátnym orgánom, pričom sústava musela zahŕňať sieť miestnych úradovní, a kde to bolo vhodné, aj regionálnych úradovní v dostatočnom počte pre potreby všetkých zemepisných oblastí štátu a vhodne umiestnených pre zamestnávateľov i pracovníkov. Všeobecné zásady sprostredkovania práce, pokiaľ išlo o upozorňovanie pracovníkov na voľné miesta, sa mali určovať po porade so zástupcami zamestnávateľov a pracovníkov prostredníctvom poradných komisií uvedených v článku 4. Sprostredkovanie práce malo byť organizované tak, aby zabezpečovalo účinný nábor a umiestňovanie pracovníkov.

Význam Dohovoru 88 sa vidí hlavne v tom, že v plnej miere rozpracoval úlohu národných služieb zamestnanosti na medzinárodnej úrovni.<sup>49</sup>

Dohovor 96 jednoznačne vychádzal z pôvodného Dohovoru 34. Rovnako vymedzoval zárobkové sprostredkovateľne (agentúry) práce, ako aj nezárobkové sprostredkovateľne práce, pričom upravoval v časti 2 a časti 3 Dohovoru spôsob, akým tieto agentúry môžu fungovať a poskytovať svoje služby. Hoci aj Dohovor 96 vychádzal z myšlienky zákazu pôsobenia zárobkových sprostredkovateľní práce, na rozdiel od Dohovoru 34 už neustanovoval žiadne lehoty, v ktorých sa uvedené malo dosiahnuť. Samotná regulácia sprostredkovateľní práce bola potom upravené v spomenutých častiach 2 a 3 Dohovoru.

Časť 2 Dohovoru 96 a postup podľa nej zvolil štát vtedy, ak sa rozhodol postupne zrušiť agentúry poskytujúce svoje služby za odmenu. Zároveň táto časť upravovala reguláciu (t. j. ďalšie fungovania bez nutnosti zrušenia) ostatných druhov agentúr. Postup podľa časti 3 bol možný vtedy, ak štát len chcel regulovať postavenia a činnosť agentúr bez rozdielu (t. j. postup podľa tejto časti nevedol k zrušeniu fungujúcich agentúr prác). Výber bol na zvážení štátu (pozri čl. 2 Dohovoru 96).

Podľa časti 2 Dohovoru 96 (čl. 3 až 9) zárobkové sprostredkovateľne (agentúry) práce mali byť zrušené, avšak v lehote, ktorú na to určil príslušný národný orgán, pričom k ich zrušeniu nemalo dôjsť skôr ako boli ustanovené verejné (národné) služby v oblasti zamestnanosti. Počas tohto medziodobia sa však museli tieto agentúry podrobiť dohľadu príslušného orgánu, ktorý mal byť primárne zameraný na odstránenie zneužívania postavenia takejto agentúry. Okrem toho si agentúra mohla účtovať poplatky už len vo výške, ktorú tiež schvaľoval tento orgán.

Členský štát sa mohol rozhodnúť poskytnúť výnimku pre zárobkové agentúry, avšak v takom prípade (okrem iných povinností) museli najmä získať licenciu, ktorú bolo potrebné obnovovať každý rok.

<sup>49</sup> Employment for Social Justice and a Fair Globalization. Overview of ILO programmes. Dostupné na: <[http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_140947.pdf](http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_140947.pdf)>, cit. 2021-03-22.



Pravidlo o získaní príslušného povolenia zo strany štátu platilo aj pre nezárobkové sprostredkovateľne práce, avšak v ich prípade Dohovor neupravoval dobu platnosti tohto povolenia. Museli sa okrem toho podrobiť aj dohľadu zo strany príslušného orgánu a požadovať platby nad rozsah tých, ktoré boli schválené týmto orgánom. Príslušný orgán bol tiež povinný uskutočniť nevyhnutné kroky, ktorých cieľom bolo zabezpečiť, aby tieto agentúry vykonávali svoju činnosť bezodplatne.

Dohovor umožňoval členskému štátu vytvoriť systém vyvodzovania zodpovednosti za nedodržovanie ustanovení Dohovoru, a to vrátane možnosti odobratie povolení.

V časti 3 (čl. 10 až 14) Dohovoru 96 bola upravená druhá možnosť existencie agentúr. V zásade podmienky ich fungovania boli rovnaké ako v prípade časti 2 Dohovoru 96, len s tým rozdiel, že v prípade, ak sa štát rozhodol postupovať podľa tejto časti, nezaviazal sa k postupnému rušeniu jednotlivých agentúr.

Dohovor 96 bol ratifikovaný 42 štátmi, z ktorých väčšina zvolila plnenie z neho vyplývajúcich záväzkov prostredníctvom postupného rušenia agentúr práce činných za úhradu,<sup>50</sup> t. j. postupovať podľa časti 2 Dohovoru 96. Na prístup členských štátov k obmedzovaniu, či dokonca rušeniu agentúr práce činných za úhradu mala zrejme vplyv myšlienka, že na sprostredkovanie zamestnania sa má v prevažnej miere podieľať štát a jeho orgány prostredníctvom verejných bezplatných služieb zamestnanosti. ... Plnenie záväzkov vyplývajúcich z Dohovoru 96 o agentúrach práce činných za úhradu sa však pre niektoré štáty stalo v priebehu doby značne problematické. Iné štáty zas prehodnotili postoj k pôsobeniu agentúr práce s ohľadom na nedostatočnú efektivitu fungovania verejných služieb zamestnanosti. Tieto skutočnosti viedli k tomu, že niektoré členské štáty Dohovor 96 o agentúrach práce činných za úhradu ratifikovali, následne od svojich záväzkov odstúpili.<sup>51</sup> Niektoré členské štáty zase tento Dohovor ratifikovali znovu a namiesto možnosti postupného zrušenia agentúr práce činných za úhradu zvolili možnosť prijať iba opatrenia vedúce k ich regulácii.<sup>52</sup> Stále prebiehala diskusia týkajúca sa organizácie a fungovania služieb umiestnenia do zamestnania najmä, či tieto služby majú byť verejné alebo súkromné. ... Tento vývoj následne vyústil do rozhodnutia MOP prehodnotiť úpravu súkromných agentúr práce. Jedným z dôvodov tohto rozhodnutia bol názor, že časť 3 Dohovoru 96 o agentúrach práce činných za úhradu už nezodpovedala požiadavkám vtedajšej praxe väčšiny trhov práce a jeho časť 3 v mnohých ohľadoch nedorážala vtedajšiu realitu vzhľadom na svoj nízky rozsah pôsobnosti, nedostatočne flexibilnému dohľadu a vzhľadom na

<sup>50</sup> V súčasnosti je tento Dohovor účinný v 23 štátoch, z nich len 8 so zvolilo možnosť postupu podľa časti 3 Dohovoru 96; pozri:

<[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312241](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312241)>, cit. 2021-03-22.

<sup>51</sup> Zo spomínaných 42 štátov, do dnešného dňa od Dohovoru 96 odstúpilo 5 štátov a 14 ďalších ho už neuplatňuje automaticky v dôsledku ratifikácie Dohovoru 181 (k nemu pozri nasledujúcu podkapitolu); pozri: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312241](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312241)>, cit. 2021-03-22.

<sup>52</sup> T. j. postup podľa časti 3 Dohovoru 96.



obmedzujúce alebo nadbytočné ustanovenia vo vzťahu k fungovaniu moderných trhov práce.<sup>53</sup>

Výsledkom bolo prijatie Dohovoru č. 181 o súkromných agentúrach zamestnania a Odporúčania č. 188 o súkromných agentúrach zamestnania (pozri bližšie v nasledujúcej podkapitole).

Z pohľadu európskeho práva je problematika agentúr práce pokrytá predovšetkým Smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci. Keďže táto smernica je prvým právnym aktom Európskej únie upravujúcich postavenie agentúr dočasnej práce, bude táto smernica predmetom výkladu až nasledujúcej podkapitoly.

### 2.3. SÚČASNÉ MEDZINÁRODNÉ A EURÓPSKE ZÁVÄZKY SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ako sme uviedli v predchádzajúcej kapitole, tak cieľom tejto kapitoly je uviesť súčasný medzinárodný a európsky štandard, ktorý sa týka agentúr dočasného zamestnávania. V prvej časti sa budeme venovať právnej úprave medzinárodného práva.

**Z pohľadu medzinárodného práva** má najväčší význam skúmať právnú úpravu zachytenú v Dohovore Medzinárodnej organizácie práce č. 181 o súkromných agentúrach zamestnania a Odporúčania č. 188 o súkromných agentúrach zamestnania.

Zatiaľ čo úlohou Dohovoru č. 88 je predovšetkým upraviť pravidlá fungovania národných služieb zamestnanosti, úlohou Dohovoru č. 181 je upraviť pôsobenie súkromných agentúr zamestnávania a zabezpečiť ochranu zamestnancov, ktorí využívajú ich služby.<sup>54</sup> Dohovor č. 181 bol 19. júna 1997 prijatý v Ženeve. Národná rada Slovenskej republiky s dohovorom vyslovila súhlas uznesením č. 1789 z 2. decembra 2009 a rozhodla, že ide o medzinárodnú zmluvu, ktorá má podľa čl. 7 ods. 5 Ústavy Slovenskej republiky prednosť pred zákonmi. Prezident Slovenskej republiky dohovor ratifikoval 3. februára 2010. Ratifikačná listina bola uložená 22. februára 2010 u generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce, depozitára dohovoru. Dohovor nadobudol platnosť 10. mája 2000 v súlade s článkom 18 ods. 2. Pre Slovenskú republiku nadobudol platnosť 22. februára 2011 v súlade s článkom 18 ods. 3.<sup>55</sup>

Z hľadiska pôsobnosti vymedzuje Dohovor č. 181 svoju vecnú a osobnú pôsobnosť v čl. 1 a čl. 2. Tento dohovor sa vzťahuje na všetky súkromné agentúry zamestnania, ktorými rozumie

<sup>53</sup> Komendová, J. Úprava agentur práce v normách prijatých Mezinárodní organizací práce. In Časopis pro právní vědu a praxi. Roč. 21, č. 3 (2013), s. 348-349. Dostupné na: <<https://journals.muni.cz/cvpv/article/view/5697/4792>>, cit. 2021-03-21.

<sup>54</sup> International Labour Organization. Guide to international labour standards and rights at work concerning young people. Ženeva: ILO, 2017, s. 37. Dostupné na: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_613959.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_613959.pdf)>, cit. 2021-04-26.

<sup>55</sup> Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 173/2010 Z. z.

akúkoľvek fyzickú osobu alebo právnickú osobu nezávislú od verejných úradov, ktorá poskytuje jednu alebo viaceré služby trhu práce, ktoré vymedzuje v čl. 1 ods. 1. Dohovor sa však nevzťahuje na získavanie a umiestňovanie námorníkov.<sup>56</sup> Po konzultáciách s najrepresentatívnejšími organizáciami príslušných zamestnávateľov a s najrepresentatívnejšími organizáciami príslušných pracovníkov členský štát môže zakázať súkromným agentúram zamestnania konať v prospech určitých kategórií pracovníkov alebo odvetví hospodárskej činnosti alebo vylúčiť pracovníkov určitých odvetví hospodárskej činnosti alebo ich častí z rozsahu pôsobnosti dohovoru alebo z niektorých jeho ustanovení za predpokladu, že dotknutí pracovníci majú inak zabezpečenú primeranú ochranu. Ak sa tak stane, členský štát musí túto skutočnosť uvádzať v správach, ktoré adresuje MOP a zdôvodní ich. Okrem týchto výnimiek sa Dohovor č. 181 vzťahuje na všetky kategórie pracovníkov a na všetky odvetvia hospodárskej činnosti.

Účelom dohovoru je nielen umožniť činnosť súkromným agentúram zamestnania, ale aj poskytnúť ochranu pracovníkom využívajúcich ich služby v rámci ustanovení dohovoru, pričom pracovníkom sa rozumie uchádzač o zamestnanie. Z uvedeného vyplýva, že Dohovor č. 181 je založený na uznaní úloh, ktorých zabezpečením súkromné agentúry práce pomáhajú nastaviť dobre fungujúci pracovný trh a zároveň zdôrazňuje potrebu ochrany pracovníkov pred ich zneužívaním.<sup>57</sup> V tejto súvislosti treba uviesť, že dohovor posilňuje úlohu, ktorú zohrávajú verejné orgány a súkromné agentúry práce pri odstraňovaní nútenej práce. Ďalej poznamenáva, že nútené práce sú často spojené s obchodovaním s ľuďmi, do ktorého by sa mohli zapojiť zneužívajúci sprostredkovatelia.<sup>58</sup>

Ústredným pravidlom zachyteným v Dohovore č. 181 pritom je, že súkromné agentúry práce nesmú priamo či nepriamo, vcelku alebo po častiach požadovať od pracovníkov akékoľvek poplatky alebo hradenie nákladov.<sup>59</sup>

Zdôrazniť pritom treba tú skutočnosť, že definícia súkromnej agentúry zamestnania sa už neobmedzuje iba na súkromné agentúry práce, ale zahŕňa aj trojstranné vzťahy, ktoré môžu vzniknúť, ak agentúra práce bude pôsobiť aj ako formálny zamestnávateľ.<sup>60</sup> Na Dohovor č. 181 a jeho jednotlivé ustanovenia nadväzuje aj Odporúčanie č. 188, ktorého cieľom je

<sup>56</sup> Námorníci nie sú pokrytí ani Dohovorom č. 181, ale ani Dohovorom č. 96, pretože väčšina aspektov ich zamestnávania a práce boli vždy predmetom samostatnej úpravy, a to už od vzniku MOP; najmä Dohovoru č. 9 o umiestňovaní námorníkov. Pozri International Labour Conference. Report III (Part 1B). General Survey concerning employment instruments in light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalizations. Ženeva: International Labour Office, 2010, s. 79 a nasl. Dostupné na: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_123390.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_123390.pdf)>, cit. 2021-04-29.

<sup>57</sup> International Labour Organization. Guide to..., op. cit., s. 63, cit. 2021-04-26.

<sup>58</sup> International Labour Conference. Report III..., op. cit. s. 87, cit. 2021-04-29.

<sup>59</sup> International Labour Organization. Guide to..., op. cit., s. 41, cit. 2021-04-29. Výnimky sú však za splnenia prísnych podmienok prípustné; tamtiež.

<sup>60</sup> van Haastern, F. C. A. Decent Flexibility. The Impact of ILO Convention 181 and the Regulation on Temporary Agency Work. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International B.V, 2017, s. 35. Dostupné na: <<https://www.universiteitleid.nl/binaries/content/assets/rechtsgeleerdheid/instituut-voor-publiekrecht/sociaal-recht/dissertatie-van-haasteren.pdf>>, cit. 2021-04-26.



poskytnúť konkrétnejšie príklady dobrej praxe. Prijatím Dohovoru č. 181 a Odporúčania č. 188 sa tak ukončilo takmer 90 rokov rozhovorov o tom, či súkromné agentúry práce činné za úhradu by mali mať umožnenú existenciu. Zaujímavosťou je, že tento zákaz sa počas tejto doby nikdy nedosiahol. Odpor k úplnému zákazu bol počas tejto doby silný a praktické skúsenosti v plnej miere nahradili teoretické názory medzinárodnej právnej úpravy.<sup>61</sup>

Článok 3 vyžaduje, aby právny status súkromnej agentúry práce vychádzal zo skutočnosti, že agentúry vykonávajú svoju činnosť na základe licencie alebo certifikácie členského štátu, pričom tieto licencie alebo certifikácie upravujú aj bližšie podmienky činnosti agentúry.

MOP k tomu uvádza, že udeľovanie licencií a certifikácia sa musí vykonávať objektívne a transparentne, to znamená takým spôsobom, aby agentúry mohli fungovať správne a primerane. Legislatívny základ tvoria platné zákony prípadne nariadenia alebo vyhlášky. MOP poukazuje na to, že pri presadzovaní pravidiel bude musieť národná vláda zohľadniť svoje dostupné kapacity. Stanovenie stručného nariadenia, ktoré sa dá ľahko vynútiť, je vhodnejšie ako nariadenie, ktoré sa ťažko účinne sleduje.<sup>62</sup>

V tejto súvislosti preto pre úplnosť treba spomenúť aj Odporúčanie č. 203 o nútenej práci (doplňujúce opatrenia). Dohovor č. 181 zaručuje, že pracovníci prijímaní súkromnými agentúrami práce nie sú obmedzovaní vo výkone svojich základných práv v zamestnaní. Súkromné pracovné agentúry môžu poskytovať špeciálne služby alebo ciele programy určené na pomoc najviac znevýhodneným pracovníkom pri hľadaní zamestnania. Podľa odporúčania č. 203 štáty s cieľom zabránenia nútenej práce migrujúcich pracovníkov mali prijať opatrenia na reguláciu, licencovanie a monitorovanie náborových pracovníkov a pracovných agentúr a elimináciu spoplatňovania náboru pracovníkov s cieľom zabrániť ich dlhovému otroctvu a iným formám ekonomického nátlaku.<sup>63</sup>

Článok 4 je zameraný na pracovníkovo právo združovať sa a právo na kolektívne vyjednávanie.

Ochrana kolektívneho vyjednávanie spočíva v nutnosti prijatia opatrení, ktoré majú zistiť, aby pracovníkom prijatým do zamestnania v súkromných agentúrach práce poskytujúcich služby podľa článku 1 nebolo odopreté právo na slobodu združovania a právo kolektívneho vyjednávať. Členský štát má v súlade s národnými právnymi predpismi a praxou prijať potrebné opatrenia, aby zaistil zodpovedajúcu ochranu pracovníkov zamestnaných súkromnými agentúrami práce s cieľom ich dať k dispozícii tretej strane, pokiaľ ide okrem iného o slobodu združovania a kolektívneho vyjednávanie (čl. 11). Odporúčanie č. 188 o súkromných agentúrach práce v bode 6 navyše dopĺňa ochranu kolektívnych záujmov

<sup>61</sup> Tamtiež, s. 37.

<sup>62</sup> Tamtiež, s. 38.

<sup>63</sup> International Labour Organization. Guide to..., op. cit., s. 40, cit. 2021-04-26.



zamestnancov užívateľa tým, že ustanovuje zákaz poskytovania pracovníkov súkromných agentúr práce užívateľskému závodu na náhradu jeho zamestnancov, ktorí stávkujú.<sup>64</sup>

Článok 5 zakotvuje princíp zákazu diskriminácie a vymedzuje jednotlivé diskriminačné dôvody, avšak možná je výnimka v prípade ak ide o poskytovanie služieb zamestnanosti agentúrou, ak ide o osobitné služby alebo cielene zostavené programy, ktoré sú určené na pomoc najviac znevýhodneným pracovníkom pri ich činnostiach uchádzania sa o prácu.

V tomto článku je teda upravené právo na rovnaké zaobchádzanie a zákaz diskriminácie. Podľa neho na presadenie rovnosti príležitostí a zaobchádzanie v prístupe k zamestnaniu a k určitým povolania bude členský štát dbať na to, aby súkromné agentúry práce zaobchádzali s pracovníkmi bez diskriminácie na základe rasy, farby pleti, pohlavia, náboženstva, politických názorov, národnostného a sociálneho pôvodu alebo bez akejkoľvek inej formy rozlišovania pokrytými národným zákonodarstvom a praxou ako je napríklad vek alebo zdravotné postihnutie. Toto ustanovenie môže byť chápané dvojakým spôsobom, a to buď tak, že všetky diskriminačné dôvody musia byť pokryté vnútroštátnym zákonodarstvom, prípadne praxou, alebo že rozlišuje diskriminačné dôvody do dvoch kategórií. Pri prvej kategórii diskriminačných dôvodov, ktoré zahŕňajú rasu, farbu pleti, pohlavie, náboženstvo, politický názor a národnostný a sociálny pôvod vyplýva zákaz diskriminácie priamo z Dohovoru. Pri druhej kategórii, ku ktorej sú demonštratívne zaradené vek a zdravotné postihnutie, sa Dohovor odvoláva na ich pokrytie vnútroštátnym zákonodarstvom alebo praxou.<sup>65</sup>

Článok 6 vymedzuje právo pracovníka na ochranu súkromia a spracúvanie osobných údajov pracovníka.

Je zrejmé, že spracovanie osobných údajov je nevyhnutné zo strany súkromných agentúr práce, aby mohli plniť úlohy, ktoré sú im umožnené z pohľadu Dohovoru č. 181, tak na strane druhej treba uviesť, že spracovanie týchto údajov predstavuje nebezpečenstvo pre pracovníka, ak sú zdieľané s treťou stranou a bez súhlasu pracovníka. Zhromažďovanie veľkého množstva údajov a mnohé možnosti ich využitia len znásobujú nebezpečie zneužitia a tiež umožňuje podrobné monitorovanie pracovníka dotknutými tretími stranami. Preto aj v spojení s čl. 11 Odporúčania č. 188 sa vyžaduje, aby uchovávané dáta boli v minimálnom rozsahu, ale tiež sa zdôrazňuje aj úloha národného práva a praxe, aby zabezpečovala pracovníkovo súkromie.<sup>66</sup> V súvislosti s ochranou osobných údajov však treba zdôrazniť, že v rámci priestoru Európskej únie sa plne bude uplatňovať Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní

<sup>64</sup> Komendová, J. Úprava agentur práce v normách prijatých Mezinárodní organizací práce. In Časopis pro právní vědu a praxi. Roč. 21, č. 3 (2013), s. 351. Dostupné na: <<https://journals.muni.cz/cvpv/article/view/5697/4792>>, cit. 2021-04-29.

<sup>65</sup> Komendová, J. Mezinárodní a komunitární úprava agenturního zaměstnávání. In Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2010, s. 200. Dostupné na: <[https://www.upjs.sk/public/media/1084/Zbornik\\_16.pdf](https://www.upjs.sk/public/media/1084/Zbornik_16.pdf)>, cit. 2021-04-29.

<sup>66</sup> International Labour Organization. Guide to..., op. cit., s. 79, cit. 2021-04-29.

osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov).<sup>67</sup>

Článok 7 vymedzuje, že agentúry súkromného zamestnávania si v zásade za svoje služby nemôžu účtovať poplatky (výnimky sú možné vo vzťahu k určitým kategóriám pracovníkov a určitým druhom služieb, avšak len po konzultáciách s najreprezentatívnejšími organizáciami zamestnávateľov a najreprezentatívnejšími organizáciami pracovníkov).

Uvádza sa, že práve čl. 7 je podstatou celého Dohovoru č. 181,<sup>68</sup> avšak napriek tomu približne tretia z členských štátov uplatňuje výnimku práve z tohto ustanovenia.<sup>69</sup> Na uplatnenie výnimiek z tohto článku musia byť kumulatívne naplnené viaceré podmienky, a to: konzultácia, transparentnosť a zasielanie správ. Je to nevyhnutné z toho dôvodu, aby členské štáty zavádzali túto prax naďalej v súlade s požiadavkami Dohovoru č. 181.<sup>70</sup>

Články 8 a 9 sa týkajú osobitných kategórií pracovníkov. V prípade migrujúcich pracovníkov sa Dohovor č. 181 zameriava na zabezpečenie ich právneho postavenia (čl. 8) a v prípade detských pracovníkov sa zameriava na úplný zákaz detskej práce (čl. 9).

Cieľom čl. 8 je poskytovať primeranú ochranu migrujúcim pracovníkom a predchádzať zneužívaniu migrujúcich pracovníkov, ktorí boli do ich krajín umiestnení agentúrami. Členské štáty musia prijať opatrenia, ktoré upravujú zodpovednosť agentúr, vrátane možnosti zakázať činnosť agentúram, ktoré sa dopúšťajú podvodných praktík a zneužívania. Článok 8 odkazuje na Dohovor OSN z decembra 1990 o ochrane práv všetkých migrujúcich pracovníkov a členov ich rodín. Cieľom neskoršieho dohovoru OSN z 1. júla 2003 je dosiahnuť rovnaké zaobchádzanie vrátane rovnakých pracovných podmienok pre štátnych príslušníkov i migrujúcich pracovníkov, ako aj rovnaký prístup k ochranným opatreniam. Rovnako dôležitý je v tejto súvislosti článok 5 Odporúčania č. 188, ktorý požaduje písomné zmluvy a poskytuje pracovníkom adekvátne informácie o ich pracovných podmienkach pred začiatkom ich pridelenia.<sup>71</sup>

Článok 9 zakazuje detskú prácu. Z hľadiska rozsahu kopíruje toto ustanovenie aj Dohovor č. 182 o zákaze a o okamžitých opatreniach na odstránenie najhorších foriem detskej práce,<sup>72</sup> pričom členské štáty musia v tejto súvislosti zakázať detskú prácu a nastaviť tak podmienky udeľovania licencií súkromným agentúram a osobitne najmä v migračnom kontexte.<sup>73</sup>

Článok 10 vyžaduje vytvorenie mechanizmu na prešetrenie sťažností, obvinení zo zneužívania a podvodných praktík týkajúcich sa činnosti súkromných agentúr zamestnania.

<sup>67</sup> K nemu pozri napríklad Mesarčík, M. Ochrana osobných údajov. Bratislava: C. H. Beck, 2020, 298 s. alebo Berthoty, J. a kol. Všeobecné nariadenie o ochrane osobných údajov. Bratislava: C. H. Beck, 2018, 715 s.

<sup>68</sup> International Labour Organization. Guide to..., op. cit., s. 40, cit. 2021-04-26.

<sup>69</sup> van Haastern, F. C. A. Decent Flexibility..., op. cit. s. 42, cit. 2021-04-26.

<sup>70</sup> International Labour Conference. Report III..., op. cit., s. 82, cit. 2021-04-30.

<sup>71</sup> van Haastern, F. C. A. Decent Flexibility..., op. cit., s. 43, cit. 2021-04-30.

<sup>72</sup> Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí č. 38/2001 Z. z. Dohovor nadobudol platnosť 19. novembra 2000 a pre Slovenskú republiku nadobudol platnosť 20. decembra 2000.

<sup>73</sup> International Labour Conference. Report III..., op. cit., s. 87, cit. 2021-04-30.



Nie je pritom vylúčené, aby tento proces bol zabezpečený nielen prostredníctvom súdov (ako poskytnutie formálnoprávnej ochrany), ale aj menej formálnymi prostriedkami prostredníctvom alternatívnych spôsobov riešenia sporov.

Článok 11 vymedzuje desať práv,<sup>74</sup> ktoré sa vyžadujú na zabezpečenie primeranej ochrany pracovníkov zamestnaných súkromnými agentúrami zamestnania. Z rovnakého okruhu s výnimkou slobody združovania je tvorený aj článok 12, ktorý daným právam zamestnanca garantuje synalagmatické poňatie a tieto zamestnanecké práva upravuje ako zodpovednosť na strane súkromnej agentúry zamestnania.

V článku 13 je zameraný na spoluprácu medzi službami zamestnanosti poskytovanými štátom a súkromnými agentúrami zamestnania. V zásade platí, že finálnu právomoc konečného rozhodnutia v oblasti formulovania politiky trhu práce a využívania alebo regulovania použitia verejných fondov určených na uplatňovanie danej politiky majú štátne orgány.

Ako vidno, Dohovor č. 181 výslovne zmieňuje podmienky podpory členských štátov oblasti spolupráce medzi verejnými službami zamestnanosti a súkromnými agentúrami. Tieto podmienky poliehajú zásade, že verejné orgány si podržiavajú konečnú právomoc nad formulovaním politiky trhu práce a používaním a kontrolou verejných prostriedkov určených na realizáciu tejto politiky. Dohovor tiež ustanovuje súkromným agentúram práce povinnosť poskytovať verejným orgánom informácie, ktoré si vyžadujú na to, aby umožnili kompetentnému orgánu získať prehľad o štruktúre a činnosti súkromnej agentúry práce a na štatistické účely. Kompetentný orgán má potom tieto uvedené informácie zhromažďovať a v pravidelných intervaloch publikovať.<sup>75</sup>

Zvyšné články, t. j. články 14 až 39 upravujú procesné ustanovenia Dohovoru č. 181, ako aj ustanovenia týkajúce sa jeho vymožiteľnosti.

Vo všeobecnosti preto možno konštatovať, že Dohovor č. 181 je najkomplexnejším a najaktuálnejším medzinárodným štandardom pre súkromné pracovné agentúry. Mal by sa však uplatňovať v spojení s inými nástrojmi zamestnanosti MOP, a to najmä s Dohovorom o službách zamestnanosti z roku 1948 (č. 88) a Dohovorom o politike zamestnanosti z roku 1964 (č. 122). Celkovo tieto dohovory priznávajú vedúce postavenie orgánom verejnej správy pri formulovaní politík zamestnanosti a ich implementácii, pričom uznávajú významný príspevok súkromných aktérov k fungovaniu trhu práce.<sup>76</sup>

<sup>74</sup> Ide o: slobodu združovania, kolektívne vyjednávanie, minimálnu mzdu, pracovný čas a ďalšie pracovné podmienky, zákonné dávky sociálneho zabezpečenia, prístup k odbornému vzdelávaniu a príprave, bezpečnosť a zdravie pri práci, náhradu škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania, náhradu škody v prípade platobnej neschopnosti a ochranu nárokov pracovníkov a napokon ochranu materstva a materských dávok a ochranu rodičov a rodičovských dávok.

<sup>75</sup> Komendová, J. Úprava..., op. cit. s. 350, cit. 2021-04-29.

<sup>76</sup> Andrees, B., Nasri, A., Swiniarski, P.: Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and to foster fair migration: Models, challenges and opportunities. Ženeva: International Labour Organization, 2015, s. 21.



Pre úplnosť treba ešte spomenúť aj Odporúčanie č. 188, ktoré dopĺňa text Dohovoru č. 188 a podrobnejšie rozvádza niektoré z jeho článkov.

Odporúčanie sa zameriava na povinnosti, ktoré by mal dodržiavať štát, súkromné agentúry práce, ako aj pracovníci.<sup>77</sup> Odporúčanie č. 188 funguje ako podrobnejšia príručka na podporu osvedčených postupov. Medzi hlavné prvky patrí:

- práca s písomnými zmluvami;
- zdržať sa prerušenia štrajku;
- zdržať sa zamestnávania pracovníkov pre nebezpečné situácie;
- poskytovanie spoľahlivých informácií migrujúcim pracovníkom;
- odmietnutie diskriminačných ustanovení;
- venovať pozornosť pozitívnym akciám;
- predchádzanie nefunkčným záznamom;
- formulovanie politiky náboru a výberu;
- zabezpečenie voľnej mobility;
- podpora verejnej a súkromnej spolupráce.<sup>78</sup>

V druhej časti tejto kapitoly sa budeme zaoberať aj **právnou úpravou na európskej úrovni**.

Komunitárne predpisy v oblasti sociálnej politiky dôsledne rozlišujú medzi pracovným pomerom na dobu určitú uzatvorenú priamo medzi zamestnancom a zamestnávateľom, kde je skončenie pracovnej zmluvy určené objektívnymi podmienkami, ako je dosiahnutie určitého dňa, dokončenie určitej úlohy alebo vznik určitej udalosti, a dočasným pracovným pomerom uzatvoreným medzi podnikom dočasnej práce, ktorý je zamestnávateľom, a zamestnancom, ktorý je pridelený na výkon práce pre podnik alebo závod využívajúci služby podniku na dočasnú prácu.<sup>79</sup>

V Európe však boli rôzne fázy regulácie. Historicky niektoré členské štáty EÚ, ako napríklad Spojené kráľovstvo alebo Holandsko, umožnili súkromným agentúram práce pôsobiť na trhu práce, a to už od 60. a 70. rokov, aj keď za určitých obmedzení. Naopak, krajiny južnej Európy väčšinou zakázali súkromné pracovné agentúry, a to až času prijatia Dohovoru č. 181, ktorý vyvolal posun v politikách a novelizáciám práva. Po vstupe do EÚ v roku 2002 museli členské

---

Dostupné na: <<http://mfasia.org/recruitmentreform/wp-content/uploads/2015/07/ILO-Regulating-Labour-Recruitment.pdf>>, cit. 2021-04-29.

<sup>77</sup> Pozri International Labour Organization. Guide to..., op. cit., s. 65, cit. 2021-04-30.

<sup>78</sup> van Haastern, F. C. A. Decent Flexibility..., op. cit. s. 37, cit. 2021-04-30.

<sup>79</sup> Komendová, J. Mezinárodní..., op. cit., s. 202-203, cit. 2021-04-30.

štáty strednej a východnej Európy zaviesť nové právne úpravy. Bulharsko a Rumunsko sa pripojili k EÚ v roku 2007, pričom ich vnútroštátne právne predpisy sa už vtedy riadili duchom smernice EÚ o dočasných agentúrnych pracovníkoch, ktorá vtedy ešte nebola prijatá.<sup>80</sup>

Z pohľadu Európskej únie je v súčasnosti najvýznamnejšou Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (ďalej len „Smernica“).<sup>81</sup> Ide o prvú komplexnú právnu úpravu tejto problematiky na európskej úrovni; predchádzajúce úpravy boli len fragmentárne, resp. čiastkové.<sup>82</sup>

Smernica je kľúčovým nástrojom formujúcim reguláciu EÚ v oblasti dočasnej agentúrnej práce, hoci je potrebné poznamenať, že, ako aj uznáva samotná Smernica, tak pri formovaní regulačného rámca zohrávajú dôležitú úlohu aj ďalšie nástroje, najmä smernica 91/383 (Smernica o zdraví a bezpečnosti dočasných pracovníkov), smernica 96/71 (smernica o vysielaných pracovníkoch), a články 49 a 56 Zmluvy o fungovaní Európskej únie. Prípád Della Rocca (vec C 290/12) účinne ustanovil, že smernica 99/70 (smernica o práci na dobu určitú) sa na dočasnú agentúrnu prácu nevzťahuje, a článok 2 ods. 2 písm. e) smernice 2006/123 (smernica o službách) výslovne vylučuje služby dočasnej práce agentúry z jej rozsahu. Napokon, aj keď to Smernica priamo nepripomína, je diskutabilné, či smernica 91/533 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah, sa uplatňuje, aj keď možno tangenciálne, na reguláciu dočasných agentúr práce v členských štátoch EÚ.<sup>83</sup>

Prijatie Smernice však nebolo tak jednoduché, a to aj napriek tomu, že sa uvádza, že v tom čase bolo zamestnaných prostredníctvom dočasných agentúr práce približne 3 milióny osôb v rámci pôvodnej európskej 15-čky, čo predstavuje približne 1-2 % z celkového počtu zamestnaných osôb.<sup>84</sup>

Smernica teda bola prijatá až v roku 2008, avšak iniciáciu jej prijatia možno datovať oveľa skôr. Smernicu iniciovala už v roku 2000 Európska únia priemyselných a zamestnávateľských konfederácií (UNICE), Európske stredisko podnikov s účasťou verejnosti a podnikov všeobecného hospodárskeho záujmu (CEEP), ako aj Európska konfederácia odborových zväzov (ETUC). Vo vzťahu k pracovníkom s pracovnou zmluvou alebo pracovným pomerom s agentúrou dočasného zamestnávania, ktorí sú pridelení k užívateľským podnikom uznáva

<sup>80</sup> Andrees, B., Nasri, A., Swiniarski, P.: Regulating..., op. cit. s. 75, cit. 2021-04-30.

<sup>81</sup> Dostupné na: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0104&from=EN>>, cit. 2021-04-30.

<sup>82</sup> K tomu pozri Komendová, J. Mezinárodní... op. cit., s. 202 a nasl., cit. 2021-04-30.

<sup>83</sup> Countouris, N. a kol. Report on temporary employment agencies and temporary agency work. Ženeva: International Labour Office, 2016, s. 31. Dostupné na: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---ed\\_dialogue\\_msu/documents/publication/wcms\\_541655.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---ed_dialogue_msu/documents/publication/wcms_541655.pdf)>, cit. 2021-04-30.

<sup>84</sup> Porovnaj Európska komisia. Temporary Agency Work Directive. Dostupné na: <[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO\\_08\\_646](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_08_646)>, cit. 2021-04-30.



Smernica legitímny prínos vo vytváraní pracovných miest zo strany agentúr dočasnej práce, ale taktiež aj ich zodpovednosť ako zamestnávateľov.<sup>85</sup>

Smernica musela byť transponovaná do národných právnych poriadkov v termíne do 5. decembra 2011 (čl. 11 ods. 1 Smernice). Všetky členské štáty transponovali Smernicu. V mnohých prípadoch sa transpozícia uskutočnila neskoro a až potom, ako Komisia začala konanie o porušení povinnosti. Začiatkom roku 2012 zaslala Komisia výzvu na neoznámenie transpozičných opatrení 15 členským štátom. Neskôr v tom roku boli zaslané odôvodnené stanoviská trom členským štátom. V členskom štáte, ktorý smernicu transponoval ako posledný, vykonávacie právne predpisy nadobudli účinnosť 1. júla 2013.<sup>86</sup>

Ako vyplýva z recitálov k Smernici, tak v tejto Smernici sa dodržiavajú základné práva a zásady uznané Chartou základných práv Európskej únie. Konkrétne je jej cieľom zabezpečiť úplné dodržiavanie článku 31 Charty, v ktorom sa ustanovuje, že každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť, a na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj na každoročnú platenú dovolenku. V rámci Európskej únie však existujú značné rozdiely vo využívaní dočasnej agentúrnej práce a v právnom postavení, štatúte a pracovných podmienkach dočasných agentúrnych pracovníkov. Dočasná agentúrna práca spĺňa nielen potreby podnikov týkajúce sa pružnosti, ale aj potrebu zamestnancov zosúladiť svoj pracovný a súkromný život. Prispieva tak k vytváraniu pracovných miest a k účasti a integrácii na trhu práce. Touto Smernicou sa preto vytvára ochranný rámec pre dočasných agentúrnych pracovníkov, ktorý je nediskriminačný, transparentný a primeraný a zároveň rešpektuje rôznorodosť pracovných trhov a pracovnoprávných vzťahov. Základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ktoré sa vzťahujú na dočasných agentúrnych pracovníkov, by mali byť minimálne také, aké by sa na takýchto pracovníkov vzťahovali, ak by ich na také isté pracovné miesto prijal užívateľský podnik. Keďže cieľ tejto Smernice, a to vytvorenie harmonizovaného rámca na úrovni Spoločenstva pre ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov, nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, ale z dôvodu rozsahu alebo dôsledkov akcie ho možno lepšie dosiahnuť na úrovni Spoločenstva zavedením minimálnych požiadaviek uplatniteľných v celom Spoločenstve, prijal Európsky parlament a Rada EÚ túto Smernicu.<sup>87</sup>

Smernica upravuje iba otázku zamestnávania zamestnancov agentúrou práce na účely pridelenia k užívateľom, aby pod ich dohľadom a vedením po prechodnú dobu pracovali, čo predstavuje len jeden aspekt činnosti, ktorú agentúry práce môžu vykonávať. Zameranie Smernice je teda pomerne úzke v porovnaní so štandardami MOP obsiahnutými v Dohovore č. 181 a Odporučením č. 188, ktoré pokrývajú aj iné činnosti agentúry práce, ako je

<sup>85</sup> International Labour Conference. Report III..., op. cit., s. 61, cit. 2021-04-30.

<sup>86</sup> Európska komisia. Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the application of Directive 2008/104/EC on temporary agency work. 2014, s. 3. Dostupné na: <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4dc1f4ba-b10b-11e3-86f9-01aa75ed71a1/language-en>>, cit. 2021-04-30.

<sup>87</sup> Pozri recitály 1, 10 až 12, 14 a 23 Smernice.



poskytovanie služieb na priblíženie ponuky a žiadosti o zamestnanie bez toho, aby sa súkromná agentúra stala stranou pracovného pomeru, ktorý by z nich mohol vzniknúť, a služby vzťahujúce sa na hľadanie zamestnania, napríklad poskytovanie informácií, ktoré nie sú určené na zblíženie špecifických ponúk a žiadostí o zamestnanie.<sup>88</sup>

Smernica neobsahuje žiadne ustanovenie vymedzujúce jej územný rozsah pôsobnosti. V dôsledku toho je potrebné ho určiť z hľadiska ustanovení Zmluvy o EÚ o jej územnej pôsobnosti. Na tomto základe by sa Smernica v zásade neuplatňovala na dočasných agentúrnych zamestnancov zamestnaných agentúrami usadenými v Európskej únii a pridelenými k užívateľským podnikom mimo EÚ. Podľa stálej judikatúry Súdneho dvora však samotná skutočnosť, že sa činnosti vykonávajú mimo územia EÚ, sama osebe nestačí na vylúčenie uplatnenia pravidiel EÚ za predpokladu, že si pracovnoprávny vzťah zachováva dostatočne úzku väzbu s právom EÚ (pozri napríklad rozsudok z 30. apríla 1996 vo veci C-214/94, Boukhalfa, ako aj predchádzajúce veci Walrave-Koch, 36/74, Prodest, 237/83, Lopes da Veiga, 9/88 a Aldewereld, C-60/93).<sup>89</sup>

Základné princípy, na ktorých stojí Smernica, sú vymedzené v jej článku 2 a 5. Z článku 2 Smernice vyplýva, že jej cieľom je zabezpečiť ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov a zlepšiť kvalitu dočasnej agentúrnej práce za súčasnej garancie princípu rovnakého zaobchádzania vymedzeného v čl. 5 Smernice. Tento cieľ sa má dosiahnuť vytvorením vhodného rámca pre využívanie dočasnej agentúrnej práce, ktoré tým účinne prispievajú k vytváraniu pracovných miest a rozvoju pružných foriem práce.

Osobný rozsah pôsobnosti Smernice (vymedzený v čl. 3) je pomerne široký, pretože v porovnaní s Dohovorom č. 181 vzťahujúcim sa len na súkromné agentúry práce (akékoľvek fyzické alebo právnické osoby nezávislé na verejných orgánoch), zahŕňa verejné a súkromné podniky, ktoré sú agentúrami práce alebo užívateľmi a ktoré prevádzkujú hospodársku činnosť ziskovej či neziskovej povahy. Smernica pokrýva všetkých zamestnancov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu s agentúrou práce a ktorí sú pridelení užívateľom, aby pod ich dohľadom a vedením pracovali počas prechodnej doby. Za určitý nedostatok, pokiaľ ide o rozsah Smernice, býva považované vymedzenie základných pojmov ako zamestnanec alebo agentúra práce obsiahnuté v čl. 3, ktoré je povrchné a odkazuje naspäť na definície týchto pojmov podľa vnútroštátneho právneho poriadku. Členským štátom je navyše daná možnosť, aby po konzultácii so sociálnymi partnermi ustanovili, že sa táto Smernica nevzťahuje na pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy v rámci určitého verejného alebo verejnými orgánmi podporovaného programu odborného vzdelávania, začlenenia alebo rekvalifikácie.<sup>90</sup>

<sup>88</sup> Komendová, J. Mezinárodní... op. cit., s. 204-205, cit. 2021-04-30.

<sup>89</sup> Európska komisia. Expert Group Report. Transposition of Directive 2008/104/EC on Temporary agency work. 2011, s. 5. Dostupné na: <<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6998&langId=en>>, cit. 2021-04-30.

<sup>90</sup> Komendová, J. Mezinárodní..., op. cit., s. 205, cit. 2021-04-30.

Článok 3 Smernice vymedzuje základné pojmy ako napríklad pracovník, agentúra dočasného zamestnávania, dočasný agentúry pracovník, užívateľský podnik, pridelenie a základné pracovné podmienky a podmienky zamestnania.

Smernica odkazuje na pojem pracovník, ako je definovaný vo vnútroštátnom pracovnom práve. Toto ustanovenie by sa však malo vykladať v spojení s článkom 3 ods. 2 prvým pododsekom Smernice, podľa ktorého nie je touto Smernicou dotknuté vnútroštátne právo, najmä pokiaľ ide o definíciu pracovníka.<sup>91</sup> Niekoľko členských štátov (Cyprus, Grécko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Litva, Malta, Portugalsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo) poskytlo vo svojich transponujúcich právnych predpisoch definície aspoň niektorých z týchto pojmov, pričom použili znenie, ktoré je vo väčšine prípadov veľmi podobné so Smernicou. Týmto sa objasní rozsah pôsobnosti vnútroštátnych vykonávacích opatrení. Ostatné členské štáty takéto definície neprijali.<sup>92</sup>

Je však tiež možné tvrdiť, že vnútroštátne definície bez ďalšieho neposkytujú vnútroštátnym pracovnoprávnym systémom neobmedzenú voľnú úvahu pri rozhodovaní o tom, kto sa má považovať za pracovníka a čo predstavuje zmluvu alebo vzťah. Súdny dvor Európskej únie vo veci C-393/10, O'Brien, uviedol (pokiaľ ide o obdobne formulované ustanovenie obsiahnuté v smernici 97/81 - smernici o práci na čiastočný úväzok), že akékoľvek vylúčenia vyplývajúce z domácich definícií „možno povoliť ... iba ak sa povaha dotknutého pracovného pomeru podstatne líši od vzťahu medzi zamestnávateľmi a ich zamestnancami“ a skutočne sa rovná skutočnej samostatnej zárobkovej činnosti. Sprostredkovanie samostatne zárobkovo činných dodávateľov, činnosť vykonávaná vo viacerých členských štátoch EÚ, teda nespadá do rozsahu pôsobnosti Smernice.<sup>93</sup>

Definícia agentúry dočasného zamestnávania je dostatočne široká, aby pokryla verejné aj súkromné agentúry dočasného zamestnávania vrátane agentúr, ktoré nepracujú so ziskom. Je tiež potrebné zdôrazniť, že pojem agentúra dočasného zamestnávania nezahŕňa iba právnické osoby, ale aj fyzické osoby. Aj keď sú agentúry dočasného zamestnávania, ktoré nemajú právnu subjektivitu, zriedkavým javom, podnikanie možno považovať za agentúru bez ohľadu na jej právnu formu a veľkosť.<sup>94</sup>

Dočasný agentúrny pracovník je definovaný ako „pracovník s pracovnou zmluvou alebo zamestnaneckým vzťahom s agentúrou dočasného zamestnávania na účely jeho pridelenia do užívateľského podniku na dočasný výkon práce pod jeho dohľadom a vedením“. Vzhľadom na neexistenciu konkrétneho výkladu Súdneho dvora Európskej únie nie je jasné, či agentúrni pracovníci, ktorí sú pridelení užívateľskej spoločnosti na trvalé zamestnanie, patria do rozsahu pôsobnosti Smernice. Poznnamenávame, že niekoľko vnútroštátnych súdnych rozhodnutí zatiaľ naznačuje, že pridelenia na neurčitú dobu nespádajú do rozsahu pôsobnosti smernice. Pokiaľ ide o Spojené kráľovstvo, pozri Moran proti Ideal Cleaning

<sup>91</sup> Európska komisia. Expert..., op. cit., s. 11, cit. 2021-04-30.

<sup>92</sup> Európska komisia. Report..., op. cit., s. 5, cit. 2021-04-30.

<sup>93</sup> Countouris, N. a kol. Report..., op. cit., s. 31-32, cit. 2021-04-30.

<sup>94</sup> Európska komisia. Expert..., op. cit., s. 11, cit. 2021-04-30.



Services Ltd (odvolanie č. UKEAT/0274/13/DM) a pre Nemecko Bundesarbeitsgericht Beschluss vom 10. Juli 2013 - 7 ABR 91/11.<sup>95</sup>

Základnou zásadou smernice je rovnaké zaobchádzanie (článok 5), ktoré je zakotvené aj v základných dohovoroch MOP a dohovoroch o migrujúcich pracovníkoch. Zásada nediskriminácie sa vzťahuje na všetkých pracovníkov, či už sú priamo zamestnaní u zamestnávateľa alebo v podniku alebo agentúrou dočasného zamestnávania.<sup>96</sup>

Podľa tejto zásady musia mať agentúrni pracovníci od prvého dňa svojho pridelenia základné pracovné a zamestnanecké podmienky, ktoré by platili, keby boli prijatí priamo užívateľskou firmou na rovnaké miesto. Tieto podmienky zahŕňajú mzdu, ako aj dĺžku pracovného času, nadčasy, prestávky, doby odpočinku, nočnú prácu, sviatky a sviatky. Podmienky sa musia uplatňovať na agentúrnych pracovníkov v takom rozsahu, že musia vytvárať všeobecné záväzné pravidlá užívateľského podniku. Podmienky musia byť v súlade s pravidlami platnými v užívateľskom podniku na ochranu tehotných žien a dojčiacich matiek, ochranu detí a mladých ľudí, ako aj rovnakého zaobchádzanie s mužmi a ženami a akýmikoľvek antidiskriminačnými opatreniami.<sup>97</sup>

Na princíp rovnakého zaobchádzania sa vzťahuje obmedzený počet kvalifikovaných výnimiek uvedených v článku 5 ods. 2 (pokiaľ ide o mzdu pre dočasných agentúrnych zamestnancov zamestnaných na dobu neurčitú a platených medzi prideleniami); článok 5 ods. 3 (kolektívne výnimky, ktoré však musia rešpektovať „celkovú ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov“) a článok 5 ods. 4 (pre členské štáty, ktoré nemajú univerzálne uplatniteľné kolektívne zmluvy, ktoré po konzultácii so sociálnymi partnermi, sa môžu odchýliť od princípu rovnakého zaobchádzania, napríklad prostredníctvom kvalifikačného obdobia, avšak „za predpokladu, že je dočasným agentúrnym zamestnancom zabezpečená primeraná úroveň ochrany“). Je tiež potrebné poznamenať, že článok 1 ods. 3 Smernice povoľuje ďalšiu výnimku pre zmluvy alebo vzťahy uzatvorené v rámci konkrétneho verejného alebo verejne podporovaného programu odborného vzdelávania, integrácie alebo rekvalifikácie, po predchádzajúcom konzultácii so sociálnymi partnermi.<sup>98</sup> Viaceré členské štáty uplatňujú tieto spomenuté výnimky.<sup>99</sup>

Smernica zároveň vyžaduje, aby členské štáty po konzultácii so sociálnymi partnermi preskúmali obmedzenia alebo zákazy využívania dočasnej agentúrnej práce (článok 4). Smernica tiež upravuje prístup k zamestnaniu, ktorý je v rámci EÚ obzvlášť dôležitý v tomto kontexte.<sup>100</sup> EÚ tu vychádzala z toho, že s ohľadom na podporu dočasnej práce je potrebné pripraviť cestu na odstránenie platných obmedzení a obmedzení využívania dočasnej práce

<sup>95</sup> Countouris, N. a kol. Report..., op. cit., s. 32, cit. 2021-04-30.

<sup>96</sup> Andrees, B., Nasri, A., Swiniarski, P.: Regulating..., op. cit., s. 75, cit. 2021-04-30.

<sup>97</sup> Európska komisia. Report..., op. cit., s. 5, cit. 2021-04-30.

<sup>98</sup> Countouris, N. a kol. Report..., op. cit. s. 32, cit. 2021-04-30.

<sup>99</sup> Vo vzťahu k čl. 5 ods. 2: Maďarsko, Írsko, Malta, Švédsko a Spojené kráľovstvo. Vo vzťahu k čl. 5 ods. 3: Rakúsko, Bulharsko, Dánsko, Fínsko, Nemecko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Holandsko a Švédsko. Vo vzťahu k čl. 5 ods. 4: Iba Spojené kráľovstvo a Malta; Európska komisia. Report..., op. cit., s. 6-8, cit. 2021-04-30.

<sup>100</sup> Andrees, B., Nasri, A., Swiniarski, P.: Regulating..., op. cit., s. 75, cit. 2021-04-30.



na úrovni Spoločenstva, ktoré už nie sú ospravedlniteľné z dôvodu všeobecného záujmu a ochrany pracovníkov.<sup>101</sup>

V článku 4 sa uvádza, že zákazy alebo obmedzenia týkajúce sa použitia dočasnej agentúrnej práce sú oprávnené iba z dôvodov všeobecného záujmu, ktoré sa týkajú najmä:

- ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov;
- požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci;
- potreby zabezpečiť správne fungovanie trhu práce;
- potreby zabezpečiť, aby sa zabránilo zneužívaniu.<sup>102</sup>

Článok 4 ods. 2 Smernice žiada členské štáty, aby po konzultácii so sociálnymi partnermi do 5. decembra 2011 preskúmali obmedzenia alebo zákazy využívania dočasných agentúr práce a overili, či by ich bolo možné odôvodniť „všeobecným záujmom súvisiacim najmä s ochranou dočasných agentúrnych pracovníkov“, „zdravím a bezpečnosťou pri práci“ alebo „potrebou zabezpečiť správne fungovanie trhu práce a predchádzanie zneužívaniu“ (odkaz na článok 4 ods. 1). Podľa článku 4 ods. 4 bola táto požiadavka zavedená „bez toho, aby boli dotknuté“ vnútroštátne požiadavky týkajúce sa „registrácie, licencií, certifikácie, finančných záruk alebo monitorovania agentúr dočasného zamestnávania“. O presnom rozsahu a prípustnosti týchto obmedzení musí Súdny dvor EÚ ešte rozhodnúť (napr. prípad C-533/13).<sup>103</sup>

Podľa článku 6 agentúra dočasného zamestnávania nebude zamestnancom účtovať žiadne poplatky „výmenou za sprostredkovanie ich prijatia užívateľským podnikom alebo za uzatvorenie pracovnej zmluvy (...)“. Regulované je aj zastúpenie dočasných agentúrnych pracovníkov, aj keď to prinieslo problémy z pohľadu zamestnaneckých organizácií.<sup>104</sup>

EÚ tu vychádza z toho, že prístup k sociálnym službám podniku je veľmi často zabezpečený príslušnými právnymi predpismi. Dočasní pracovníci sa zúčastňujú na oveľa menej trvajúcom odbornom vzdelávaní/príprave (približne 20%) než pracovníci so stálymi pracovnými zmluvami (36%) alebo dokonca so zmluvami na dobu určitú (27%). Užívateľské podniky a samotné dočasné agentúry majú malú motiváciu poskytovať dočasným pracovníkom odborné vzdelávanie, pretože ich vyslanie v podniku je, samozrejme, dočasné. Existujú však niektoré opatrenia na zlepšenie prístupu dočasných pracovníkov k odbornej príprave, ktoré sú dobrovoľné (ako vo Veľkej Británii) alebo povinné podľa kolektívnych zmlúv alebo podľa zákona (napr. ako vo Francúzsku, Belgicku, Španielsku a Taliansku).<sup>105</sup>

Pokiaľ ide o článok 6 ods. 4, 14 krajín (Rakúsko, Belgicko, Cyprus, Dánsko, Fínsko, Nemecko, Grécko, Írsko, Lotyšsko, Litva, Malta, Holandsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo), t. j. polovica členských štátov, uviedla, že využívajú možnosť odchýliť sa od rovnakého prístupu k

<sup>101</sup> Európska komisia. Expert..., op. cit., s. 27, cit. 2021-04-30.

<sup>102</sup> Európska komisia. Report..., op. cit., s. 8, cit. 2021-04-30.

<sup>103</sup> Countouris, N. a kol. Report..., op. cit., s. 33, cit. 2021-04-30.

<sup>104</sup> Andrees, B., Nasri, A., Swiniarski, P.: Regulating..., op. cit., s. 75, cit. 2021-04-30.

<sup>105</sup> Európska komisia. Expert..., op. cit., s. 37, cit. 2021-04-30.

vybaveniu a kolektívnym zariadeniam v užívateľskom podniku, ak je rozdiel v zaobchádzaní odôvodnený objektívnymi dôvodmi.<sup>106</sup>

Smernica nestanovuje, či by sa ustanovenia mali transponovať prostredníctvom systému licencií. Ponecháva členským štátom možnosť uplatňovať alebo zavádzať legislatívne, regulačné alebo správne opatrenia, ktoré sú pre pracovníkov priaznivejšie, alebo podporovať alebo povoľovať kolektívne zmluvy, ktoré sú pre pracovníkov priaznivejšie (článok 9). Ich nedodržanie by malo byť sankcionované správnymi alebo súdnymi postupmi. Sankcie musia byť účinné, primerané a odradzujúce (článok 10).<sup>107</sup>

Tabuľka: Dôsledky transpozície Smernice<sup>108</sup>

Prijatie nových podmienok a obmedzení	Zmiernenie obmedzení
Nemecko: prísnejšie nariadenie o rovnakom odmeňovaní (2013) na základe odvetvových príplatkov k platbám	Francúzsko: zmiernenie regulácie o obnovovaní pridelenia + zmiernenie regulácie na maximálnej dĺžka pridelení + zrušenie čakacej doby medzi prideleniami na dobu neurčitú (2015); nižšia finančná záruka; typy ponúkaných zmlúv (2013)
Španielsko: vyššia suma finančnej záruky + prísnejšie ohlasovacie povinnosti o prevádzke (2015)	Grécko: dôvody využitia (2014); zrušenie obmedzenia sektorových zákazov + obmedzení týkajúcich sa prijímania zamestnancov po prepustení + kratšia čakacia doba na obnovenie zmlúv po maximálnej dĺžka dosiahnutých pridelení (2014); exkluzivita účelu dočasných agentúr práce (2012); nižšia suma finančne záruky + zrušenie požiadavka na minimálny počet zamestnancov pracujúcich v dočasnej agentúre práce (2012)
Slovensko: maximálna dĺžka pridelenia + obmedzenie obnovenia priradenia + obmedzenia používania dočasnej agentúrnej práce (2015)	Taliansko: využívanie dočasných agentúr práce sa uľahčilo pre zraniteľných pracovníkov a mladých ľudí, dôvody využitia a predĺženie maximálnej dĺžky pridelenia (2014)
Slovinsko: potreba finančnej záruky + prísnejšie vykazovanie prevádzkových povinností + kvóty na počty agentúrnych	Rumunsko: zrušenie sektorových zákazov zrušené + predĺženie maximálnej dĺžky pridelenia, vyváženejší licenčný systém

<sup>106</sup> Európska komisia. Report..., op. cit., s. 14, cit. 2021-04-30.

<sup>107</sup> Andrees, B., Nasri, A., Swiniarski, P.: Regulating..., op. cit. s. 75, cit. 2021-04-30.

<sup>108</sup> van Haastern, F. C. A. Decent Flexibility..., op. cit. s. 327, cit. 2021-04-30.

pracovníci vo firme (2013)	(2013)
Estónsko: obmedzenie ohľadom pridelenia	Španielsko: zrušili sa zákazy vo verejnom sektore a stavebnom sektore (2012); špecifické zmluvy o školení a vzdelávaní pre agentúrnych pracovníkov (2013); učňovské zmluvy (2013)
Francúzsko: potenciálny zákaz využívania agentúrnej práce vo verejných službách s výnimkou zdravotníctva/nemocníc (2016)	Luxembursko: v obdobiach medzi prideleniami nie je potrebné schválenie zmlúv o odbornej príprave (2014)
	Portugalsko: nižšia suma finančnej záruky (2014)
	Česká republika: zrušenie obmedzenia prijímania zdravotne postihnutých osôb (2014)
	Lotyšsko: Maximálna dĺžka pridelenia (ale s dlhšou čakacou dobou) (2014)
	Estónsko: licenčný systém bol odstránený

## 2.4. AGENTÚRY DOČASNÉHO ZAMESTNÁVANIA *DE LEGE LATA* Z POHĽADU PRACOVNÉHO PRÁVA

### 2.4.1. Všeobecne k právnej úprave aktívnych opatrení na trhu práce v SR

Služby zamestnanosti sú inštitútom, ktorým je zákonným vyjadrením práva na prácu, ktorého realizácia spočíva v pozitívnom záväzku štátu zabezpečiť jeho realizáciu. V tomto zmysle zákon o službách zamestnanosti definuje v § 14 pojem právo na prístup k zamestnaniu, pod ktorým rozumieme právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie, na služby podľa tohto zákona zamerané na pomoc a podporu uľahčenia jeho vstupu na trh práce vrátane pomoci a podpory vstupu a zotrvania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce naj-menej počas obdobia šiestich po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov.

Občania majú právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch, pričom v súlade s touto zásadou sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu



manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, zdravotného postihnutia, veku, majetku, rodu alebo iného postavenia a zároveň uplatňovanie práv a povinností vyplývajúcich z práva na prístup k zamestnaniu musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého občana. Nikto nesmie byť v súvislosti s uplatňovaním práva na prístup k zamestnaniu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného občana na úrad alebo na za-mestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

Ak sa porušenia týchto práv dopustí úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, tak má občan právo podať úradu sťažnosť, pričom je úrad povinný na sťažnosť občana bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky, pričom nesmie občana postihovať alebo znevýhodňovať preto, že si uplatňuje svoje práva vyplývajúce z práva na prístup k zamestnaniu.

Zákonným vyjadrením práva na slobodnú voľbu povolania (čl. 35 Ústavy Slovenskej republiky) v kombinácii s právom na prácu je v § 14 ods. 7 zakotvené právo občanov slobodne si zvoliť zamestnanie a vyko-návať ho na celom území Slovenskej republiky alebo možnosť si ho za-bezpečiť v zahraničí. O aktívnych opatreniach na trhu práce hovoríme v rámci politiky trhu práce, ktorá je jedným z nástrojov politiky zamestnanosti.<sup>109</sup> Politiku, resp. politiku zamestnanosti môžeme charakterizovať ako súbor opatrení pre spoluvytváranie podmienok na dynamickú rovnováhu na trhu práce, ktorá má slúžiť na efektívne využitie pracovných síl pre trh práce.<sup>110</sup> Vychádzajúc z politiky zamestnanosti, môžeme politiku trhu práce rozdeliť na dva základné druhy:

- pasívnu politiku trhu práce - tvorí ju súhrn programov zameraných na udržanie príjmu nezamestnaných osôb (napr. dávka v nezamestnanosti),
- aktívnu politiku trhu práce – je tvorená súhrnom programov zameraných na zlepšenie prístupu nezamestnaných k trhu práce a pracovným miestam a na efektívne fungovanie trhu práce.<sup>111</sup>

Aktívne opatrenia na trhu práci sú jedným z významných nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce, a to najmä z dôvodu ich osobitného zreteľa na pracovné uplatnenie sa znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trhu práce. Títo uchádzači, ktorí napíňajú niektorý zo znakov charakterizujúci znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v zmysle § 8 zákona o službách zamestnanosti, majú značne sťažené uplatnenie na trhu práce. Preto

<sup>109</sup> Bližšie pozri napr. BARTKOVÁ D. *Hospodárska politika*. Košice: Technická univerzita Košice, 2007. 172 s.

<sup>110</sup> PONGRÁČZOVÁ, E. *Politika zamestnanosti*. In: RIEVAJOVÁ, E. a kol. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: EKONÓM, 2009. s. 231.

<sup>111</sup> MRÚZOVÁ, B. *Služby zamestnanosti zamerané na znevýhodnenú skupinu uchádzačov o zamestnanie – osoby nad 50 rokov*. [online]. *projustice.sk*, 2015. [cit. 16.10.2015]. Dostupné na: <http://projustice.sk/pracovne-pravo/služby-zamestnanosti-zamerane-na-znevychodnenu-skupinu-uchadzacov-o-zamestnanie-osoby-nad-50-rokov>.

právna úprava obsahuje jednotlivé aktívne opatrenia na trhu práce, ktoré by mali napomôcť zapojiť znevýhodnených uchádzačov do pracovného procesu.

Kedže sú aktívne opatrenia na trhu práce poskytované v rámci služieb zamestnanosti, považujeme potrebné analyzovať viaceré aspekty aktívnych opatrení na trhu práce. Sú nimi najmä inštitucionálne zabezpečenie služieb zamestnanosti a obligatornosť, resp. fakultatívnosť poskytovania jednotlivých príspevkov v rámci aktívnych opatrení na trhu práce.

#### 2.4.2. Inštitucionálny rámec služieb zamestnanosti

Poskytovateľmi služieb zamestnanosti sú viaceré subjekty. Sú to jednak orgány štátnej správy, ale aj iné fyzické osoby a právnické osoby, ktoré poskytujú služby zamestnanosti po splnení podmienok uvedených v zákone o službách zamestnanosti. Uvedení poskytovatelia by mali pri plnení svojich úloh spolupracovať. „Spolupráca týchto subjektov by mala byť využívaná najmä na riešenie zamestnanosti znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. V rámci vymedzeného okruhu subjektov poskytujúcich služby zamestnanosti treba rozlišovať tie, ktoré svoje služby poskytujú bezplatne a tie, ktoré ich poskytujú za úhradu.“<sup>112</sup>

Zákon o službách zamestnanosti rozlišuje týchto poskytovateľov služieb zamestnanosti v Slovenskej republike:

- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny,
- úrady práce, sociálnych vecí a rodiny,
- právnické osoby a fyzické osoby, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania, poskytujú odborné poradenské služby a uplatňujú aktívne opatrenia na trhu práce na základe uzatvorenej písomnej dohody s Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny alebo na základe uzatvorenej písomnej dohody v rámci partnerstva,
- právnické osoby a fyzické osoby, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania za úhradu,
- agentúry dočasného zamestnávania,
- agentúry podporovaného zamestnávania.

##### 2.4.2.1. Subjekty poskytujúce služby zamestnanosti bezplatne

Bezplatné poskytovanie služieb zamestnanosti vykonávajú orgány štátnej správy pre oblasť zamestnanosti, ktorými sú Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „ústredie práce“) a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „úrad práce“). Tieto orgány boli zriadené zákonom č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a

<sup>112</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2009, s. 263.



služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 453/2003 Z. z.“) ako orgány štátnej správy v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti. Zákon upravuje ich postavenie a pôsobnosť.

Ústredie práce bolo zriadené ako orgán s celoštátnou pôsobnosťou so sídlom v Bratislave. Vykonáva štátnu správu v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti a plní úlohy podľa osobitných predpisov. Medzi tieto patrí aj zákon o službách zamestnanosti, ktorý upravuje aj ďalšiu pôsobnosť ústredia práce, ako napríklad riadenie, kontrolovanie a koordinovanie činnosti úradov práce v oblasti služieb zamestnanosti, vedenie centrálnej evidencie a pod.

Úrady práce boli zriadené ako prvostupňové orgány miestnej štátnej správy s pôsobnosťou pre územný obvod jedného okresu alebo viacerých okresov v rámci územného obvodu kraja. Ich obvody teda nie sú zhodné s územným a správnym usporiadaním Slovenskej republiky. Sídla a obvody sú uvedené v prílohe zákona č. 453/2003 Z. z., pričom počet úradov práce bol stanovený na 46. Podobne aj úrady práce majú vymedzenú pôsobnosť jednak v zákone č. 453/2003 Z. z. a jednak v zákone o službách zamestnanosti a ďalších osobitných predpisoch.

Táto roztrieštenosť právnej úpravy zvyšuje náročnosť poznania tejto problematiky a sťažuje orientáciu. Komplikovaná a neprehľadná právna úprava spôsobuje ťažkosti aj odborníkom pracujúcim v tejto oblasti, nie to ešte bežným občanom, ktorí neprichádzajú s jednotlivými právnymi predpismi veľmi často. Napriek obťažnosti až nemožnosti unifikácie tejto právnej úpravy by bolo potrebné zjednodušiť právnu úpravu v čo najväčšej možnej miere.

Ústredie práce aj úrady práce si môžu na zabezpečenie výkonu niektorých činností zriadiť a zrušiť pracovisko mimo svojho sídla a určiť jeho územný obvod.

Pre úplnosť je potrebné dodať, že ústredným orgánom štátnej správy na tomto úseku, a to konkrétne pre stratégiu zamestnanosti, koordináciu jej tvorby a politiku trhu práce, je Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Vzhľadom na jeho postavenie v systéme orgánov štátnej správy je orgánom riadiacim a kontrolným. Pôsobnosť ministerstva je, podobne ako pri vyššie uvedených orgánoch štátnej správy upravená v zákone č. 453/2003 Z. z., čiastočne v zákone o službách zamestnanosti a ďalších osobitných predpisoch.

#### **2.4.2.2. Subjekty poskytujúce služby zamestnanosti za úhradu**

Zákon o službách zamestnanosti umožňuje poskytovať služby zamestnanosti nielen orgánom štátnej správy, ale aj ďalším subjektom, ktorými sú sprostredkovatelia zamestnania za úhradu, agentúry dočasného zamestnávania a agentúry podporovaného zamestnávania.

Činnosť sprostredkovateľa zamestnania, čiže sprostredkovanie zamestnania za úhradu môže vykonávať právnická osoba alebo fyzická osoba po splnení podmienok, ktoré ustanovuje zákon o službách zamestnanosti. Podmienkou vykonávania takejto činnosti je získanie oprávnenia vydané podľa živnostenského zákona. Do 30. mája 2010 bolo sprostredkovanie zamestnania za úhradu vykonávané na základe povolenia, ktoré na základe žiadosti vydávalo ústredie práce najdlhšie na obdobie piatich rokov. S účinnosťou od 1. júna 2010 sa táto



činnosť stala živnosťou, pričom oprávnenie na jej vykonávanie vydáva živnostenský úrad. Preto aj prípadné zrušenie oprávnenia na činnosť sprostredkovateľa alebo pozastavenie činnosti sprostredkovateľa spadá pod právny režim živnostenského zákona.

Ďalším subjektom poskytujúcim služby zamestnanosti za úhradu je agentúra dočasného zamestnávania. Je ňou právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere na účel jeho pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi na dočasný výkon práce pod jeho dohľadom a vedením. Takýto zamestnanec agentúry sa označuje ako dočasný zamestnanec. Agentúra dočasného zamestnávania môže za pridelenie dočasného agentúrneho zamestnanca od užívateľského zamestnávateľa vyberať úhradu v dohodnutej výške, avšak nemôže za dočasné pridelenie vyberať poplatok od dočasného zamestnanca. Povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania vydáva na základe žiadosti ústredie práce na dobu neurčitú.

Činnosť agentúry podporovaného zamestnania môže vykonávať právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá poskytuje služby občanom so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaným občanom a zamestnávateľom zamerané na:

- uľahčenie získania zamestnania alebo
- na udržanie zamestnania alebo
- uľahčenie získania zamestnanca z radov občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných občanov.

Tieto aktivity sa označujú aj ako podporované zamestnávanie a zahŕňajú najmä poskytovanie odbornej poradenskej činnosti občanom so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaným občanom, ale aj zamestnávateľom, ktorí chcú zamestnať takýchto občanov, ďalej zisťovanie schopností a odborných zručností občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných občanov, vykonávanie výberu vhodného občana pre zamestnávateľa a pod. Obdobne aj v tomto prípade povolenie na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania vydáva na základe žiadosti ústredie práce na dobu neurčitú.

## 2.5. POSTAVENIE AGENTÚR DOČASNÉHO ZAMESTNÁVANIA

Ako už bolo spomenuté zamestnávanie agentúrami dočasného zamestnávania je jedným zo spôsobov alternatívneho riešenia problematiky nezamestnanosti (dopyt po krátkodobých, sezónnych prácach), pre ktoré je zamestnávanie v pracovnom pomere neefektívnym spôsobom riešenia. V zmysle platnej právnej úpravy v Slovenskej republike je potrebné agentúrne zamestnávanie definovať ako službu zamestnanosti poskytovanú právnickou osobou. Právnym základom postavenia agentúr je zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“). Tento zákon v ustanoveniach § 29 vymedzuje pojem agentúra dočasného zamestnávania (ďalej len „agentúra“) tak pozitívne ako aj negatívne. V zmysle pozitívneho

vymedzenia (ods. 1) za agentúru považujeme „právnickú alebo fyzickú osobu, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi na území Slovenskej republiky na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením alebo na účel jeho vyslania podľa osobitného prepisu“. Negatívne je agentúra definovaná v ods. 2 tak, že o dočasné pridelenie nepôjde, „ak užívateľský zamestnávateľ opätovne dohodol s agentúrou dočasného zamestnávania alebo s agentúrami dočasného zamestnávania dočasné pridelenie toho istého zamestnanca v rámci 24 mesiacov po sebe nasledujúcich viac ako päťkrát s výnimkou dôvodu uvedeného v osobitnom predpise“ pričom opätovné dočasné pridelenie je definované ako „pridelenie, ktorým má byť zamestnanec dočasne pridelený k užívateľskému zamestnávateľovi pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridelenia.“ V danom prípade zákon prezumuje tzv. nevyvrátiteľnú právnu domnienku (ak dôjde k uvedenému prípadu, tak „zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a agentúrou dočasného zamestnávania a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom“. Podstata činnosti agentúr dočasného zamestnávania a ich vzťahu k samotným zamestnancom tkvie v skutočnosti, že služba sprostredkovania zamestnania, ktorú agentúra takto zamestnancom poskytne je bezodplatná, pretože zákon výslovne zakazuje, aby agentúra od dočasného agentúrneho zamestnanca vyberala poplatok za pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi alebo za uzatvorenie pracovného pomeru s užívateľským zamestnávateľom. Finančný benefit pre agentúru spočíva v tzv. úhrade za pridelenie dočasného agentúrneho zamestnanca, ktorú môže agentúra vyberať v dohodnutej výške od užívateľského zamestnávateľa. Činnosť agentúry dočasného zamestnávania môže v zmysle platnej právnej úpravy v zákone o službách zamestnanosti vykonávať tak právnická, ako aj fyzická osoba. Predpokladom na výkon tejto činnosti u fyzickej osoby je v prvom rade bezúhonnosť (preukazuje sa výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace), ďalej skončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a predovšetkým povolenie na túto činnosť, ktoré vydáva na dobu neurčitú Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „ústredie“). Podmienkou navyše, ktorú musí splniť právnická osoba na to, aby jej mohlo byť vydané povolenie na činnosť agentúry dočasného zamestnávania je aj disponovanie vlastným imanom v hodnote najmenej tridsaťtisíc eur. Túto podmienku nepreukazuje právnická osoba, ale zisťuje ju ústredie vo verejnej časti registra účtovných závierok. Zákon o službách zamestnanosti však výslovne stanovuje, že toto povolenie sa nevydá právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ktorá má priznané postavenie sociálneho podniku. V zmysle uvedeného sa povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania vydáva na základe žiadosti, ktorej obsahové náležitosti upravuje zákon o službách zamestnanosti pochopiteľne odlišne pre fyzickú, ako aj pre právnickú osobu, pričom však zákon výslovne neurčuje sankciu neplatnosti pri nedodržaní formy, resp. jednej z obsahových náležitostí žiadosti, avšak v tomto prípade ústredie ako orgán štátnej správy, ktorý vykonáva štátnu správu v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti a plní úlohy (v našom prípade) na úseku sprostredkovania vhodného zamestnania postupuje tak, že ak neobsahuje predpísané náležitosti alebo nie sú priložené požadované doklady, vyzve žiadateľa k ich odstráneniu v lehote, ktorú stanoví vo výzve, pričom ho poučí, že ak neodstráni nedostatky žiadosti,



konanie vo veci vydania povolenia zastaví . Zaujímavosťou povinných súčasti žiadosti o povolenie činnosti agentúry je popri povinných údajoch najmä predloženie projektu vykonávania činnosti agentúry dočasného zamestnávania vrátane kalkulácie predpokladaných príjmov a výdavkov. Zákonná úprava neobsahuje popis, resp. charakteristiku obsahovej stránky takéhoto projektu. Ústredie však v rámci svojich komunikačných prostriedkov poskytuje vzorové informácie pre žiadateľov o povolenie činnosti agentúry .

### **2.5.1. Povinnosti agentúry dočasného zamestnávania**

Zákon o službách zamestnanosti v § 31 upravuje základné povinnosti agentúr, ktorými nielen reguluje ich činnosť, ale vytvára aj podmienky na riadne fungovanie v súlade s požiadavkami ochrannej funkcie a základných zásad pracovného práva. V rámci toho zákon stanovuje povinnosti agentúr v rámci ochrany osobných údajov dočasného agentúrneho zamestnanca, umožnenie uplatňovať si právo na slobodu združovania sa a právo na kolektívne vyjednávanie, prístup k odbornému vzdelávaniu alebo k získaniu odborných zručností, či k zariadeniam starostlivosti o deti. V rámci týchto povinností sa však výrazne prejavuje aj úloha orgánov štátu pri regulácii ich činnosti pričom sú stanovené povinnosti agentúry vytvárať podmienky na výkon kontroly dodržiavania všeobecne záväzných právnych predpisov v oblasti služieb zamestnanosti, poskytnúť informácie a doklady orgánom kontroly a poskytovať ústrediu správu o svojej činnosti za predchádzajúci kalendárny rok. Kontrolu dodržiavania povinností, resp. porušenia pracovnoprávných predpisov môže vykonávať aj zástupca zamestnancov. V prípade ak tieto orgány (resp. zástupca zamestnancov), po prípade aj občan, ktorý bol činnosťou agentúry dočasného zamestnávania poškodený zistia, že došlo zo strany agentúry k porušeniu povinností, môžu tieto podať na Ústredie návrh na pozastavenie činnosti alebo zrušenie povolenia na činnosť agentúry dočasného zamestnávania, pričom ak Ústredie zistí, že k takýmto pochybeniam došlo, tak môže agentúre pozastaviť činnosť do odstránenia nedostatkov, alebo toto povolenie na činnosť aj zrušiť. Popritom platí, že Ústredie toto povolenie obligatórne zruší, ak agentúra nepridelovala dočasných agentúrnych zamestnancov v období jedného roka, porušila zákaz nelegálneho zamestnávania alebo nespĺnila povinnosť poskytovať ústrediu správu o svojej činnosti, resp. ak ústredie zistí, že agentúra nedisponuje vlastným imanom v hodnote najmenej 30 000 eur.

### **2.5.2. Základné podmienky realizácie dočasného pridelenia**

Vychádzajúc z právnej úpravy je potrebné poukázať na skutočnosť, že zákon o službách zamestnanosti nerieši komplexne pracovné podmienky a podmienky zamestnávania agentúrnych zamestnancov, resp. dočasne pridelených zamestnancov. Zákon o službách zamestnanosti odkazuje na osobitnú právnu úpravu v základnom pracovnoprávnom predpise. Zákonník práce definuje základné podmienky činnosti agentúr v časti, v ktorej sa venuje tzv. dočasnému prideleniu. V § 58 a 58a upravuje postup pri dočasnom pridelení zamestnanca inému zamestnávateľovi, ktorého nazývame užívateľský zamestnávateľ.



Zamestnanca môže v zmysle Zákonníka práce prideliť buď zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania. Toto pridelenie sa uskutočňuje na základe dvoch právnych úkonov. Jedným je dohoda o dočasnom pridení medzi zamestnávateľom (resp. agentúrou) a zamestnancom a tým druhým je dohoda o dočasnom pridení zamestnanca v pracovnom pomere na výkon práce medzi zamestnávateľom (resp. agentúrou) a užívateľským zamestnávateľom. pričom upravuje postup pri dočasnom pridení zamestnanca inému zamestnávateľovi, ktorého nazývame užívateľský zamestnávateľ. Je potrebné uviesť, že do novelizácie Zákonníka práce z 28. januára 2015 legálna definícia pojmu užívateľský zamestnávateľ absentovala. Tento nedostatok bol odstránený zavedením tejto definície do § 40 („Užívateľský zamestnávateľ“ na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ku ktorej zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu dočasne pridelí na výkon práce zamestnanca v pracovnom pomere“).

### 2.5.3. Zásadné dopady z pohľadu zákonodarných zmien

Vo vzťahu k problematike právnej úpravy dočasného pridenia sa ako zásadná javí novelizácia ZP účinná od 1. marca 2015, ktorá legislatívne riešila viacero problémov, ktoré sa objavovali v praxi. Za prvú zásadnú zmenu považujeme definovanie problému tzv. fiktívnych pracovných ciest, ktorými agentúry v mnohých prípadoch obchádzajú svoju daňovú a odvodovú povinnosť. Častým javom bolo totiž to, že ako miesto výkonu práce bolo stanovené sídlo agentúry dočasného zamestnávania, ale miesto dočasného pridenia zamestnanca bolo už miesto odlišné. Skutočnosť však bola taká, že zamestnanec mal reálny pobyt v mieste dočasného pridenia, do práce nemusel dochádzať, avšak fiktívne sa vykazovalo, že dochádza z miesta výkonu práce do miesta dočasného pridenia. Novela ZP ma za cieľ tento problém odstrániť tým, že sa zavádza obmedzenie možnosti vysielania na pracovnú cestu, pričom túto možnosť bude mať už len užívateľský zamestnávateľ. Z hľadiska zásad bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je možné považovať zavedenie obmedzenia dočasného pridenia na výkon rizikových prác, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 4. kategórie rizikovej práce za vhodné a účelné, najmä z ohľadom na skutočnosť, že pridelovaní zamestnanci často krát nemajú dostatočnú kvalifikáciu na výkon týchto prác.

Zásadnou zmenou, ktorá bola zavedená Novelou ZP je zavedenie zákonných dôvodov, ktoré znamenajú tzv. prezumovanie vzniku dočasného pridenia. Z hľadiska právnej úpravy sa jedná o spresnenie definície dočasného pridenia, ktorá je už zavedená v zákone o službách zamestnanosti a týka sa definície agentúr dočasného zamestnávania. Novela ZP však rozšírila túto definíciu aj na zamestnávateľov, ktorí nie sú agentúrami. Dovedajšia právna úprava totiž umožňovala dočasné pridelenie len u zamestnancov v pracovnom pomere na základe dohody o dočasnom pridení medzi agentúrou, resp. zamestnávateľom a užívateľským zamestnávateľom. To však pre praktické využitie znamená, že sa na právne vzťahy od tejto dohody odvíjajúce vzťahovali podmienky dočasného pridenia, ktoré ustanovoval Zákonník práce. Prax však bola iná. Tieto podmienky, ktoré pre zamestnávateľov z ich pohľadu predstavujú obmedzenia flexibilného spôsobu zamestnávania spôsobili, že mnohí

(samozrejme nie všetci) zamestnávateľa začali hľadať iné spôsoby „zamestnávania“. V praxi sa začali objavovať prípady obchádzania ustanovení o dočasnom pridelení, pričom zamestnávateľa začali uzatvárať obchodnoprávne zmluvy s inými zamestnávateľmi na dodanie rôznych služieb. Tieto služby mali jasný charakter dočasného pridelenia, avšak absencia právnej úpravy takúto formu „obchádzania“ právnej úpravy umožňovala. V danom prípade preto pozitívne hodnotím zavedenie zákonných predpokladov, na základe ktorých bude možné za dočasné pridelenie považovať okrem spomínanej dohody o dočasnom pridelení, aj „aj výkon práce zamestnancom, prostredníctvom ktorého zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania vykonáva činnosť pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ak a) právnická osoba alebo fyzická osoba ukladá zamestnancovi pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu a dáva mu na tento účel pokyny, b) táto činnosť sa vykonáva prevažne v priestoroch právnickej osoby alebo fyzickej osoby a prevažne jej pracovnými prostriedkami alebo táto činnosť sa prevažne vykonáva na zariadeniach právnickej osoby alebo fyzickej osoby a c) ide o činnosť, ktorú má právnická osoba alebo fyzická osoba ako predmet svojej činnosti zapísanú v príslušnom registri.“

Z hľadiska skúmanej problematiky sa výrazne pozitívne javí zavedenie jasných podmienok uzatvárania pracovných pomerov na dobu určitú medzi agentúrami a zamestnancami. Podľa dovtedajšej právnej úpravy bolo možné upraviť podmienky skončenia pracovného pomeru na dobu určitú vo väzbe na skončenie dočasného pridelenia. V praxi sa to prejavovalo tak, že k uzavretiu pracovného pomeru na dobu určitú dochádzalo za účelom dočasného pridelenia, pričom ako skutočnosť znamenajúca skončenie pracovného pomeru bolo určené skončenie dočasného pridelenia. Problematickým sa v tomto smere javil ten fakt, že v dohode o dočasnom pridelení sa určovali podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia. To znamená, že ak boli tieto podmienky určené veľmi široko, napríklad len znížením objemu výroby, alebo znížením množstva objednávok užívateľského zamestnávateľa, tak sa strácala podstata ochrany dočasne pridelených zamestnancov, najmä vo väzbe na zásadu, že podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa. V praxi sa to prejavovalo tak, že pracovné pomery dočasne pridelených zamestnancov končili spolu s dočasným pridelením. Pre takýchto zamestnancov to predstavovalo absenciu istoty udržateľnosti pracovného pomeru. Zamestnanci v mnohých prípadoch vôbec nevedeli na akú reálnu dobu majú uzavretý pracovný pomer, pričom sa stávali rukojemníkmi „svojevôle“ užívateľského zamestnávateľa. Takýto právny stav prispieval k častej fluktuácii zamestnancov medzi pracovným pomerom a úradom práce v rámci evidencie nezamestnaných. Novela ZP mala za cieľ tento problém riešiť zavedením presných podmienok uzatvárania pracovného pomeru na určitú dobu tým, že je stanovená povinnosť agentúry určiť dobu trvania pracovného pomeru dátumom jeho skončenia. Z hľadiska ochrany zamestnávateľa - agentúry dočasného zamestnávania je potrebné uviesť, že v Novele ZP neabsentuje ani riešenie situácií v prípadoch, keď agentúra nebude mať možnosť ďalej zamestnanca zamestnávať, resp. dočasne prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi. Takto bola zavedená nová skutková podstata výpovedného



dôvodu zo strany zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca. V § 63 ods. 1 písm. b) boli rozšírené výpovedné dôvody o možnosť výpovede, ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, pričom sa prirodzene navrhuje upraviť aj ustanovenie týkajúce sa ponukovej povinnosti zamestnávateľa ako hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede tak, aby sa táto povinnosť nevzťahovala na určený výpovedný dôvod.

Taktiež pozitívne je možné hodnotiť rozšírenie právnej úpravy v Zákonníku práce o už existujúce podmienky tzv. opätovne dohodnutého dočasného pridelenia v právnej úprave § 29 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti, pričom podmienky, ktoré už v súčasnosti platia pre agentúry dočasného zamestnávania, budú platiť aj pre ostatných zamestnávateľov, ktorí dočasne pridelujú zamestnancov k užívateľskému zamestnávateľovi. V zásade bude platiť, že dočasné pridelenie bude možné dohodnúť najdlhšie na 24 mesiacov, pričom ho bude možné opätovne dohodnúť v rámci týchto 24 mesiacov najviac päťkrát. Táto podmienka sa bude vzťahovať aj na prípady dočasného pridelenia tohto zamestnanca iným zamestnávateľom alebo inou agentúrou dočasného zamestnávania k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi. Tým sa predíde v praxi zaužívanému zamestnávaniu toho istého zamestnanca viacerými agentúrami (pričom ide väčšinou o jedného majiteľa viacerých agentúr) a ich pridelovaniu k užívateľskému zamestnávateľovi opätovne počas viacerých rokov – reťazenie pracovných pomerov v rámci dočasného pridelenia. Obdobne ako v zákone o službách zamestnanosti aj v Zákonníku práce bol ustanovený inštitút nevyvrátiteľnej právnej domnienky zániku pracovného pomeru medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a vzniku pracovného pomeru na neurčitý čas medzi zamestnancom užívateľským zamestnávateľom.

Z hľadiska potrieb praxe, najmä z ohľadom na ochranu nárokov zamestnancov na odmenu za vykonanú prácu, ako aj vo väzbe na zásadu rovnako priaznivých mzdových podmienok dočasne pridelených zamestnancov ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa je nevyhnutné hodnotiť zavedenie nasledovnej zákonnej povinnosti ako výrazne prospešnú. Jedná sa o tú skutočnosť, že doterajšia právna úprava stanovovala, že počas dočasného pridelenia poskytoval zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil, alebo agentúra dočasného zamestnávania. V praxi sa však stávalo, že dočasne pridelení zamestnanci napriek skutočnosti, že vykonávajú rovnaké pracovné úlohy, plnia rovnaké pracovné povinnosti ako porovnateľní zamestnanci užívateľského zamestnávateľa, nedosahovali rovnakú mzdu. Predmetná novela ZP zaviedla tzv. spoločnú zodpovednosť za mzdové nároky dočasne prideleného zamestnanca. Táto spoločná zodpovednosť znamená, že v prípade ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania neposkytne dočasne pridelenému zamestnancovi mzdu najmenej rovnako priaznivú ako patrí porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa, prechádza povinnosť vyplatiť, resp. doplatiť túto mzdu na užívateľského zamestnávateľa. Zároveň sa stanovuje povinnosť zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania na požiadanie užívateľskému zamestnávateľovi



bezodkladne poskytnúť údaje, ktoré sú potrebné na to, aby užívateľský zamestnávateľ mohol skontrolovať, či zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania dodržiava povinnosť vyplácať mzdu najmenej rovnako priaznivú ako patrí porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa.

## 2.6. ZODPOVEDNOSTNÉ VZŤAHY A NÁHRADA ŠKODY

Napriek tomu, že súkromnoprávna regulácia agentúrnej práce je ovplyvnená dohovorom Medzinárodnej organizácie práce č. 181 o súkromných agentúrach práce z roku 1997 a smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci, národná úprava (§ 58 a § 58a ZP) riešia najmä podmienky zamestnávania a pracovné podmienky. Otázka náhrady škody je ponechaná vnútroštátnemu právu a explicitne sa spomína iba v § 58 ods. 12 ZP.

### 2.6.1. Náhrada škody spôsobená dočasne pridelenému agentúrnemu zamestnancovi

Za škodu, ktorú utrpí zamestnanec počas dočasného pridelenia nebude zodpovedať užívateľský zamestnávateľ, ktorý mu ukladá pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ale ADZ.

Predpokladmi zodpovednosti v tomto prípade sú: i/ objekt – existencia dočasného pridelenia; ii/ porušenie právnej povinnosti pracovnoprávneho charakteru alebo negatívna kvalifikovaná sociálna udalosť- objektívny rozpor medzi určitým konaním zamestnávateľa a objektívnym právom resp. právom predvídaná nežiaduca udalosť; iii/ existencia škody – výsledok určitého deja, ujma, ktorá nastala v majetkovej sfére prideleného zamestnanca a objektívne vyjadriteľná peniazmi; iv/ príčinná súvislosť medzi protiprávnym úkonom a škodou - zo skutkových zistení sa následne ustáli právne relevantná príčina, bez ktorej by škoda nenastala; v/ súvislosť medzi škodou a plnením pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním resp. porušenie právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa - nie je rozhodujúce, či ku škode došlo na pracovisku alebo v pracovnom čase, ale pri akej činnosti, aby bolo možné posudzovať zodpovednosť podľa ZP, tieto pojmy, ktoré sú obsahom § 220<sup>113</sup> a § 221<sup>114</sup> ZP, sú vo svojom pozitívnom aj negatívnom vymedzení podstatne širšie ako výkon práce podľa pracovnej zmluvy.

<sup>113</sup> § 220 ZP:

„(1) Plnenie pracovných úloh je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty.

(2) V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Vyšetrenie v

Ak by škoda nastala bez súvisu s plnením pracovných úloh vyvodzovala by sa zodpovednosť podľa ObčZ. Výsledok úvahy či bola v konkrétnom prípade spôsobená škoda ešte pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, alebo či bola spôsobená škoda pri činnosti, ktorá už vybočuje z tohto rámca, t.j. či išlo už o tzv. exces, závisí od analýzy a zhodnotenia okolností konkrétneho prípadu. Pôjde napr. o činnosť, pri ktorej dočasne pridelený zamestnanec - ako poškodený - sledoval výlučne svoje záujmy či potreby, príp. záujmy či potreby tretích osôb, ktoré nesúvisia s plnením pracovných úloh.

Nie je tu možné hovoriť o škodcovi, pretože ADZ nie je tým, kto škodu priamo spôsobil. Ide o pomerne tvrdú sankciu, pretože ADZ bude v niektorých prípadoch niesť zodpovednosť bez ohľadu na to, či konala alebo nekonala v súlade s pravom. Potláča sa preventívno-výchovná funkcia zodpovednosti, ktorá má pôsobiť na subjekty pracovného pomeru, aby predchádzali škodám a dodržiavali právne povinnosti, ale prevláda reparačná (satisfakčná) funkcia spočívajúca v odčinení škody spôsobenej dočasne pridelenému zamestnancovi v jeho majetkovej sfére s cieľom nahradiť ju v plnom rozsahu. V prípade ujmy na zdraví sa môže poskytovať i určitá peňažná kompenzácia.

Zodpovednosť ADZ sa systematicky sa člení na zodpovednosť všeobecnú, ktorá zahŕňa tri skutkové podstaty, a osobitnú.

### **2.6.1.1. Všeobecná zodpovednosť ADZ za škodu**

V zmysle § 192 ods. 1 ZP<sup>115</sup> je dôkazné bremeno na pridelenom zamestnancovi, ktorý musí preukázať kumulatívne i/ porušenie právnej povinnosti; ii/ škodu, ktorá vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním; a iii/ príčinnú súvislosť medzi porušením právnej povinnosti a vznikom škody. Zavinenie priameho škodcu irelevantné. Nie je rozhodujúca sféra porušenia právnej povinnosti a protiprávnosť môže nastať tak v pracovnoprávnej, ako aj inej oblasti. Dôraz sa kladie na činnosť zamestnanca, ktorej nesmie chýbať miestny (priestorový), časový a vecný (vnútorný, účelový) vzťah k činnosti užívateľského zamestnávateľa. Protiprávne konanie možno pričítať užívateľskému zamestnávateľovi, jeho zamestnancom alebo inej osobe bez akéhokoľvek vzťahu k ADZ.

---

*zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.*

*(3) Ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh.“*

<sup>114</sup> § 221 ZP:

*„(1) Cesta do zamestnania a späť je cesta z bydliska (ubytovania) zamestnanca do miesta vstupu do objektu zamestnávateľa alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť. Ak ide o zamestnávateľa v poľnohospodárstve, lesníctve a stavebníctve, je to aj cesta z bydliska na určené zhromaždisko a späť.*

*(2) Cesta z obce bydliska zamestnanca na pracovisko alebo do miesta ubytovania v inej obci, ktorá je cieľom pracovnej cesty, ak nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska, a späť sa posudzuje ako potrebný úkon pred začiatkom práce alebo po jej skončení.“*

<sup>115</sup> § 192 ods. 1 ZP: *„Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním.“*



Uvedené ustanovenie upravuje aj ďalší prípad zodpovednosti, pri ktorej poškodený pridelený zamestnanec musí súčasne preukázať i/ úmyselné konanie proti dobrým mravom; ii/ škodu, ktorá vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním; a iii/ príčinnú súvislosť medzi úmyselným konaním proti dobrým mravom a vznikom škody. Porušenie mravných princípov musí byť pociťované v čase konania, ktoré malo za následok vznik škody, a nie až v čase, keď sa vec posudzovala. Hoci ide zavinené konanie vo forme priameho alebo nepriameho úmyslu, nič to nemení na objektívnej zodpovednosti ADZ. Aj tu môže ísť o konanie tretej osoby a nielen užívateľského zamestnávateľa alebo zamestnancov konajúcich v jeho mene.

Výnimku z uvedených pravidiel predstavuje § 192 ods. 3 ZP<sup>116</sup>, podľa ktorého zodpovednosť nevzniká, aj keď inak sú naplnené všetky predpoklady. Ide o vylúčenie zodpovednosti za škodu, ktorá vznikla dočasne pridelenému zamestnancovi na vlastnom motorovom vozidle, náradí, zariadeniach a iných predmetoch, aj keby to bolo v súvislosti s výkonom práce. Ak teda zamestnanec použije pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním uvedené predmety bez písomného súhlasu užívateľského zamestnávateľa, robí tak na vlastné riziko. Súhlas na použitie týchto predmetov na výkon práce musí byť daný písomne, ale nedodržanie písomnej formy nespôsobuje neplatnosť. Toto ustanovenie je previazané s poskytovaním náhrady v zmysle § 145 ods. 2 ZP<sup>117</sup>, avšak podmienky poskytovania náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce musí dohodnúť v kolektívnej resp. pracovnej zmluve ADZ.

Prvé dve skutkové podstaty dopĺňa ods. 2<sup>118</sup>, čo vyplýva z formulácie 'aj za škodu'. K vzniku zodpovednostného vzťahu musí dočasne pridelený zamestnanec preukázať i/ porušenie právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa; ii/ vznik škody; a iii/ príčinnú súvislosť medzi uvedeným porušením právnych povinností a vznikom škody. Akcent je na konanie zodpovedného subjektu a nezáleží na tom, akú činnosť vyvíjal pri vzniku škody poškodený zamestnanec. ADZ zodpovedá za škodu, ku ktorej došlo v rámci plnenia jeho úloh. Dočasne pridelený zamestnanec nemá dôkaznú povinnosť, že škoda bola spôsobená pri plnení jeho pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním. Väčšinou však budú splnené podmienky zodpovednosti aj podľa ods. 1 a bude na zamestnancovi podľa akého ustanovenia bude náhradu škody uplatňovať. Z obsahu ustanovenia vyplýva, že ide o zodpovednosť ADZ za následky kvalifikovaného konania vedúcich zamestnancov<sup>119</sup> užívateľského zamestnávateľa, ako aj ostatných poverených zamestnancov v zmysle § 9 a §

<sup>116</sup> § 192 ods. ods. 3 ZP: „Zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi za škodu na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch potrebných na výkon práce, ktoré použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním bez písomného súhlasu zamestnávateľa.“

<sup>117</sup> § 145 ods. 2 ZP: „Za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom.“

<sup>118</sup> § 192 ods. 2 ZP: „Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene.“

<sup>119</sup> § 9 ods. 3 ZP: „Vedúci zamestnanci zamestnávateľa sú zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.“



10. Z formulácie sa môže javiť, že ADZ bude zodpovedať iba v prípade ak škodu poruší konajúci zamestnanec, ale ustanovenie bude vzťahovať aj na škodu spôsobenú zástupcom na základe plnomocenstva.<sup>120</sup>

### 2.6.1.2. Osobitná zodpovednosť ADZ za škodu

Všeobecná zodpovednosť nastupuje, len ak nie sú dané predpoklady špeciálnej zodpovednosti.

Prvým osobitným druhom je zodpovednosť ADZ na odložených veciach (§ 193 ZP<sup>121</sup>). Tá sa vzťahuje na veci, ktoré sa v súvislosti s pracovnou činnosťou dostali mimo sféru dispozície dočasne prideleného zamestnanca, ktorý dočasne stratil možnosť bezprostredného dozoru, a teda ich nemôže sám opatrovať. Ustanovenie nadväzuje na jednu z povinností v rámci sociálnej politiky zamestnávateľa zakotvenej v § 151 ods. 3 ZP<sup>122</sup>, oproti ktorému je však zodpovednosť vymedzená širšie, pretože sa týka všetkých vecí ktoré si u užívateľského zamestnávateľa odložil dočasne pridelený zamestnanec. Ten musí preukázať

i/ odloženie vecí pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, ktoré sa do zamestnania obvykle nosia; ii/ na mieste na to určenom, alebo na mieste, kde sa obvykle odkladajú; a iii/ vznik škody na týchto veciach. Obvyklosť sa neposudzuje podľa toho, ako často sa veci nosia do zamestnania, ani podľa ich finančnej hodnoty, ale podľa ich funkčnosti. Okruh týchto vecí je nevyhnutné posudzovať z objektívneho a nie zo subjektívneho hľadiska konkrétneho prideleného zamestnanca. V kontexte § 151 ods. 3 ZP pôjde o súčasti odevu a obuvi, ktoré zodpovedajú ročnému obdobiu, počasiu, zdraviu zamestnanca, a o tie osobné predmety, ktoré vzhľadom na povahu pracovnej činnosti, miestnym a časovým podmienkam sa spravidla nosia do práce. Medzi odkladané veci najčastejšie patria hodinky, mobilný telefón, ďalej veci nosené v kapsách, aktovky, kabelky a iné. Chránené sú tiež primerané peňažné sumy. (Ak aj mzda vyplácaná v hotovosti, tak v deň jej výplaty bez ohľadu na jej výšku.) Z hľadiska funkčnosti je obvyklou vecou aj bicykel, či skúter. Ešte stále však nie motorové vozidlo. Podľa druhej vety § 193 ods. 1 ZP nič nebráni tomu, aby užívateľský

<sup>120</sup> § 31 ObčZ: „Pri právnom úkone sa možno dať zastúpiť fyzickou alebo právnickou osobou. Splnomocniteľ udeľí za týmto účelom plnomocenstvo splnomocnencovi, v ktorom sa musí uviesť rozsah splnomocnencovho oprávnenia.“

<sup>121</sup> § 193 ZP:

„(1) Zamestnávateľ zodpovedá za škodu na veciach, ktoré si u neho zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste na to určenom, a ak nie je také miesto určené, potom na mieste, kde sa obvykle odkladajú. Za veci, ktoré sa do zamestnania obvykle nenosia, zamestnávateľ zodpovedá, len ak ich prevzal do úschovy, inak najviac do sumy 165,97 eura.

(2) Právo na náhradu škody zanikne, ak zamestnanec o nej písomne neupovedomil zamestnávateľa bez zbytočného odkladu, najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel.“

<sup>122</sup> § 151 ods. 3 ZP: „Zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť s výnimkou motorových vozidiel. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť podmienky, za ktorých bude zodpovedať aj za úschovu motorových vozidiel. Túto povinnosť má aj voči všetkým ostatným osobám, ak sú pre neho činné na jeho pracoviskách.“

zamestnávateľ prevzal do úschovy aj veci, ktoré sa do práce zvyčajne nenosia. Vystavuje však ADZ zvýšenému riziku zodpovednosti, ak ich bezpečnú úschovu nezabezpečí. Ak teda dôjde ku škode na veciach v takomto prípade, zodpovedá ADZ bez obmedzenia. Z hľadiska právnej istoty je však vhodné tieto situácie upraviť v zmluve o dočasnom pridelení na výkon podľa § 58a ZP. Za škodu na veciach, ktoré zamestnanci obvykle nenosia do práce a ktoré užívateľský zamestnávateľ neprevzal do úschovy, zodpovedá ADZ len do sumy 165,97 eur. Dočasne pridelenému zamestnancovi, rovnako ako kmeňovému, musí byť k dispozícii miesto kam sa veci odkladajú. Môže ísť napr. o šatňu, uzamykateľnú skrinku, úschovňu bicyklov, či voľne prístupný vešiak. Takéto miesto určuje užívateľský zamestnávateľ a pridelený zamestnanec s ním musí byť dostatočne oboznámiť. Môže sa tak stať pracovným poriadkom, pokynom vedúceho zamestnanca ale aj faktickým úkonom napr. pridelením skrinky. Ak je miesto určené, neponesie ADZ zodpovednosť za škodu na veciach odložených inde, aj keby išlo o miesto účelnejšie, výhodnejšie alebo praktickejšie. Ak miesto nie je určené, vychádza sa z bežných spôsobov odkladania vyplývajúcich z konkrétnych podmienok u užívateľského zamestnávateľa. Stačí pritom, že ten k tomu nemá výhrady. V takomto prípade však možno od prideleného zamestnanca požadovať obvyklú mieru opatrnosti a bežnej starostlivosti o vlastné veci. Porušenie prevenčnej povinnosti zo strany zamestnanca môže byť základom pre obmedzenie zodpovednosti podľa § 218 ZP<sup>123</sup>. Tu však ADZ bude musieť užšie spolupracovať so svojím obchodným partnerom, ku ktorému prideľuje zamestnancov. Užívateľský zamestnávateľ je tiež oprávnený zakázať odkladanie všetkých alebo len niektorých vecí na niektorých miestach. Musí to primeraným spôsobom oznámiť všetkým zamestnancom vrátane dočasne pridelených, ktorí musia mať inú alternatívu na ich odkladanie. ADZ sa nemôže zbaviť zodpovednosti za odložené veci jednostranným vyhlásením ani dohodou uzatvorenou so zamestnancom pred vznikom škody. Objektívna povaha zodpovednosti je v tomto prípade zmierňovaná prekluzívnou lehotou. Podľa § 193 ods. 2 ZP sa požaduje, aby poškodený zamestnanec písomne upovedomil ADZ o škode bez zbytočného dôkazu, najneskôr do 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel. Účelom tejto podmienky je umožniť ADZ preveriť si u užívateľského zamestnávateľa všetky okolnosti škody v krátkom časovom odstupe od jej vzniku. V tejto lehote stačí iba ohlásenie odcudzenia, stratu alebo poškodenie veci. Na jej uplatnenie plynú štandardné premlčacie lehoty. Dozvedieť sa o škode znamená mať vedomosť o jej vzniku. Nevyžaduje sa, aby v tejto fáze zamestnanec už poznal jej presnú výšku. Musí však ísť o škodu, ktorej výška je zistiteľná. Riadne nesplnenie notifikačnej povinnosti je sankcionované zánikom celého nároku na náhradu škody. Z § 36 ZP<sup>124</sup> vyplýva, že súd z úradnej povinnosti prihliadne k zániku práva, aj keď to pridelený zamestnávateľ nenamietne. Nedodržanie pätnásťdňovej lehoty by malo za

<sup>123</sup> § 218 prvá veta ZP: „Ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zaviniť aj poškodený zamestnanec, jeho zodpovednosť sa pomerne obmedzí.“

<sup>124</sup> § 36 ZP: „K zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza len v prípadoch uvedených v § 63 ods. 4 a 5, § 68 ods. 2, § 69 ods. 3, § 75 ods. 3, § 77, § 87a ods. 7, § 193 ods. 2 a § 240 ods. 9. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne.“



následok, že prípadné nahradenie škody zo strany ADZ by bolo plnením bez právneho dôvodu, a teda bezdôvodným obohatením podľa § 222 ods. 1 ZP<sup>125</sup>.

Ustanovenie § 151 ods. 3 ZP, najmä jeho tretí odsek ('túto povinnosť má aj voči všetkým ostatným osobám, ak sú pre neho činné na jeho pracoviskách ') rozširuje zodpovednosť za škodu na odložených veciach aj na užívateľského zamestnávateľa. Pridelený zamestnanec tak bude mať na výber voči komu bude uplatňovať škodu, či priamo voči užívateľskému zamestnávateľovi, alebo od ADZ.<sup>126</sup>

Ďalším typom je zodpovednosť za škodu pri odvracaní škody v zmysle § 194 ZP<sup>127</sup>. Ustanovenie nadväzuje na špeciálnu prevenčnú povinnosť uloženú každému zamestnancovi podľa § 178 ods. 2 ZP<sup>128</sup>, ktorý upravuje jedno z konkrétnych prevenčných opatrení - zakročiť proti škode bezprostredne hroziacej zamestnávateľovi. Primárne ide o náhradu jednak vecnej škody a jednak účelne vynaložených nákladov pri odvracaní škody hroziacej užívateľskému zamestnávateľovi. Zodpovednosť ADZ by však nevznikla, ak by dočasne pridelený zamestnanec nebezpečenstvo vyvolal sám z nedbanlivosti. Okrem toho je treba hodnotiť i spôsob počínania zamestnanca, ktorý musí byť primeraný okolnostiam. Primeranosť zákroku sa musí skúmať podľa konkrétneho prípadu s prihliadnutím na naliehavosť zákroku, použité prostriedky, kvalifikáciu a doterajšie skúsenosti zamestnanca, či mal možnosť zákrok zvážiť, a to tak aby výkon tejto povinnosti bol v súlade s dobrými mravmi. Podmienkou vzniku nároku nie je, aby odvrátenie hrozby škody bolo úspešné, ale postačuje iba samotný proces odvracania. Podľa druhej vety sa to vzťahuje aj na odvracanie nebezpečenstva hroziace životu alebo zdraviu napr. spoluzamestnanca alebo inej osoby za podmienky, ak by za škodu zodpovedal užívateľský zamestnávateľ, pričom je jedno, či podľa ZP alebo ObčZ. Ak by užívateľský zamestnávateľ nezodpovedal za škodu, tak by poškodený pridelený zamestnanec mohol uplatniť nárok na náhradu škody proti tomu v jeho prospech zakročiť podľa ObčZ. Vzhľadom na konštrukciu zakročovacej povinnosti bude pridelený zamestnanec musieť preukázať, že i/ utrpel vecnú škodu (a účelne vynaložil náklady) pri odvracaní škody hroziacej užívateľskému zamestnávateľovi, ak nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal; ii/ plnenie povinnosti neodkladne zakročiť spôsobom primeraným okolnostiam; a iii/ príčinnú súvislosť medzi jeho činnosťou a vznikom škody. Pri odvracaní

<sup>125</sup> § 222 ods. 1 ZP: „Ak sa zamestnanec bezdôvodne obohatí na úkor zamestnávateľa alebo ak sa zamestnávateľ bezdôvodne obohatí na úkor zamestnanca, musí obohatenie vydať.“

<sup>126</sup> DOLOBÁČ, M.: Náhrada škody pri dočasnom pridelení zamestnanca. In: Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva. Praha: Leges, 2016, s. 218.

<sup>127</sup> § 194 ZP: „Zamestnanec, ktorý pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi utrpel vecnú škodu, má voči nemu nárok na jej náhradu a na náhradu účelne vynaložených nákladov, ak nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal a ak si počínal pritom spôsobom primeraným okolnostiam. Tento nárok má aj zamestnanec, ktorý takto odvracal nebezpečenstvo hroziace životu alebo zdraviu, ak by za škodu zodpovedal zamestnávateľ. Ak utrpel škodu na zdraví, posudzuje sa táto škoda ako pracovný úraz.“

<sup>128</sup> § 178 ods. 2 ZP: „Ak hrozí škoda, zamestnanec je povinný na ňu upozorniť vedúceho zamestnanca. Ak je na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zákrok, je povinný zakročiť. Túto povinnosť nemá, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov, alebo blízke osoby. Ak zamestnanec zistí, že nemá utvorené potrebné pracovné podmienky, je povinný oznámiť to vedúcemu zamestnancovi.“



nebezpečenstva hroziaceho životu alebo zdraviu by musel navyše preukazovať aj to, že za škodu by zodpovedal zamestnávateľ, ku ktorému bol pridelený.

### 2.6.1.3. **Zodpovednosť ADZ za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania**

Tretím typom osobitnej zodpovednosti ADZ je kompenzovanie škôd, ktoré vznikli v súvislosti s kvalifikovanými sociálnymi udalosťami, medzi ktoré patria pracovný úraz<sup>129</sup> a choroba z povolania<sup>130</sup> (195 a nasl. ZP). Zodpovednosť je budovaná na objektívnom základe tak, aby na pracovisku užívateľského zamestnávateľa nedochádzalo k pracovným úrazom a chorobám z povolania. Ide o pomerne tvrdú sankciu, pretože ADZ bude niesť zodpovednosť za výsledok bez ohľadu na to, či postupoval v súlade s právom alebo nie. Na vyvodenie zodpovednosti musia byť spĺňať nasledovné predpoklady: i/ musí ísť o dočasne prideleného zamestnanca v pracovnom pomere, pretože zodpovednostné krytie začína dňom vzniku a končí dňom skončenia pracovného pomeru; ii/ činnosť zamestnanca, t.j. pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním; iii/ u ktorého dôjde k poškodeniu zdravia alebo k smrti úrazom<sup>131</sup> ako právom predvídanej nežiaducej udalosti; a iv/ s príčinná súvislosť medzi týmto poškodením či smrťou a škodou.

Závažnosť problematiky podčiarkuje aj zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ZoBOZP), ktorý nadväzuje na § 58 ods. 8 ZP. Tento zákon ukladá povinnosti predovšetkým užívateľským zamestnávateľom, pričom možno zdôrazniť § 6 ods. 6 ZoBOZP, podľa ktorého na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je užívateľský zamestnávateľ povinný písomne informovať preventívne a ochranné služby (§ 21) o zamestnávaní zamestnanca k nemu dočasne prideleného.

Samostatnou kategóriou poškodenia zdravia sú choroby z povolania, ktoré sú uvedené v zozname chorôb podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Konštruuje sa nevyvrátiteľná právna domnienka, že pokiaľ pridelený zamestnanec pracoval v podmienkach, ktoré mohli túto chorobu vyvolať, a takouto chorobou ochorel, tak vznikla choroba v dôsledku pracovných podmienok. Nerozhoduje, či sa zamestnanec pohyboval aj v inom prostredí, ktoré mohlo takúto chorobu vyvolať alebo či mal určité dispozície k ochoreniu (vrodené, získané). Zamestnanec musí preukázať, že i/ ochorel niektorou chorobou z povolania uvedenou v zozname; ii/ choroba vznikla za podmienok v ňom uvedenom; a iii/ ADZ, ktorej

<sup>129</sup> § 195 ods. 1 ZP: „Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz), zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere.“

<sup>130</sup> § 195 ods. 4: „Za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý. Choroby z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok v nich uvedených.“

<sup>131</sup> § 195 ZP:

„(2) Pracovný úraz je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.“

(3) Pracovný úraz nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.“

zodpovednosť sa tvrdí, bola tým zamestnávateľom, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred zistením choroby z povolania za podmienok, z ktorých zistená choroba vzniká.

Z kvantitatívnej stránky ADZ priamo hradí iba vecnú škodu podľa § 198 ods. 1 písm. d) ZP<sup>132</sup>. Ide o širší pojem než len 'škoda na veci'. Nejde len o škodu na zničenej či poškodenej hmotnej veci, ktorú mal pridelený zamestnanec na sebe či pri sebe v okamihu pracovného úrazu, ale ide aj o inú majetkovú ujmu, ktorá spočíva v zmenšení jeho majetku. Všetky ostatné nároky sú uhrádzané z úrazového poistenia ADZ ako úrazové dávky, ktoré sa poskytujú oprávneným osobám Sociálnou poisťovňou v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Takto koncipovaná povinnosť ADZ poisťovať vlastné riziko vyplývajúce z pracovného procesu u užívateľského zamestnávateľa dobre odráža trojstranný charakter agentúrnej práce.

#### 2.6.1.4. Regresný nárok

Základný právny rámec agentúrnej práce vo vzťahu k náhrade škody sa obmedzuje iba na regresný nárok v § 58 ods. 12 ZP: „Ak zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, alebo agentúra dočasného zamestnávania uhradila zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním u užívateľského zamestnávateľa, má nárok na náhradu voči tomuto užívateľskému zamestnávateľovi, ak sa s ním nedohodne inak.“

Citovaný text vo svojej stručnosti spôsobuje polemiky. Podľa niektorých autorov ide o obchodnoprávnu príp. občianskoprávnu náhradu škody. „Toto regresné právo je síce výslovné zmienené v § 58 ods. 7 ZP a vychádza zo vzťahu podľa § 58a ZP, má však povahu skôr obchodnoprávnej, resp. občianskoprávnej náhrady škody (a uplatnenia týchto pravidiel o náhrade škody) než pracovnoprávnej náhrady škody (kde ide o vzťah zamestnanec a zamestnávateľ); vzťah medzi ADZ a užívateľským zamestnávateľom nie je takýmto vzťahom.“<sup>133</sup> Zatiaľ čo druhá skupina sa prikláňa k pracovnoprávnej náhrady škody. „Aj keď bez rozporu nejde o typický individuálny pracovnoprávny vzťah, kde dominujú subjekty zamestnávateľ a zamestnanec, predsa len tento regresný vzťah (...) má teda základ v Zákonníku práce a spadá prioritne do pôsobnosti Zákonníka práce za subsidiárneho použitia

<sup>132</sup> § 198 ods. 1 písm. d) ZP: Zamestnanec, ktorý utrpel pracovný úraz alebo u ktorého sa zistila choroba z povolania, má nárok v rozsahu, v ktorom zamestnávateľ zodpovedá za škodu, na poskytnutie náhrady za vecnú škodu; ustanovenie § 192 ods. 3 platí rovnako.

<sup>133</sup> OLŠOVSKÁ, A. – TOMAN, J. – ŠVEC, M. – SCHUZSTEKOVÁ, S. – BULLA, M.: Agentúrne zamestnávanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, s. 206.



Občianskeho zákonníka.“<sup>134</sup> Správne zaradenie nie je samoučelné, ale má aj praktický význam, a to najmä v správnom určení premlčania.<sup>135</sup>

Zákonodarcu sa rozhodol vsunúť dané ustanovenie do ZP a tým predznamenal aj jeho charakter. Ak je teda možné abstrahovať vysvetlenie priamo z pracovnoprávného kódexu, nie je potrebné siahnuť po iných právnych predpisoch. Okrem iného to znamená, že pre uplatnenie regresného nároku nie je možné počítať premlčanie v zmysle ObchZ, ale podľa § 106 ods. 1 ObčZ: „Právo na náhradu škody sa premlčí za dva roky odo dňa, keď sa poškodený dozvie o škode a o tom, kto za ňu zodpovedá.“; ods. 2: „Najneskoršie sa právo na náhradu škody premlčí za tri roky, a ak ide o škodu spôsobenú úmyselne, za desať rokov odo dňa, keď došlo k udalosti, z ktorej škoda vznikla; to neplatí, ak ide o škodu na zdraví.“

Z dikcie 'ak sa nedohodnú inak' vyplýva dispozitívna povaha ustanovenia. Regresný nárok je možné dokonca zmluvne úplne vylúčiť a ADZ bude znášať v plnej miere podnikateľské riziko, a to aj navzdory spornému § 574 ods. 2 ObčZ: „Dohoda, ktorou sa niekto vzdáva práv, ktoré môžu vzniknúť až v budúcnosti, je neplatná.“ Zákaz vzdania sa práv do budúcnosti nemožno vnímať iba v jeho doslovnom význame, pretože gramatický výklad naráža na zásadu súkromného práva - individuálnu autonómiu slobody vôle<sup>136</sup>. Navyše, v prípade ADZ i užívateľského zamestnanca pôjde spravidla o podnikateľov, ktorí sú si v rovnakom postavení.<sup>137</sup> Odchylné dojednanie bude smerovať predovšetkým k možnosti či bližšej špecifikácii uplatnenia regresu nie priamo voči užívateľskému zamestnávateľovi, ale voči poisťovni, ktorá bude garantovať regresné plnenie. Do úvahy pripadajú aj tzv. záruky poisťovní, ktoré sú svojím obsahom obdobné bankovým zárukám.<sup>138</sup>

Vzhľadom na konštrukciu § 58 ods. 12 ZP sa právo na preplatenie nahradenej škody nevzťahuje na zodpovednosť za škodu, vzniknutú počas dočasného pridelenia, ale ktorej predpokladom nie je plnenie pracovných úloh dočasne prideleného agentúrneho zamestnanca alebo priama súvislosť s ním. Pôjde o zodpovednosť za škodu, ktorú mu spôsobili zamestnanci konajúci v mene užívateľského zamestnávateľa<sup>139</sup>, ako aj o zodpovednosť pri odvracaní škody<sup>140</sup>. V takomto prípade sa síce nevylučuje použitie analógie

<sup>134</sup> DOLOBÁČ, M.: Náhrada škody pri dočasnom pridelení zamestnanca. In: Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva. Praha: Leges, 2016, s. 219.

<sup>135</sup> § 100 ods. 1 ObčZ: „Právo sa premlčí, ak sa nevykonalo v dobe v tomto zákone ustanovenej (§ 101 až 110). Na premlčanie súd prihliadne len na námietku dlžníka. Ak sa dlžník premlčania dovoľá, nemožno premlčané právo veriteľovi priznať.“

<sup>136</sup> LAZAR, J. a kol.: Občianske právo hmotné 1 všeobecná časť ; rodinné právo ; vecné práva ; dedičské právo. Bratislava: IURIS LIBRI, 2018, 16-19.

<sup>137</sup> Viac pozri ŠTEVČEK in ŠTEVČEK a kol.: Občiansky zákonník 2 : komentár. 2. aktual. vyd. Praha : C.H. Beck, 2019, s. 2172.

<sup>138</sup> DOLOBÁČ, M.: Náhrada škody pri dočasnom pridelení zamestnanca. In: Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva. Praha: Leges, 2016, s. 219.

<sup>139</sup> § 192 ods. 2 ZP: „Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene.“

<sup>140</sup> § 194 ZP: „Zamestnanec, ktorý pri odvracaní škody hrozacej zamestnávateľovi utrpel vecnú škodu, má voči nemu nárok na jej náhradu a na náhradu účelne vynaložených nákladov, ak nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal a ak si počínal pritom spôsobom primeraným okolnostiam. Tento nárok má aj zamestnanec, ktorý



a aplikovanie regresu aj na tieto situácie<sup>141</sup>, istejšie je však vyriešiť túto otázku priamo v dohode o dočasnom pridelení podľa § 58a ZP.

### 2.6.2. Náhrada škody spôsobená dočasne prideleným agentúrnym zamestnancom

Napriek tomu, že ani náhrada škody spôsobená užívateľskému zamestnávateľovi nie je explicitne upravená v ZP, vychádza táto konštrukcia z trojprvkového vzťahu, ktorý vzniká dohodami o dočasnom pridelení. Za škodu, ktorú spôsobí zamestnanec počas dočasného pridelenia užívateľskému zamestnávateľovi, bude zodpovedať svojmu právnomu zamestnávateľovi. ADZ bude za škodu spôsobenú užívateľskému zamestnávateľovi zodpovedať podľa § 420 ods. 2 ObčZ<sup>142</sup>. Takáto prax je však niekedy spochybňovaná, pretože ADZ žiadnu činnosť u užívateľského zamestnávateľa nevykonáva.<sup>143</sup>

ADZ síce nezodpovedá za výsledok, ale zodpovedá za to, že - pri poskytnutí pracovnej sily pridelenými zamestnancami - užívateľský zamestnávateľ neutrpí škodu. Zohľadňuje sa, že medzi ADZ a užívateľským zamestnávateľom existuje obchodnoprávny vzťah, z ktorého škoda by mala byť uhradená. Tak ako v prípade iných obchodnoprávných (občianskoprávných) vzťahov bude môcť užívateľský zamestnávateľ uplatniť skutočnú škodu a aj prípadný ušlý zisk, a to bez ohľadu na to, či zamestnanec spôsobil škodu z nedbanlivosti alebo úmyselne. Väčšia časť podnikateľského rizika tak ostáva na ADZ. Pri regresnom nároku ADZ voči pridelenému zamestnancovi však bude platiť obmedzenie rozsahu náhrady škody v zmysle § 186 ZP<sup>144</sup>.

#### 2.6.2.1. Všeobecná zodpovednosť dočasne prideleného zamestnanca za škodu

---

*takto odvracal nebezpečenstvo hroziace životu alebo zdraviu, ak by za škodu zodpovedal zamestnávateľ. Ak utrpel škodu na zdraví, posudzuje sa táto škoda ako pracovný úraz.“*

<sup>141</sup> VOJTKO, J. in BARANCOVÁ, H. a kol.: Zákonník práce : komentár. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 613.

<sup>142</sup> § 420 ods. 2 ObčZ: „Škoda je spôsobená právnickou osobou alebo fyzickou osobou, keď bola spôsobená pri ich činnosti tými, ktorých na túto činnosť použili. Tieto osoby samy za škodu takto spôsobenú podľa tohto zákona nezodpovedajú; ich zodpovednosť podľa pracovnoprávných predpisov nie je tým dotknutá.“

<sup>143</sup> ŠUBRT, B. Právni analýza inštitutu agentúrného zamestnávania v ČR: výskumná zpráva. Praha: VÚPSV, 2007, s. 35.

<sup>144</sup> § 186 ZP:

„(1) Zamestnanec, ktorý zodpovedá za škodu, je povinný nahradiť zamestnávateľovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu a ak túto škodu zamestnávateľ od zamestnanca požaduje.

(2) Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti, ktorú zamestnávateľ požaduje od zamestnanca, nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu. Toto obmedzenie neplatí, ak ide o osobitnú zodpovednosť zamestnanca podľa § 182 až 185 alebo ak bola škoda spôsobená pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných látok alebo psychotropných látok.

(3) Ak bola škoda spôsobená úmyselne, môže zamestnávateľ okrem skutočnej škody požadovať aj náhradu ušlého zisku, ak by jej neuhradenie odporovalo dobrým mravom.“

Pri všeobecnej zodpovednosti podľa § 179 ods. 1 ZP<sup>145</sup> preukazuje ADZ naplnenie všetkých predpokladov, ktorý sú i/ porušenie právnej povinnosti pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním; ii/ vznik škody; iii/ príčinná súvislosť medzi porušením právnej povinnosti a vznikom škody; a iv/ zavinenia na strane zamestnanca, pretože tento druh zodpovednosti je spojený s prezumpciou nevinu a budovaný na princípe zavinenia.

Relatívne samostatný druh všeobecnej zodpovednosti je upravený v § 179 ods. 2 ZP<sup>146</sup>, pri ktorom sa nevyžaduje porušenie právnej povinnosti, ale postačí úmyselné konanie proti princípom ekvity. K vzniku zodpovednosti musí ADZ kompletne preukázať i/ konanie proti dobrým mravom; ii/ vznik škody; iii/ príčinnú súvislosť medzi konaním proti dobrým mravom a spôsobenou škodou; a iv/ zavinenie aspoň vo forme nepriameho úmyslu, ktorý sa neviaže na spôsobenie škody, ale k vlastnému konaniu, ktoré síce nedosahuje intenzity protiprávnosti, ale je v rozpore s dobrými mravmi.

Všeobecná zodpovednosť za škodu je modifikovaná v zmysle § 181 ods. 2 ZP<sup>147</sup>. Pri aplikovaní je potrebné prihliadať na prevenčné opatrenie uložené všetkým zamestnancom<sup>148</sup>, pretože by spravodlivé, aby pridelený zamestnanec splniaci svoju zakročovaciu povinnosť zodpovedal za škodu, ktorú spôsobil v príčinnej súvislosti s aktívnym odvracaním škody. následky nesplnenia notifikačnej a zakročovacej povinnosti zamestnanca dotvára § 181 ods. 1 ZP<sup>149</sup>. Tu však bude daná zodpovednosť len za škodu, ktorej bezprostrednému vzniku by sa zabránilo, keby pridelený zamestnanec konal v intenciách zákonom uloženej povinnosti.

Osobitným prípadom je posudzovanie zodpovednosti za škodu, ktorú spôsobil zamestnanec v opitosti.<sup>150</sup> Ide o preklopenie prechodnej deliktuálnej nespôsobilosti zamestnanca. Podmienkou vzniku zodpovednosti za škodu je, že v daný moment sa zamestnanec vlastným zavinením uvedie do stavu, v ktorom nie je schopný ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť jeho následky. Ide najmä o situácie pod vplyvom alkoholu, omamných prostriedkov, drog

<sup>145</sup> § 179 ods. 1 ZP: „Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Zamestnávateľ je povinný preukázať zamestnancovo zavinenie okrem prípadov uvedených v § 182 a 185.“

<sup>146</sup> § 179 ods. 2 ZP: „Zamestnanec zodpovedá aj za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom.“

<sup>147</sup> § 181 ods. 2 ZP: „Zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorú spôsobil pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak tento stav sám úmyselne nevyvolal a ak si pritom počínal spôsobom primeraným okolnostiam.“

<sup>148</sup> 178 ods. 2 druhá veta ZP: „Ak je na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zások, je povinný zakročiť.“

<sup>149</sup> § 181 ods. 1 ZP: „Od zamestnanca, ktorý vedome neupozornil vedúceho zamestnanca na hroziacu škodu alebo nezakročil proti hroziacej škode, hoci by sa tým zabránilo bezprostrednému vzniku škody, môže zamestnávateľ požadovať, aby prispel na úhradu škody v rozsahu primeranom okolnostiam prípadu, ak ju nemožno uhradiť inak. Pritom sa prihliadne najmä na to, čo bránilo splneniu povinnosti. Náhrada škody nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku.“

<sup>150</sup> § 180 ZP: „Zamestnanec, ktorý je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú, len ak je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť následky svojho konania. Zamestnanec, ktorý sa uvedie vlastnou vinou do takého stavu, že nie je schopný ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť následky svojho konania, zodpovedá za škodu v tomto stave spôsobenú.“



alebo iných návykových látok. Bude na ADZ, aby preukázala aspoň nevedomú nedbanlivosť, teda že zamestnanec nevedel, že sa uvedie do stavu nedostatku zmienených schopností, hoci vzhľadom k okolnostiam svojim skúsenostiam a znalostiam to vedieť mal a mohol.

### 2.6.2.2. Osobitná zodpovednosť dočasne prideleného zamestnanca za škodu

Osobitná zodpovednosť, ktorá má prednosť pred všeobecnou, je špecifická v tom, že zamestnávateľa neťažá dôkazné bremeno pri zavinení zamestnanca, pretože to sa predpokladá. Sú tu teda sprísnené podmienky voči zamestnancovi a poskytuje sa zvýšená ochrana majetku zamestnávateľa.

#### A. Zodpovednosť za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať

Prvým typom je zodpovednosť podľa § 182 ZP<sup>151</sup>. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi preukázať i/ uzavretie dohody o hmotnej zodpovednosti so zamestnancom a ii/ vznik škody v podobe schodku na zverených hodnotách. Schodok predstavuje rozdiel medzi skutočným stavom hodnôt, ktoré sa zodpovedný zamestnanec zaviazal vyúčtovať, a údajmi účtovnej evidencie, o ktorý je skutočný stav nižší ako účtovný stav. Pre ustálenie schodku musia byť stanovené dva pevné časové body pre porovnanie. Prvý – východiskový, ku ktorému hmotná zodpovednosť presne začína riadnym zverením a zaúčtovaním hodnôt, a druhý - konečný, kedy sa vyúčtovanie uskutočňuje. Medzi týmito dvoma bodmi prebieha obdobie možných zmien, ktoré sa musí premietnuť do vyúčtovania. Nie je pritom podstatné kedy a ako vznikol schodok na hodnotách, ktoré zamestnanec prevzal na vyúčtovanie. Za schodok sa nepovažuje škoda, ktorá vznikla poškodením alebo znehodnotením tovaru. V takomto prípade ale môže ísť o všeobecnú zodpovednosť zamestnanca, ak svojim zavinením porušil povinnosť pre uskladnenie a poškodenie tovaru. Schodok býva spravidla zisťovaný inventarizáciou ako inventarizačný rozdiel. Zamestnávateľ však môže aj inými dôkaznými prostriedkami preukázať stav hodnôt, ktoré zamestnancovi zveril. Príčinná súvislosť je skrytá vo zverení hodnôt, ktoré majú byť vyúčtované, a v tom, že vyúčtované neboli, a preto vznikol schodok.

<sup>151</sup> § 182 ZP:

„(1) Ak zamestnanec prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok. V dohodách sa môže so zamestnancami súčasne dohodnúť, že ak budú pracovať na pracovisku s viacerými zamestnancami, ktorí uzatvorili dohodu o hmotnej zodpovednosti, zodpovedajú s nimi za schodok spoločne (spoločná hmotná zodpovednosť).

(2) Dohoda o hmotnej zodpovednosti sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

(3) Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti celkom alebo sčasti, ak preukáže, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia.

(4) Ak nedostatky vzniknú v pracovných podmienkach zamestnancov so spoločnou hmotnou zodpovednosťou v súvislosti s tým, že bol na ich pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo iný vedúci, prípadne zástupca vedúceho, alebo s tým, že niektorý zo zamestnancov od dohody o hmotnej zodpovednosti odstúpil, zamestnávateľ je povinný nedostatky odstrániť bez zbytočného odkladu“



Základnou hmotnoprávnou podmienkou je platná dohoda o zodpovednosti k ochrane hodnôt zverených zamestnancovi, ktorá môže byť uzatvorená oddelene alebo aj ako súčasť pracovnej zmluvy. V záujme právnej istoty je predpísaná písomná forma. Nedostatok formy má za následok neplatnosť dohody. Trvanie dohody a spôsoby zániku sú upravené v ZP. Obsahom tejto dohody je záväzok zamestnanca prevziať zodpovednosť za zverené hodnoty určené na obeh alebo obrat, s ktorými je spojená povinnosť ich vyúčtovania. ZP ich uvádza len demonštratívne ako hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty. Charakteristickým znakom, ktorý ich odlišujúce od iných hodnôt, je, že sú určené na obeh alebo obrat. Pojem zverenie je širší ako len odovzdanie a zahŕňa v sebe dôveru a spoľahlivosť. Musí teda ísť o riadne odovzdanie a prevzatie hodnôt. Zamestnanec musí mať možnosť výlučnej osobnej dispozície s nimi po celý čas, po ktorý ich má vo svojej moci. To znamená, že môže s hodnotami nakladať (predávať, vydávať, prepravovať atď.), ale vždy tak, aby mohol kedykoľvek uskutočniť ich riadne vyúčtovanie. Zamestnanec preto nemôže hmotne zodpovedať napr. za zverené dopravné prostriedky, vybavenie kancelárie a zariadenie predajne alebo iný drobný majetok. Čo patrí do okruhu hodnôt je potrebné posudzovať podľa okolností prípad. Akceptovanými hodnotami sú tovar v predajni, v sklade, prepravovaný tovar, prevzaté finančné prostriedky od iných osôb, pohonné hmoty a účtenky na ne, stravné lístky, vratné obaly.

A práve v súvislosti s dohodou o hmotnej zodpovednosti nastáva praktický problém, pretože užívateľský zamestnávateľ nemôže v zmysle druhej vety § 58 ods. 8 ZP<sup>152</sup> robiť právne úkony voči dočasne pridelenému zamestnancovi. Odkazované ustanovenie síce spomína iba vedúceho zamestnanca, ale pri využití argumentu *a minori ad maius* dospejeme k záveru, že ak právne úkony nemôže robiť vedúci zamestnanec, tak ich nemôže robiť ani iný poverený zamestnanec a ani štatutárny orgán (člen štatutárneho orgánu) užívateľského zamestnávateľa.

Tento nedostatok sa nedá vyriešiť ani za pomoci § 421 ObčZ<sup>153</sup>, pretože by išlo o obchádzanie ZP. V prípade dlhších pridelení by do úvahy pripadalo uzavretie dohody o hmotnej zodpovednosti prideleného zamestnanca, ktorá smeruje voči majetku užívateľského zamestnávateľa, s ADZ. Pridelený zamestnanec však musí mať nielen právnu, ale aj faktickú možnosť požiadať o vykonanie inventarizácie. Z pohľadu užívateľského zamestnávateľa ešte pripadá uzavretie dohody o hmotnej zodpovednosti na základe splnomocnenia udeleného ADZ. Takéto riešenie je však sporné práve kvôli zákazu uskutočňovania právnych úkonov (§ 58 ods. 8 ZP).

## **B. Zodpovednosť za stratu zverených predmetov**

<sup>152</sup> § 58 ods. 8 druhá veta ZP: „Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania.“

<sup>153</sup> § 421 ObčZ: „Každý, kto od iného prevzal vec, ktorá má byť predmetom jeho záväzku, zodpovedá za jej poškodenie, stratu alebo zničenie, ibaže by ku škode došlo aj inak.“

Podľa § 185 ZP<sup>154</sup> zamestnanec zodpovedá za stratu predmetov, ktoré zamestnávateľ zveril zamestnancovi v súvislosti s výkonom práce. Zamestnávateľ musí preukázať, že i/ zamestnancovi riadne vydal predmet na písomné potvrdenie; a ii/ zamestnanec predmet nevrátil. Nevrátenie predmetu sa rovná jeho strate. Ak čas vrátenia nebol dohodnutý (výslovne alebo mlčky), je zamestnanec povinný vrátiť zverený predmet do siedmich dní po tom, čo ho o to zamestnávateľ požiadal.<sup>155</sup> Tento typ zodpovednosti sa nevzťahuje na akékoľvek predmety, s ktorými zamestnanec prichádza do styku, ale len na tie, ktoré ZP súhrnne označuje ako nástroje, ochranné pracovné prostriedky a iné podobné predmety, a ktorých by zabezpečovanie ochrany bolo pre zamestnávateľa náročné, nepraktické a neefektívne. Takými sú spravidla veci menších rozmerov, ktoré zamestnanec používa výlučne sám a nedelí sa o ne s inými zamestnancami. Podmienkou je, že musí mať možnosť kvalifikovane zabezpečovať ich účinnú ochranu. Ide teda o také predmety, ktoré sa užívaním nespotrebovávajú, a pri ktorých rozumne uvažovať o ich vrátení. Spravidla sa bude jednať o rôzne náradie, pracovný odev a obuv, tašky na pracovné prostriedky, notebook, tablet, mobilný telefón a pod. Naopak predmetom osobitnej zodpovednosti nie sú napr. stroje, automobily, zariadenie pracoviska, či kancelársky nábytok. Povahu takýchto predmetov nemajú ani veci poskytované viacerým osobám na krátkodobé vykonanie nejakej činnosti, ako napr. nástroje poskytované z náradovne.

Aj pri tomto type zodpovednosti vznikajú pochybnosti, či ADZ môže vyvodiť osobitný typ zodpovednosti voči dočasne pridelenému zamestnancovi. Jeden názor vychádza primárne z toho, že medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom nevzniká pracovnoprávny vzťah.<sup>156</sup> Hoci tu možno oponovať, že ide o pracovnoprávny vzťah, aj keď len *sui generis*. Ďalší názor zas pracuje so zúženým obsahom pojmu zamestnávateľ použitý v § 185 ZP, v ktorom zákonodarca nemal myslieť aj užívateľského zamestnávateľa, ale iba právneho zamestnávateľa – ADZ.<sup>157</sup> Takéto riešenie je pre prax nepraktické, pretože iba ťažko si predstaviť, že pridelený zamestnanec nebude vykonávať prácu s predmetmi, ktoré mu poskytuje užívateľský zamestnávateľ.

<sup>154</sup> § 185 ZP:

„Zodpovednosť zamestnanca za stratú zverených predmetov

(1) Zamestnanec zodpovedá za stratu nástrojov, ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov, ktoré mu zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia.

(2) Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti úplne alebo sčasti, ak sa preukáže, že strata vznikla úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia.

(3) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými môže dohodnúť povinnosť, aby si dali poistiť predmet, ktorý im zamestnávateľ zveril podľa odseku 1, pre prípad straty a zničenia, a okruh zamestnancov, ktorým poistí predmet zverený podľa odseku 1 pre prípad straty a zničenia.“

<sup>155</sup> § 33 ods. 3 ZP: „Ak nie je lehota uspokojenia nároku ustanovená právnym predpisom alebo ak nie je určená v rozhodnutí alebo dohodnutá, musí sa nárok uspokojiť do siedmich dní odo dňa, keď o uspokojenie oprávnený účastník požiadal.“

<sup>156</sup> ŠVEC, M – TOMAN, J. a kol.: Zákoník práce zákon o kolektívnom vyjednávaní ; komentár zväzok 1. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019.

<sup>157</sup> DOLOBÁČ, M.: Náhrada škody pri dočasnem pridelení zamestnanca. In: Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva. Praha: Leges, 2016, s. 224.



Vzhľadom na túto nedokonalosť tak ostáva náhrada škody pri strate používaných predmetov iba v rovine všeobecnej zodpovednosti v zmysle § 179 ZP, kde však ADZ bude musieť preukazovať zavinenie. To je tiež jeden z dôvodov, prečo v dohode o dočasnom pridelení podľa § 58a ZP takmer vždy užívateľskí zamestnávateľia požadujú, aby mala ADZ platne uzatvorenú poistnú zmluvu, na základe ktorej je poistená zodpovednosť za škodu. Zmluvné strany si v dohode upravujú aj procedúry nahlasovania škôd, vyhotovenia zápisov o vzniknutej škode a pod.

## 2.7. AGENTÚRY DOČASNÉHO ZAMESTNÁVANIA *DE LEGE LATA* Z POHĽADU SPRÁVNEHO PRÁVA

Právna úprava agentúr dočasného zamestnávania *de lege lata* je predmetom zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších právnych predpisov (ďalej na účely tejto podkapitoly len „zákon č. 5/2004 Z. z.“). V rámci toho zákona sú ťažiskovými najmä ustanovenia § 29 až 31 zákona č. 5/2004 Z. z., ktoré upravujú právne postavenie agentúry dočasného zamestnávania (§ 29 zákon č. 5/2004 Z. z.) pracovné podmienky a podmienky zamestnávania vzťahujúce sa na dočasného agentúrneho zamestnanca (§ 30 zákona č. 5/2004 Z. z.) a povinnosti agentúry dočasného zamestnávania (§ 31 zákona č. 5/2004 Z. z.).

V rámci tejto podkapitoly sa budeme venovať správno-právnym aspektom agentúr dočasného zamestnávania, t. j. najmä aspektom súvisiacim s vydávaním povolenia na činnosť agentúry dočasného zamestnávania.

Nami skúmané ustanovenia zákona č. 5/2004 Z. z. sú súčasťou šiestej časti tohto zákona, ktorá upravuje služby zamestnanosti poskytované právnickou osobou a fyzickou osobou. Táto časť zákona je tvorená okrem zmienených § 29 až 31 ešte aj § 25 až 28. Agentúry dočasného zamestnávania sú predmetom záujmu iba prvými zmienenými ustanoveniami, druhé zmienené ustanovenia upravujú sprostredkovanie zamestnania za úhradu.

Čo sa týka rozdielu medzi týmito dvomi inštitútmi, treba uviesť, že bude záležať od úmyslu osoby, ktorá chce danú činnosť realizovať. Kľúčovým tu bude tá skutočnosť, či cieľom danej činnosti bude sprostredkovanie zamestnania alebo dočasné pridelenie zamestnanca. Zatiaľ čo v prvom prípade pôjde o činnosť podľa § 25 až 28 zákona č. 5/2004 Z. z., v druhom prípade pôjde o činnosť podľa § 29 až 31 zákona č. 5/2004 Z. z.

Odpoveď na túto kľúčovú otázku má závažné právne dôsledky, a to napríklad aj z toho dôvodu, že dočasné pridelenie zamestnanca predstavuje podnikateľskú činnosť, ktorá je vylúčená spod pôsobnosti zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej na účely tejto podkapitoly len „ŽivZ“). Na strane druhej potom sprostredkovanie zamestnania je, naopak, ŽivZ považované za živnosť.



Skutočnosť, že sprostredkovanie zamestnania je živnosťou, vyplýva z prílohy č. 2 ŽivZ. V poradovom čísle 28 nachádzame živnosť s názvom „Sprostredkovanie zamestnania za úhradu okrem činnosti športového agenta“. Vzhľadom na skutočnosť, že daná živnosť bola zaradená do prílohy č. 2, tak z hľadiska členenia ohlasovacích živností ide o živnosť viazanú.

V súčasnom právnom poriadku Slovenskej republiky rozoznávame z hľadiska vzniku živností len živnosti ohlasovacie, keď živnostenské oprávnenie vzniká subjektu v zásade dňom ohlásenia živnosti za predpokladu, že ohlásenie živnosti spĺňa všetky zákonom vyžadované náležitosti (§ 10 ods. 1 ŽivZ). Ohlasovacie živnosti následne na to z hľadiska zákonom vyžadovanej odbornej spôsobilosti členíme na živnosti voľné, remeselné a viazané. Pre voľné živnosti platí, že pre ne zákonodarca nevyžaduje preukázanie odbornej spôsobilosti; pre remeselné živnosti platí, že sa vyžaduje preukázanie odbornej spôsobilosti, a to výučným listom alebo iným dokladom o riadnom ukončení príslušného učebného odboru alebo príslušného študijného odboru; pre viazané živnosti platí, že ide o odbornú spôsobilosť získanú inak. Konkrétne spôsoby, ako sa táto odborná spôsobilosť získava a preukazuje, vyplýva z prílohy č. 2 ŽivZ, prípadne z osobitných právnych predpisov (§ 21, § 24 a § 25 ods. 2 ŽivZ). Štandardne (neplatí to, samozrejme, vždy) v prípade viazaných živností ide o odbornú spôsobilosť, ktorá sa získava rôznou mierou kombinácie vysokoškolského vzdelania a následnej odbornej praxe v danom odbore.

Vzhľadom na skutočnosť, že sprostredkovanie zamestnania za úhradu je živnosťou viazanou, možno povedať, že na jej riadne ohlásenie musí ohlasovateľ splniť všeobecné podmienky prevádzkovania živnosti (§ 6 ŽivZ), ako aj osobitné podmienky prevádzkovania živnosti (§ 7 ŽivZ), t. j. už spomínaná odborná spôsobilosť.

Všeobecnými podmienkami prevádzkovania živnosti sú tri kumulatívne podmienky, a to dosiahnutie veku 18 rokov, spôsobilosť na právne úkony a bezúhonnosť, ak zákon neustanovuje inak. V prípade právnickej osoby musí všetky tieto podmienky spĺňať osoba (alebo osoby), ktorá tvorí jej štatutárny orgán. Podmienku bezúhonnosti musí spĺňať aj právnická osoba ako celok (zákon č. 91/2016 Z. z. o trestnej zodpovednosti právnických osôb). Z prílohy č. 2 vo vzťahu k sprostredkovaniu zamestnania za úhradu vyplýva, že podmienku odbornej spôsobilosti bude spĺňať tá fyzická osoba, ktorá získala vysokoškolské vzdelanie najmenej prvého stupňa.<sup>158</sup> Táto podmienka korešponduje aj so znením § 25 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. Vzhľadom na skutočnosť, že ide o viazanú živnosť, tak platí, že podľa § 11 ods. 6 ŽivZ musí mať táto právnická osoba ustanoveného zodpovedného zástupcu, pričom zodpovedný zástupca musí spĺňať (okrem všeobecných podmienok prevádzkovania živnosti) aj osobitné podmienku prevádzkovania živnosti, t. j. vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa (§ 25 ods. 2 druhá veta zákona č. 5/2004 Z. z.), a teda v zásade postačuje na túto činnosť ukončenie bakalárskeho študijného programu na vysokej škole.

<sup>158</sup> K celej problematike všeobecných a osobitných podmienok prevádzkovania živnosti pozri Horvat, M. In Horvat, M. a kol. Živnostenský zákon. Komentár. Bratislava : Wolters Kluwer, 2019, s. 83-97.

ŽivZ v rámci položky č. 28 prílohy č. 2 uvádza, že živnosťou je sprostredkovanie zamestnania za úhradu, avšak uvádza aj dovetok, podľa ktorého nesmie ísť o činnosť športového agenta. Tento dovetok je upravený v ŽivZ od 1. januára 2016, keď na základe zákona č. 440/2015 Z. z. o športe v znení neskorších predpisov bol novelizovaný aj ŽivZ týmto spôsobom.

Športový agent vykonáva svoju činnosť (okrem iného aj ako podnikateľ) na základe pravidiel, ktoré sú upravené v zákone o športe, a to ako tzv. športový odborník (§ 6 zákona o športe).<sup>159</sup>

Pre úplnosť uvedieme, že pri sprostredkovaní zamestnania za úhradu sa poplatok za služby súvisiace so sprostredkovaním zamestnania môže vyberať len od právnickej osoby alebo fyzickej osoby, pre ktorú sprostredkúva zamestnanca a nie od samotného záujemcu o zamestnanie. Podmienky zrušenia a pozastavenia činnosti sprostredkovateľa sú upravené blanketovým odkazom na ŽivZ. Zrušenie je upravené v § 58 ŽivZ a pozastavenie prevádzkovania je upravené v § 57 ods. 4 až 6 ŽivZ. Zároveň treba mať na zreteli, že počas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 sa neuplatňuje podmienka, že pozastavenie živnosti nemôže trvať kratšie ako šesť mesiacov (§ 80af ŽivZ). Povinnosti sprostredkovateľa sú vymedzené v § 28 zákona č. 5/2004 Z. z.

Prevádzkovanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania, t. j. činnosť dočasného pridelovania zamestnanca je, naopak, spod vecnej pôsobnosti ŽivZ vylúčené. Zvedené vyplýva z § 3 ods. 2 písm. x) ŽivZ, podľa ktorého živnosťou ďalej nie je ani poskytovanie služieb zamestnanosti, okrem sprostredkovania zamestnania za úhradu a odbornej poradenskej služby, pričom blanketovým odkazom tu zákonodarca odkazuje na zákon č. 5/2004 Z. z.

Z uvedeného vyplýva, že činnosť agentúry dočasného zamestnávania je síce podnikaním, ale nejde o živnostenské podnikanie, ale podnikanie podľa osobitného právneho predpisu, ktorým je zákon č. 5/2004 Z. z. Zákon č. 5/2004 Z. z. tu preto nadväzuje na § 2 ods. 2 písm. c) zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov, podľa ktorého podnikateľom je osoba, ktorá podniká na základe iného než živnostenského oprávnenia podľa osobitných predpisov.

Z daného dôvodu na činnosť agentúry dočasného zamestnávania nevzťahuje ŽivZ, a to ani podporne. Ide tu o samostatnú formu podnikania, kde osobitný právny predpis (zákon č. 5/2004 Z. z.) ustanovuje, kto, za akých podmienok a ako môže túto podnikateľskú činnosť vykonávať.

Z hľadiska subjektu je irelevantné, či agentúra dočasného zamestnávania poskytuje svoje služby ako osoba právnická alebo ako osoba fyzická. Zákon č. 5/2004 Z. z. neviaže formu subjektu na výkon tejto činnosti ako napríklad v prípade bánk, ktorými môžu byť len právnické osoby a aj to len vo forme akciovej spoločnosti. Je preto na rozhodnutí samotného

<sup>159</sup> K tomu pozri aj Jakubek & Partners. Podnikanie športového agenta (manažéra). Dostupné na: <<https://www.jakubek.sk/aktuality/podnikanie-sportoveho-agenta-manazera/>>, cit. 2021-05-28.



budúceho podnikateľa, či bude vystupovať v právnych vzťahoch ako osoba fyzická alebo osoba právnická. Platí, že ak sa rozhodne pre formu právnickej osoby, je potom úplne irelevantné, v akej podobe právnickej osoby bude svoju činnosť zabezpečovať. Základné podmienky existencie právnických osôb, ktoré sú obchodné spoločnosti, upravuje Obchodný zákonník.

Činnosť zabezpečovaná agentúrou dočasného zamestnávania predstavuje dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi, t. j. k právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ku ktorej zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa zákona č. 5/2004 Z. z. dočasne pridelí na výkon práce zamestnanca v pracovnom pomere (§ 40 ods. 10 Zákonníka práce).

Agentúra dočasného zamestnávateľa nemôže prideliť užívateľskému zamestnávateľovi akúkoľvek osobu, ale len fyzickú osobu, ktorú sama zamestnáva, pričom táto fyzická osoba musí byť občanom. Pod pojmom občan sa tu však nemá na mysli výsostne len občan Slovenskej republiky, ale tento pojem treba vykladať v súlade s § 2 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. Podľa daného ustanovenia občan členského štátu Európskej únie a jeho rodinní príslušníci a štátny príslušník tretej krajiny, ktorý má v Slovenskej republike udelený pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny s priznaným postavením osoby s dlhodobým pobytom Európskej únie (t. j. dlhodobý pobyt), majú rovnaké právne postavenie v právnych vzťahoch vznikajúcich podľa tohto zákona ako občan Slovenskej republiky, ak tento zákon neustanovuje inak.

Občanom sa teda *ex lege* má na mysli aj ktorýkoľvek občan Európskej únie a tiež aj štátny príslušník tretej krajiny, ak má na území Európskej únie priznaný dlhodobý pobyt.

Dlhodobý pobyt sa považuje za tzv. trvalý pobyt. Danú problematiku upravuje zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov v znení neskorších predpisov. Podľa jeho § 42 ods. 2 písm. c) trvalý pobyt je pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny s priznaným postavením osoby s dlhodobým pobytom Európskej únie, kde trvalý pobyt oprávňuje štátneho príslušníka tretej krajiny zdržiavať sa, vycestovať a opätovne vstupovať na územie Slovenskej republiky v čase, na ktorý mu bol policajným útvaram udelený, ak zákon neustanovuje inak. Samotný dlhodobý pobyt sa udeľuje na neobmedzený čas, pričom policajný útvar ho udelí, ak nie sú dôvody na zamietnutie žiadosti, štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorý (okrem iného) sa na území Slovenskej republiky zdržiava oprávnene a nepretržite po dobu piatich rokov bezprostredne pred podaním žiadosti.<sup>160</sup>

Agentúra dočasného zamestnávania preto môže uzatvoriť pracovnú zmluvu nielen s občanom Slovenskej republiky, ale aj s občanom ostatných členských štátov Európskej

<sup>160</sup> § 51 a nasl. zákona č. 404/2011 Z. z.

únie.<sup>161</sup> V prípade občana tretej krajiny bude môcť túto pracovnú zmluvu uzatvoriť len v takom prípade, ak tento občan má udelený dlhodobý pobyt.

Účelom danej pracovnej zmluvy je, ako sme už spomenuli, dočasného pridelenia zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi. Zákon č. 5/2004 Z. z. umožňuje, aby toto pridelenie sa realizovalo na území Slovenskej republiky, ale aj mimo územia Slovenskej republiky za podmienok vyslania zamestnanca podľa § 5 Zákonníka práce. Vo všetkých prípadoch a v súlade s medzinárodnými záväzkami však platí, že agentúra dočasného zamestnávania nesmie vyberať poplatky od zamestnanca. Tieto poplatky nesmie od neho vyberať pred uzatvorením pracovnej zmluvy, v čase trvania uzatvorenej zmluvy, ako ani po ukončení pridelenia alebo trvania pracovnej zmluvy.

Poplatok v podobe vopred dohodnutej úhrady možno vyberať len od užívateľského zamestnávateľa (§ 29 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z.).

Zákon č. 5/2004 Z. z. ustanovuje, že agentúra dočasného zamestnávania môže svoju činnosť vykonávať len na základe povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania (ďalej na účely tejto podkapitoly len „povolenie“) (§ 29 ods. 3 zákona č. 5/2004 Z. z.). Zákon v § 12 písm. l) bod 1. ustanovuje, že vydávanie povolenia spadá do pôsobnosti Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej na účely tejto podkapitoly len „Ústredie“), pričom z § 70 ods. 1 zákona 5/2004 Z. z. vyplýva, že na vydanie povolenia sa podporne (subsidiárne)<sup>162</sup> použije zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov (ďalej na účely tejto podkapitoly len „správny poriadok“) s odchýlkami upravenými v samotnom zákone č. 5/2004 Z. z. (k tomu pozri ďalej v texte).

Proces vydávania povolenia preto možno považovať za procesný postup Ústredia, ktorý zároveň napĺňa znaky správneho konania. Ide tu o individuálny rozhodovací proces, v ktorom Ústredie posudzuje, že žiadateľ o vydanie povolenia spĺňa podmienky hmotnoprávne podmienky ustanovené zákonom č. 5/2004 Z. z. na výkon povoľovanej činnosti a v prípade, ak ich spĺňa, tak autoritatívnym spôsobom rozhodne o udelení povolenia. V prípade, ak osoba vykonáva túto činnosť bez povolenia, pričom sa tu má na mysli aj situácia, keď toto povolenie osoba má, avšak táto osoba má pozastavený výkon tejto činnosti,<sup>163</sup> Ústredie tejto osobe uloží pokutu vo výške od 5 000 eur do 100 000 eur. Ústredie pri výbere výšky pokuty a jej zdôvodnení prihliada na závažnosť zistených nedostatkov a závažnosť ich následkov, ale aj na prípadné opakované zistenie toho istého nedostatku. Pokutu môže Ústredie uložiť v lehote jedného roka odo dňa, keď sa dozvedelo o porušení povinností (subjektívna lehota),

<sup>161</sup> Pre úplnosť uvedieme, že sa tu má na mysli členský štát, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore (t. j. členské štáty Európskej únie a ďalej aj Island, Lichtenštajnsko a Nórsko), ako aj Švajčiarska konfederácia. Pripomínáme, že od 1. januára 2021 sa za takýto členský štát už nepovažuje Veľká Británia.

<sup>162</sup> K tomu pozri napríklad Škrobák, J. In Vrabko, M. a kol. Správne právo procesné. Všeobecná časť. Bratislava : C. H. Beck, 2019, s. 42-47.

<sup>163</sup> Pozri § 31 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z.



najneskôr však do troch rokov odo dňa, keď došlo k samotnému porušeniu povinnosti (objektívna lehota).<sup>164</sup>

### 2.7.1. Hmotnoprávne podmienky

Predpoklady na úspešné vydanie povolenie (t. j. hmotnoprávne podmienky) sú ustanovené v § 29 ods. 3 zákona č. 5/2004 Z. z., formálne náležitosti žiadosti o vydanie povolenia sú upravené v odseku 7 a prílohy k žiadosti sú vymedzené v odseku 8.

Hmotnoprávne podmienky vydania povolenia možno rozdeliť na tieto:

- a) podmienky bezúhonnosti,
- b) podmienky majetkové,
- c) podmienky odbornej spôsobilosti,
- d) materiálne a personálne podmienky zabezpečujúce budúcu činnosť agentúry.

Ad a)

Pod týmito podmienkami máme na mysli celkovo päť podmienok upravených v § 29 ods. 3 zákona č. 5/2004 Z. z. upravených v písmenách a) až d) a potom l). Konkrétne ide o podmienky, podľa ktorých žiadateľ:

- a) musí byť bezúhonný; u právnickej osoby musí podmienku bezúhonnosti spĺňať aj osoba, ktorá koná v mene agentúry dočasného zamestnávania,
- b) nesmie mať evidované nedoplatky voči daňovému úradu alebo colnému úradu podľa osobitných predpisov, ako ani nedoplatky na poistnom na sociálne poistenie podľa osobitného predpisu a zároveň zdravotná poisťovňa neeviduje voči nemu pohľadávky po splatnosti podľa osobitného predpisu,
- c) neporušil zákaz nelegálneho zamestnávania v období troch rokov pred podaním žiadosti o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania,
- d) nemá evidované neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru.

Podmienky uvedené v písmene a) až c) zisťuje Ústredie, a to v súvislosti so zákonom č. 177/2018 Z. z. o niektorých opatreniach na znižovanie administratívnej záťaže využívaním informačných systémov verejnej správy (zákon proti byrokracii) v znení neskorších predpisov. Podľa § 1 ods. 1 zákona č. 177/2018 Z. z. orgány verejnej moci (t. j. Ústredie) sú pri svojej úradnej činnosti povinné a oprávnené získať a používať údaje evidované v informačných systémoch verejnej správy a v informačnom systéme zdravotnej poisťovne a

<sup>164</sup> K subjektívnym a objektívnym lehotám pozri napríklad Horvat, M. Administratívnoprávna zodpovednosť právnických osôb. Bratislava : Wolters Kluwer, 2017, s. 97-110.

vyhotovovať si z nich výpisy a tieto údaje a výpisy si v nevyhnutnom rozsahu navzájom bezodplatne poskytovať. Takto získané údaje a výpisy v rozsahu nevyhnutnom na naplnenie účelu podľa osobitných predpisov, na ktorý sa poskytujú, sú orgánu verejnej moci známe z úradnej činnosti a sú použiteľné na právne účely. Žiadateľ nie je preto povinný Ústrediu dokladovať údaje z týchto systémov v listinnej podobe, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Týmto informačným systémom verejnej správy sa má na mysli informačný systém finančnej správy v časti týkajúcej sa evidencie daňových nedoplatkov a nedoplatkov colného dlhu, nedoplatkov pokút a iných platieb vymeraných alebo uložených podľa colných predpisov, nedoplatkov dane z pridanej hodnoty alebo spotrebnej dane pri dovoze, taktiež aj informačný systém Sociálnej poisťovne v časti týkajúcej sa evidencie nedoplatkov na poisťovníku na sociálne poistenie. Informačným systémom zdravotnej poisťovne sa má na mysli informačný systém zdravotnej poisťovne v časti týkajúcej sa evidencie pohľadávok po splatnosti.

Bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov. Údaje potrebné na vydanie výpisu z tohto registra Ústredie bezodkladne zašle v elektronickej podobe prostredníctvom elektronickej komunikácie Generálnej prokuratúry Slovenskej republiky na vydanie výpisu z registra trestov. Podmienku bezúhonnosti musí splniť žiadateľ (fyzická osoba alebo aj právnická osoba ako celok) a v prípade, ak je žiadateľom právnická osoba, tak bezúhonnosť ako podmienku musí spĺňať aj osoba, ktorá koná v mene agentúry dočasného zamestnávania, t. j. jej štatutárny orgán alebo iný orgán, ktorý koná v mene právnickej osoby.

Zákon č. 5/2004 Z. z. nevymedzuje, kedy osoba nie je bezúhonná. Treba preto usúdiť, že žiadateľ nebude túto podmienku spĺňať vtedy, ak výpis z registra trestov bude obsahovať akýkoľvek záznam. Je irelevantné, či spáchaný trestný čin bol spáchaný úmyselne alebo z nebanlivosti, je tiež právne bez významu, či takýto trestný čin bol alebo nebol spáchaný v súvislosti s podnikateľskou činnosťou osoby alebo činnosťou budúcou, ktorú táto osoba chce vykonávať.<sup>165</sup>

Za bezúhonného sa považuje potom žiadateľ vtedy, ak sa na neho hľadá ako keby nebol odsúdený. Má sa tu na mysli situácia, keď došlo k zahladeniu jeho odsúdenia.<sup>166</sup>

Neporušenie zákazu nelegálneho zamestnávania sa zisťuje zo Zoznam fyzických osôb a právnických osôb, ktoré porušili zákaz nelegálneho zamestnávania, ktorý je verejne prístupný na webovom sídle: <<https://www.ip.gov.sk/app/registerNZ/>>. Tento zoznam vedie Národný inšpektorát práce, a to na základe § 6 ods. 1 písm. t) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov. Podľa daného ustanovenia Národný inšpektorát práce vedie centrálny verejne prístupný zoznam fyzických osôb a právnických osôb, ktoré v

<sup>165</sup> Porovnaj napríklad s nemožnosťou prevádzkovať živnosť v prípade, ak osoba spáchala trestný čin úmyselne a jeho skutková podstata súvisí s predmetom podnikania (§ 6 ods. 2 ŽivZ).

<sup>166</sup> Pozri § 92 a § 93 Trestného zákona.



predchádzajúcich piatich rokoch porušili zákaz nelegálneho zamestnávania, s uvedením ich obchodného mena, miesta podnikania fyzickej osoby a sídla právnickej osoby, identifikačného čísla, dátumu zistenia porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania a dátumu nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o uložení pokuty.

Podmienku neexistencie neuspokojených nárokov svojich zamestnancov vyplývajúcich z pracovného pomeru preukazuje žiadateľ, a to na základe dokladu, ktorý preukazuje túto skutočnosť. Tento doklad žiadateľ prikladá k žiadosti o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania ako jednu z jej príloh [pozri § 29 ods. 8 písm. d) zákona č. 5/2004 Z. z.]. Zákon nevymedzuje, čo týmto dokladom môže byť; z daného dôvodu ním môže byť aj čestné vyhlásenie žiadateľa.

Ad b)

Podmienkami majetkovými máme na mysli všetky podmienky, ktoré súvisia s disponovaním majetkom žiadateľa. Celkovo ide o tri podmienky, pričom sú vymedzené v § 29 ods. 3 písm. e), f) a k). Konkrétne musí žiadateľ preukázať, že

- a) vlastní priestory alebo má v nájme priestory,
- b) disponuje vlastným imanom v hodnote najmenej 30 000 eur, ak ide o právnickú osobu alebo ak ide o fyzickú osobu, tak bankovú záruku v hodnote najmenej 15 000 eur.

Podmienka priestorov súvisí s budúcim prevádzkovaním činnosti agentúry; agentúra musí mať zabezpečené priestory, kde bude poskytovať služby svojim klientom (zamestnancom). Splnenie tejto podmienky zisťuje Ústredie na základe spolupráce so žiadateľom.

V prípade, ak žiadateľ uvádza, že je majiteľom daných priestorov, v takom prípade žiadateľ vo svojej žiadosti uvádza údaje potrebné na overenie vlastníckeho práva k týmto priestorom. Podľa § 60 ods. 3 vyhlášky Úradu geodézie, kartografie a katastra Slovenskej republiky č. 461/2009 Z. z., ktorou sa vykonáva zákon NR SR č. 162/1995 Z. z. o katastri nehnuteľností a o zápise vlastníckych a iných práv k nehnuteľnostiam (katastrálny zákon) v znení neskorších predpisov ide o údaje: názov obce a katastrálneho územia, identifikácia vlastníka alebo inej oprávnenej osoby, parcelné číslo pozemku registra „C“ alebo registra „E“, súpisné číslo stavby, číslo bytu alebo nebytového priestoru a číslo listu vlastníctva.

V prípade, ak žiadateľ nie je majiteľom týchto priestorov, v takom prípade bude preukazovať oprávnenie na ich užívanie zmluvou o nájme.

Druhá podmienka z oblasti majetkových podmienok je aplikovateľná podľa toho, či žiadateľom je osoba fyzická alebo osoba právnická.

Ak ide o fyzickú osobu, potom platí, že ide o podmienku disponovania bankovou zárukou vo výške 15 000 eur. Splnenie tejto podmienky nezisťuje Ústredie samé od seba, ale doklad, ktorý preukazuje splnenie tejto podmienky je povinná predložiť fyzická osoba spolu so žiadosťou o vydanie povolenia. Banková záruka ako taká je upravená v § 313 až 322

obchodného zákonníka. Podľa § 313 tohto zákona banková záruka vzniká písomným vyhlásením banky v záručnej listine, že uspokojí veriteľa do výšky určitej peňažnej sumy podľa obsahu záručnej listiny, ak určitá tretia osoba (dlžník) nesplní určitý záväzok alebo sa splnia iné podmienky určené v záručnej listine.

V prípade, ak je žiadateľom právnická osoba, potom platí, že disponuje vlastným imaním v hodnote najmenej 30 000 eur. Ústredie zisťuje splnenie tejto podmienky podľa vo verejnej časti registra účtovných závierok. Register účtovných závierok, jeho členenie na verejnú a neverejnú časť a čo sa v nich nachádza je predmetom § 23 ods. 2 a 6 zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov.

Ad c)

Podmienky odbornej spôsobilosti sú upravené v § 29 ods. 3 písm. g) a h). Podľa daných ustanovení žiadateľ musí mať:

- a) mať vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a
- b) vypracovaný projekt vykonávania činnosti agentúry dočasného zamestnávania vrátane kalkulácie predpokladaných príjmov a výdavkov.

V prípade týchto podmienok ide o podmienky, ktoré majú zabezpečiť odborný a profesionálny výkon činnosti agentúry po celú dobu výkonu činnosti agentúry.

Vysokoškolské vzdelanie tu predstavuje nevyhnutný odborný predpoklad výkonu tejto činnosti. Zákon č. 5/2004 Z. z. neustanovuje žiadne bližšie podmienky ohľadom toho, o aké vysokoškolské vzdelanie by malo ísť. Ustanovuje iba, že musí ísť o vzdelanie druhého stupňa (t. j. magisterské, inžinierske alebo v prípade lekárskeho odboru aj doktorské) a nie konkrétny študijný odbor. Oproti sprostredkovaniu zamestnania za úhradu ide teda o prísnejšiu podmienku, keďže sa vyžaduje až druhostupňové a nielen prvostupňové vzdelanie.

Za vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa sa budú musieť akceptovať aj vysokoškolské diplomy získané mimo územia Slovenskej republiky alebo aj mimo územia Európskej únie za predpokladu, že tieto diplomy boli nostrifikované Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky a uznané ako diplomy druhostupňového vysokoškolského vzdelania.

Preukázanie získania dosiahnutia stupňa vzdelania je na žiadateľovi, a to predložením príslušného diplomu vydanom vysokou školou; zásadne pôjde o overenú kópiu tohto diplomu. Tento doklad o dosiahnutom stupni vzdelania je súčasťou žiadosti o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania [§ 29 ods. 7 písm. b) zákona č. 5/2004 Z. z.]. V prípade žiadateľa fyzickej osoby ide o diplom, ktorého držiteľom je táto samotná fyzická osoba. V prípade právnickej osoby musí túto podmienku spĺňať fyzická osoba, ktorá koná v mene agentúry dočasného zamestnávania.



Projekt vykonávania činnosti agentúry dočasného zamestnávania vrátane kalkulácie predpokladaných príjmov a výdavkov na druhej strane má zabezpečiť následné odborné vykonávanie činnosti agentúry po získaní povolenia na výkon jej činnosti.

Projekt nemá zákonom ustanovenú formu, a preto je jeho „uchopenie“ plne na úvahe žiadateľa. V každom prípade však musí obsahovať kalkuláciu predpokladaných príjmov a výdavkov. Ústredie na svojom webovom sídle uvádza odporúčanú štruktúru projektu,<sup>167</sup> pričom aj viaceré advokátske kancelárie na svojich webových sídlach uvádzajú obdobnú štruktúru.<sup>168</sup> Ústredie uvádza šesť bodov v rámci svojej odporúčanej štruktúry projektu, a to realizátor projektu, predmet podnikania, trh a konkurencia, príjmy a výdavky, právnu stránku, produkt a personál. Na viac bodov sú tieto body rozvinuté aj v spomínaných odporúčaných projektoch z produkcie advokátskych kancelárií, ktoré uvádzajú (napríklad v tomto prípade) jedenásť bodov, a to: realizátor projektu, ciele projektu, cieľové skupiny projektu, marketing, spôsob činnosti agentúry, materiálne vybavenie, kalkulácia predpokladaných príjmov a výdavkov, ľudský kapitál, postup realizácie činnosti agentúry, očakávaný vplyv výkonu činnosti agentúry dočasného zamestnávania na situáciu na trhu práce, mieru nezamestnanosti, trh a konkurencia a napokon ostatné.

Bližšie odporúčame nahliadnúť na citované webové sídla.

Ad d)

Materiálne a personálne podmienky zabezpečujúce budúcu činnosť agentúry a ich preukázanie zakotvuje ako podmienku získania povolenia § 29 ods. 3 písm. i) a j), pričom preukázanie splnenia týchto podmienok dopadá na žiadateľa, ktorý na to musí predložiť Ústrediu vhodné doklady [§ 29 ods. 8 písm. e) a f) zákona č. 5/2004 Z. z.].

Táto podmienka čiastočne súvisí aj s podmienkami odbornej spôsobilosti, ako boli vymedzené v predchádzajúcom písmene. Materiálnym a personálnym predpokladom sa venuje aj projekt vykonávania činnosti agentúry dočasného zamestnávania, preto odkazujeme na skôr uvedené webové sídla, v ktorých je bližšie vymedzené, ako možno splnenie tejto podmienky naplniť.

Okrem už uvedených podmienok treba ešte nevyhnutne spomenúť dve ďalšie, ktoré nepriamo vyplývajú z nasledujúcich ustanovení zákona č. 5/2004 Z. z. (t. j. nevyplývajú priamo z § 29 ods. 3). Ide o podmienku uvedenia kraju alebo krajov, v ktorých právnická osoba alebo fyzická osoba bude vykonávať svoju činnosť [§ 29 ods. 7 písm. c) zákona č. 5/2004 Z. z.] a uvedenie okruhu spolupracujúcich subjektov [§ 29 ods. 8 písm. g) zákona č. 5/2004 Z. z.]. V prvom prípade ide o vymedzenie územnej pôsobnosti, v rámci ktorej chce

<sup>167</sup> Dostupné na:

<[https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SSZ/OISS/ADZ/Odporucana\\_osnova\\_projektu\\_na\\_ADZ\\_APZ\\_1.rtf](https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SSZ/OISS/ADZ/Odporucana_osnova_projektu_na_ADZ_APZ_1.rtf)>, cit. 2021-05-31.

<sup>168</sup> Napríklad dostupné na: <[https://www.akmv.sk/projekt-vlastnej-cinnosti-agentury-docasneho-zamestnavania-projekt-adz#agentura\\_docasneho\\_zamestnavania\\_adz\\_bez\\_coho\\_to\\_jednoducho\\_nejde](https://www.akmv.sk/projekt-vlastnej-cinnosti-agentury-docasneho-zamestnavania-projekt-adz#agentura_docasneho_zamestnavania_adz_bez_coho_to_jednoducho_nejde)>, cit. 2021-05-31.

agentúra poskytovať svoje služby. Na druhej strane treba uviesť, že povolenie ako také sa vydáva s územnou platnosťou pre celé územie Slovenskej republiky (zo zákona nevyplýva opak), preto ide viac menej o formálnu požiadavku a agentúra môže pôsobiť aj mimo uvedeného územia. Druhá podmienka sa týka uvedenia okruhu spolupracujúcich subjektov (môže byť však aj súčasťou projektu). Ide tu o vymedzenie otázky s kým chce agentúra spolupracovať s cieľom čo najlepšieho poskytovania svojich služieb, tento subjekt môže pomáhať s marketingovým povedomím o agentúre a pomáhať s distribúciou služieb poskytovaných agentúrou. V prípade, ak agentúra chce vysielat' zamestnancov aj mimo územia Slovenskej republiky zákon v zásade nezakazuje, aby spolupracujúci subjekt mal sídlo mimo územia Slovenska, ba práve naopak, v tomto prípade by to bolo žiaduce.

Z hmotnoprávneho hľadiska treba ešte upozorniť na dve zákonné ustanovenia, na základe ktorých nebude môcť Ústredie vydať žiadateľovi povolenie na výkon činnosti agentúry, a to ani v prípade, ak žiadateľ by inak spĺňal všetky podmienky ustanovené zákonom č. 5/2004 Z. z.

Ústredie nevydá povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ktorá je registrovaným integračným sociálnym podnikom. Integračný podnik je registrovaný sociálny podnik, t. j. sociálny podnik, ktorému bol priznaný štatút registrovaného sociálneho podniku na základe rozhodnutia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Sociálnym podnikom je subjekt sociálnej ekonomiky,

- a) ktorý vykonáva sústavne, samostatne, vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť hospodársku činnosť,
- b) ktorého hlavným cieľom je dosahovanie merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu,
- c) v ktorom k dosahovaniu pozitívneho sociálneho vplyvu prispievajú tovary alebo služby, ktoré vyrába, dodáva, poskytuje alebo distribuuje, alebo k nemu prispieva spôsob ich výroby alebo poskytovania,
- d) ktorý, ak
  1. zo svojej činnosti dosiahne zisk, použije viac ako 50 % zo zisku po zdanení na dosiahnutie hlavného cieľa podľa písmena b),
  2. časť zisku rozdeľuje podľa Obchodného zákonníka, rozdeľuje ju podľa postupov a pravidiel, ktoré nenarúšajú hlavný cieľ podľa písmena b),
- e) ktorý do spravovania svojej hospodárskej činnosti zapája zainteresované osoby.<sup>169</sup>

<sup>169</sup> Pozri § 5 zákona č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch v znení neskorších predpisov.



Integračný podnik je verejnoprospešný podnik, ktorého pozitívnym sociálnym vplyvom je podpora zamestnanosti prostredníctvom zamestnávania znevýhodnených osôb alebo zraniteľných osôb.<sup>170</sup>

Ústredie ďalej nevydá povolenie žiadateľovi ani v prípade, ak tomuto žiadateľovi bolo zrušené povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania podľa § 31 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z., ústredie vydá nové povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania najskôr po uplynutí troch rokov od zrušenia predchádzajúceho povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania. Ide tu o tzv. prekážku prevádzkovania činnosti agentúry, ktorá trvá po dobu vymedzenú zákonom, t. j. tri roky.

### 2.7.2. Procesnoprávne aspekty

Ako sme už uviedli v predchádzajúcom texte, na konanie o udelení povolenia sa vzťahuje správny poriadok subsidiárne. Správny poriadok je všeobecným procesnoprávnym predpisom, ktorý sa uplatní na toto konanie vtedy, ak osobitná práva úprava v podobe zákona č. 5/2004 Z. z. neupravuje určitú otázku. Vzhľadom na skutočnosť, že k správne mu poriadku je dostupná kvalitná literatúra, budeme sa venovať právnej úprave správneho poriadku len tam, kde to bude nevyhnutné; vo zvyšku odkazujeme na príslušnú odbornú literatúru.<sup>171</sup>

Správne konanie, ktorého predmetom je vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania, je správnym konaním, ktoré sa začína na základe návrhu (žiadosti). Ide tu teda o realizáciu dispozičnej zásady, ktorú môže uplatniť iba účastník konania. Toto konanie nie je vedené ani zásadou oficiality, ani zásadou oportunity. To znamená, že toto konanie nemôže začať z úradnej povinnosti správneho orgánu a tiež toto konanie nezačína na základe úvahy správneho orgánu.<sup>172</sup> Platí, že toto konanie sa začne okamihom (t. j. dňom) doručenia žiadosti príslušnému správne mu orgánu.

Náležitosti žiadosti upravuje zákon č. 5/2004 Z. z. relatívne podrobne. Venovali sme sa im v predchádzajúcej časti tejto kapitoly. Hoci náležitosti žiadosti sú upravené v § 29 ods. 7 zákona č. 5/2008 Z. z. relatívne úzko, treba toto ustanovenie vykladať v súlade so systematickým výkladom zákona, a preto platí, že ďalšie náležitosti môžu vyplývať (a aj vyplývajú) aj z iných ustanovení zákona (osobitne z odseku 3 a 8 toho istého ustanovenia).

Podľa § 29 ods. 7 zákona č. 5/2004 Z. z. žiadosť o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania obsahuje

<sup>170</sup> Pozri § 12 ods. 1 zákona č. 112/2018 Z. z.

<sup>171</sup> Napríklad Košičiarová, S. Správny poriadok. Komentár. Šamorín: Heuréka, 2013, 357 s.; Potásch, P., Hašanová, J., Vallová, J., Milučký, J., Medžová, D. Správny poriadok. Komentár. Bratislava: C. H. Beck, 2019, 624 s.

<sup>172</sup> Pri zásade oportunity správny orgán zvažuje, či konanie začne, pri zásade oficiality je správny orgán povinný konanie začať.

- a) názov, sídlo, identifikačné číslo právnickej osoby a druh ekonomickej činnosti právnickej osoby alebo meno, priezvisko a adresu trvalého pobytu fyzickej osoby,
- b) doklady o dosiahnutom stupni vzdelania fyzickej osoby; u právnickej osoby doklady o dosiahnutom stupni vzdelania osoby, ktorá koná v mene právnickej osoby,
- c) kraj alebo kraje, v ktorých právnická osoba alebo fyzická osoba bude vykonávať svoju činnosť.

Čo sa týka formy, platí, že žiadosť možno uplatniť v písomnej podobe, pričom je irelevantné, či ide o podobu listinnú alebo elektronickú. V prípade elektronickej žiadosti treba mať na pamäti, že na túto formu žiadosti sa uplatňuje zákon č. 305/2013 Z. z. o elektronickej podobe výkonu pôsobnosti orgánov verejnej moci (zákon o e-Governmente) v znení neskorších predpisov najmä čo sa týka autorizácie (§ 23 zákona o e-Governmente).

Na uľahčenie postupu spísania žiadosti, formulár žiadosti o vydanie povolenia je voľne dostupný aj na webovom sídle Ústredia, a to samostatne pre fyzickú osobu<sup>173</sup> a pre právnickú osobu.<sup>174</sup> Ak sa žiadateľ rozhodne neuplatniť tento formulár, je to plne v jeho dispozičnom oprávnení, neuplatní sa tu § 19 ods. posledná veta správneho poriadku,<sup>175</sup> pretože zákon č. 5/2004 Z. z. sám o sebe neupravuje povinnosť využiť tento formulár.

Čo však na druhej strane treba zdôrazniť je, že v prípade ak žiadosť neobsahuje všetky náležitosti vyžadované zákonom, Ústredie musí uplatniť zásadu spolupráce (§ 3 ods. 2 správneho poriadku) a pomôcť účastníkovi konania (žiadateľovi) odstrániť vady jeho žiadosti, t. j. poučí ho, čo všetko účastník konania musí v žiadosti uviesť a čo musí všetko doložiť na to, aby mohol správny orgán vec riadne posúdiť a vo veci vydať rozhodnutie. Na toto odstránenie vád žiadosti určí správny orgán primeranú lehotu (§ 19 ods. 1 správneho poriadku), pričom na tento čas správne konanie preruší (§ 29 ods. 1 správneho poriadku) a zároveň účastníka konania poučí, že ak v tejto lehote účastník konania vady žiadosti neodstráni, správny orgán správne konanie zastaví [§ 30 ods. 1 písm. d) správneho poriadku]. Ak účastník konania vady žiadosti odstráni, platí, že správne konanie sa začalo už doručením pôvodnej (neúplnej) žiadosti (systematický výklad § 18 ods. 2 správneho poriadku).

Hoci to z predchádzajúceho textu je viac ako zrejmé, považujeme za potrebné uviesť, že vecne príslušným orgánom verejnej správy na konanie o vydanie povolenia je Ústredie (§ 5 správneho poriadku). Ústredie je z pohľadu právnej teórie považované za orgán štátnej

<sup>173</sup> Dostupné na:  
<[https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SSZ/OISS/ADZ/ziadost\\_o\\_vydanie\\_povolenia\\_FO\\_1.rtf](https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SSZ/OISS/ADZ/ziadost_o_vydanie_povolenia_FO_1.rtf)>, cit. 2021-05-31.

<sup>174</sup> Dostupné na:  
<[https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SSZ/OISS/ADZ/ziadost\\_o\\_vydanie\\_povolenia\\_PO\\_1.rtf](https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SSZ/OISS/ADZ/ziadost_o_vydanie_povolenia_PO_1.rtf)>, cit. 2021-05-31.

<sup>175</sup> Ak osobitný predpis ustanovuje povinnosť použiť na podanie určený formulár, podanie možno urobiť len použitím takého formulára.



správy s celoštátnou pôsobnosťou, konkrétne ide o tzv. dekoncentrovaný orgán štátnej správy.<sup>176</sup> Z daného dôvodu nie je potrebné upravovať pravidlá miestnej príslušnosti (§ 7 správneho poriadku), keďže Ústredie pôsobí na celom území Slovenskej republiky.

Ústredie v rámci úkonov, ktoré realizuje po doručení žiadosti o vydanie povolenia, bude v prvom rade skúmať dve skutočnosti, a to úplnosť žiadosti (pozri vyššie) a tiež zaplatenie správneho poplatku. Za vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania sa platí poplatok podľa zákona č. 145/1995 Z. z. o správnych poplatkoch v znení neskorších predpisov. Podľa položky 150b prílohy tohto zákona je poplatok za vydanie povolenia pre fyzickú osobu určený vo výške 500 eur a pre právnickú osobu vo výške 1 000 eur. Podľa § 6 zákona č. 145/1995 Z. z. ak sa úkony a konania vykonávajú na základe návrhu podaného elektronickými prostriedkami alebo prostredníctvom integrovaného obslužného miesta a ak tento zákon pri jednotlivých položkách sadzobníka neustanovuje inak, sadzba poplatku je 50 % z poplatku určeného podľa sadzobníka; v týchto prípadoch sa však poplatok znižuje najviac o 70 eur. Ak sú súčasťou návrhu prílohy, uplatní sa znížená sadzba poplatkov podľa prvej vety len vtedy, ak sú tieto prílohy v elektronickej podobe. Podľa § 8 ods. 1 zákona č. 145/1995 Z. z. poplatky určené v sadzobníku pevnou sumou sa platia bez výzvy a sú splatné pri podaní, ktoré smeruje k vykonaniu úkonu alebo k uskutočneniu konania, ak pri jednotlivých položkách sadzobníka nie je ustanovené inak. Podaním vzniká zároveň poplatková povinnosť. Ak nebol poplatok zaplatený pri podaní alebo v určenej sume, je splatný do 15 dní odo dňa doručenia písomnej výzvy správneho orgánu na jeho zaplatenie. Podľa § 9 zákona č. 145/1995 Z. z. ak poplatky splatné podľa § 8 nebudú zaplatené, správny orgán úkon nevykoná a konanie zastaví. Proti rozhodnutiu o zastavení konania pre nezaplatenie poplatku sa nemožno odvolať.

Ďalším subjektom, ktorý v danom správnom konaní vystupuje, je účastník konania, ktorým je žiadateľ. Žiadateľ je identifikovaný v rámci žiadosti o vydanie povolenia. V tomto správnom konaní nebude vystupovať iný účastník konania (§ 14 správneho poriadku), a to v takom prípade, ak by to iný subjekt tvrdil (§ 14 ods. 1 veta za bodkočiarkou správneho poriadku), a to z toho dôvodu, že účastníctvo osobitne vyplýva z textu zákona č. 5/2004 Z. z. Využije sa tu pravidlo *lex specialis derogat lex generali*. Logickým doplnením uvedeného je, že začatie konania sa nevyžaduje oznámiť účastníkovi konania<sup>177</sup>

Zákon č. 5/2004 Z. z. neupravuje právne inštitúty, ako sú vylúčenie zamestnancov správneho orgánu, zastupovanie, zápisnicu, lehoty a ich počítanie, prerušenie a zastavenie konania, zabezpečenie priebehu a účelu konania alebo lehotu na vydanie rozhodnutia. Pre ne platí plné podporné využitie správneho poriadku.

Vo vzťahu k doručovaniu sa bude uplatňovať správny poriadok až v druhom rade. V prvom rade sa na doručovanie bude uplatňovať režim zákona č. 305/2013 Z. z. o elektronickej

<sup>176</sup> Pozri Martvoň, A. In Vrabko, M. a kol. Správne právo hmotné. Všeobecná časť. Bratislava : C. H. Beck, 2018, s. 99; Horvat, M. In Cepek, B. a kol. Správne právo hmotné. Všeobecná časť. Bratislava : Wolters Kluwer, 2018, s. 162.

<sup>177</sup> Pozri § 70 ods. 4 zákona č. 5/2004 Z. z.

podobe výkonu pôsobnosti orgánov verejnej moci (zákon o e-Governmente). Ústredie doručuje právnickým osobám, ktoré už majú zriadenú a aktivovanú elektronickú schránku (toho času by malo ísť už v zásade o všetky právnické osoby), iba elektronicky. Keďže Ústredie je orgánom verejnej moci, ktorý je štátnou rozpočtovou organizáciou, platí, že doručuje prostredníctvom systému centrálného úradného doručovania (§ 31a zákona o e-Governmente) a postupy (náhradného) doručovania do vlastných rúk podľa správneho poriadku sa uplatnia až vtedy, keď fyzická osoba nemá svoju elektronickú schránku aktivovanú na doručovanie [§ 13 ods. 1 písm. b) zákona o e-Governmente].

Zákon č. 5/2004 Z. z. upravuje osobitné pravidlo o počítaní lehôt, ak ide o lehotu na úkon, ktorý vyžaduje osobnú účasť účastníka konania. Za posledný deň takejto lehoty sa považuje nasledujúci pracovný deň vtedy, ak lehota na úkon, prípadne na deň pracovného pokoja

Lehota na posúdenie žiadosti a vydanie rozhodnutia vo veci, t. j. na vydanie povolenia alebo iného zákonom predpokladaného rozhodnutia (napríklad zastavenie konania), sa spravuje režimom podľa správneho poriadku. Pokiaľ preto nejde o zložité veci, Ústredie by malo povolenie vydať v lehote do 30 dní.

Rozhodnutie vo veci musí z materiálneho hľadiska obsahovať výrok, odôvodnenie a poučenie. Odôvodnenie a poučenie nie je predmetom záujmu zákona č. 5/2004 Z. z., a preto sa naň bude v plnej miere vzťahovať režim správneho poriadku. Výrok je zákonom č. 5/2004 Z. z. riešený čiastočne. Výrok predstavuje ťažisko rozhodnutia ako takého, pretože v ňom sa nachádza formulácia právneho názoru správneho orgánu na predmet konania. Z výroku sa účastník konania dozvedá, akým spôsobom správny orgán posúdil žiadosť účastníka konania, či jej teda vyhovel alebo nevyhovel. Výrok rozhodnutie obsahuje rozhodnutie vo veci s uvedením ustanovenia právneho predpisu, podľa ktorého sa rozhodlo, prípadne aj rozhodnutie o povinnosti nahradiť trovy konania. Povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania obsahuje najmä:

- a) názov, sídlo, identifikačné číslo právnickej osoby a druh ekonomickej činnosti právnickej osoby alebo meno, priezvisko a adresu trvalého pobytu fyzickej osoby<sup>178</sup> (t. j. vymedzenie účastníka konania – žiadateľa),
- b) kraj alebo kraje, v ktorých agentúra dočasného zamestnávania bude vykonávať svoju činnosť (t. j. vymedzenie územia, kde bude agentúra pôsobiť a poskytovať svoje služby),
- c) okruh zamestnaní, na ktoré bude agentúra dočasného zamestnávania pridelať dočasných agentúrnych zamestnancov (t. j. špecifikácia zamerania agentúry).<sup>179</sup>

<sup>178</sup> Tu si dovoľíme pre úplnosť krátku poznámku, že zákon nevylučuje možnosť kúpiť už etablovanú a fungujúcu agentúru iným subjektom. Takáto kúpa nie je zákonom obmedzená. Treba však pamätať na to, že subjekt, ktorému bolo vydané povolenie je v povolení presne identifikovaný, preto, ak by po kúpe chcel subjekt, ktorý vstúpil do existujúcej agentúry vykonávať túto činnosť „pod inou hlavičkou“, tak v zásade nemôže, resp. len na základe rozhodnutia o zmene povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania, ktoré je spoplatnené poplatkom podľa zákona č. 145/1995 Z. z. (pozri ďalej v texte).



Okrem týchto údajov musí výrok povolenia obsahovať údaj o orgáne, ktorý vo veci rozhodoval (t. j. jeho špecifikáciu), vymedzenie ustanovení, z ktorých odvodil svoju príslušnosť na konanie, či výrok o tom, že ide o povolenie na výkon činnosti agentúry.

V odôvodnení rozhodnutia správny orgán uvedie, ktoré skutočnosti boli podkladom na rozhodnutie, akými úvahami bol vedený pri hodnotení dôkazov, ako použil správnu úvahu pri použití právnych predpisov, na základe ktorých rozhodoval, a ako sa vyrovnal s návrhmi a námietkami účastníkov konania a s ich vyjadreniami k podkladom rozhodnutia. Poučenie o odvolaní obsahuje údaj, či je rozhodnutie konečné alebo či sa možno proti nemu odvolať, v akej lehote, na ktorý orgán a kde možno odvolanie podať. Poučenie obsahuje aj údaj, či rozhodnutie možno preskúmať súdom.<sup>180</sup>

K formálnym náležitostiam rozhodnutia patrí aj úradný odtlačok pečiatky Ústredia a podpis oprávnenej úradnej osoby. Rozhodnutia vydané podľa zákona č. 5/2004 Z. z. môžu obsahovať namiesto odtlačku úradnej pečiatky predtlačný odtlačok úradnej pečiatky ústredia alebo úradu s uvedením mena, priezviska a funkcie oprávnenej osoby a namiesto podpisu oprávnenej osoby faksimile podpisu oprávnenej osoby.<sup>181</sup>

Voči rozhodnutiu možno podať odvolanie, ktoré sa podáva na Ústredie, a to v lehote 15 kalendárnych dní. Uplynutím tejto lehoty nadobudne rozhodnutie o povolení právoplatnosť. Ak teda bolo rozhodnutie účastníkovi konania oznámené doručením 1. júna 2021, odvolanie mohol účastník konania podať do 16. júna 2021 (vrátane), a teda rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť 17. júna 2021. Od 17. júna 2021 môže agentúra začať vykonávať svoju činnosť. V prípade, ak by ju chcela vykonávať skôr, musela by agentúra sa vzdať svojho práva na riadny opravný prostriedok (§ 53 správneho poriadku). Vzdať sa práva na opravný prostriedok môže účastník konania najskôr dňom oznámenia rozhodnutia; vzdať sa tohto práva nemožno dopredu.

Povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania vydáva ústredie na dobu neurčitú.<sup>182</sup>

Vo veciach, v ktorých v správnom konaní v prvom stupni rozhodlo ústredie o opravných prostriedkoch, rozhoduje generálny riaditeľ ústredia. Odvolanie voči rozhodnutiu má odkladný účinok. Právoplatné rozhodnutia úradu sú preskúmateľné súdom v správnom súdnictve podľa zákona č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok v znení neskorších predpisov.<sup>183</sup>

Na základe písomnej žiadosti agentúry dočasného zamestnávania Ústredie povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania zmení, pozastaví, zruší alebo vydá jeho duplikát. Duplikát vydá ústredie pri strate, odcudzení, znehodnotení povolenia na

<sup>179</sup> Pozri § 29 ods. 9 zákona č. 5/2004 Z. z.

<sup>180</sup> Pozri § 47 ods. 3 a 4 správneho poriadku.

<sup>181</sup> Pozri § 70 ods. 14 zákona č. 5/2004 Z. z.

<sup>182</sup> Pozri § 29 ods. 4 zákona č. 5/2004 Z. z.

<sup>183</sup> Porovnaj § 70 zákona č. 5/2004 Z. z.



vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania alebo pri strate dokladu o zmene, pozastavení, zrušení povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania.<sup>184</sup> Zmena povolenia na činnosť agentúry dočasného zamestnávania je spoplatnená správnym poplatkom vo výške 250 eur pre fyzickú osobu a 500 eur pre právnickú osobu. Vyhotovenie duplikátu povolenia na činnosť agentúry dočasného zamestnávania je spoplatnená správnym poplatkom vo výške 5 eur.<sup>185</sup>

Pozastavenie alebo zrušenie povolenia (na rozdiel od žiadosti o vydania povolenia) je tiež správnym konaním, na ktoré sa vzťahuje subsidiárne správny poriadok, avšak ide o správne konanie, ktoré sa môže začať tak na návrh, ako aj z úradnej povinnosti. Platí, že o pozastavenie alebo o zrušenie povolenie môže požiadať samotná agentúra, a to z akýchkoľvek dôvodov (dokonca aj bez uvedenia dôvodu), pričom Ústredie by malo takejto žiadosti zásadne vyhovieť. Okrem toho však zákon č. 5/2004 Z. z. upravuje aj konkrétne situácie, keď pozastavenie alebo zrušenie povolenia nastane v dôsledku vlastných zistení Ústredia (zásada oficiality) alebo na základe návrhu tretieho (avšak zákonom presne špecifikovaného) subjektu (dispozičná zásada). Tieto situácie sú upravené v § 31 ods. 2 a 3 zákona č. 5/2004 Z. z.

Možno povedať, že tieto ustanovenia nie sú systematicky vhodne riešené. Druhá veta odseku 2 by mala podľa nášho názoru byť vyčlenená do samostatného ustanovenia, aby nepôsobila výkladové problémy. Jeden celok totiž tvorí odsek 2 prvá veta a odsek 3. Druhý celok potom tvorí spomenutá druhá veta odseku 2.

V § 29 ods. 2 prvej vete je zakotvená fakultatívna možnosť Ústredia na základe návrhu (dispozičná zásada) buď pozastaviť činnosť agentúry, a to až do odstránenia nedostatkov v jej činnosti, alebo zrušiť povolenie na vykonávanie činnosti agentúry. Voľba medzi pozastavením činnosti a jej zrušením je v kompetencii Ústredia, treba však povedať, že vždy túto voľbu musí Ústredie v odôvodnení rozhodnutia riadne zdôvodniť. Konkrétny výber bude potom záležať od okolností konkrétneho prípadu. K zrušeniu povolenia zrejme by malo dochádzať v situáciách opakovaného porušovania právnych predpisov (resp. opakovane podaného návrhu), prípadne v situácii, keď ani len pozastavenie výkonu činnosti nebude ani len teoreticky sa rovnať možnosti odstránenia nedostatkov, prípadne ak spôsob, ktorým došlo k porušeniu právnych predpisov, na základe ktorých bol podaný návrh, je závažný (závažnosť je však právne neurčitým pojmom, ktorý opätovne by bolo vhodné zdôvodniť v rozhodnutí Ústredia). Zásadne by malo platiť, že prednosť by malo mať rozhodnutie pozastavujúce výkon činnosti agentúry.

V prípade tohto konania platí, že účastníkom konania je aj subjekt, ktorý podal Ústrediu daný návrh.

Dôvody, pre ktoré možno daný návrh podať, sú vymedzené v odseku 3. Tento odsek aj vymedzuje, kto daný návrh môže podať. Keďže ide o návrhové konanie a z textu zákona

<sup>184</sup> Pozri § 29 ods. 4 zákona č. 5/2004 Z. z.

<sup>185</sup> Položka 150b prílohy zákona č. 145/1995 Z. z.

nevyplýva inak, toto konanie nemôže Ústredie začať na základe vlastného podnetu (zásada oficiality). Návrh na pozastavenie činnosti alebo zrušenie povolenia na činnosť agentúry dočasného zamestnávania môže podať

- a) príslušný daňový úrad, ktorý zistil porušenie právnych predpisov v oblasti daní,
- b) príslušný úrad, ktorý zistil porušenie právnych predpisov v oblasti služieb zamestnanosti,
- c) príslušný inšpektorát práce, ktorý zistil porušenie pracovnoprávnych predpisov, predpisov, ktoré upravujú zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, a predpisov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- d) Sociálna poisťovňa, ak zistila nesplnenie povinností odvodu poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie,
- e) zástupca zamestnancov, ak bolo kontrolou podľa osobitného predpisu zistené porušenie pracovnoprávnych predpisov,
- f) fyzická osoba, ktorá bola činnosťou agentúry dočasného zamestnávania poškodená.<sup>186</sup>

V § 31 ods. 2 druhá veta zákona č. 5/2004 Z. z. je vymedzená povinnosť Ústredia zrušiť povolenie agentúre v prípade, ak nastane niektorá zo situácií popísaných v tomto ustanovení. Ústredie zruší povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania, ak agentúra dočasného zamestnávania

- a) neprideľovala dočasných agentúrnych zamestnancov v období jedného roka,
- b) nespĺnila povinnosť poskytovať ústrediu správu o svojej činnosti za predchádzajúci kalendárny rok na formulári, ktorého vzor určí ústredie, v termíne do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka alebo nespĺnila povinnosť disponovať vlastným imanom v hodnote najmenej 30 000 eur alebo v správe o činnosti uviedla nepravdivé údaje,
- c) porušila zákaz nelegálneho zamestnávania.

V tomto prípade už ide o konanie, ktoré je vedené zásadou oficiality a ktoré začne Ústredie na základe vlastnej úradnej činnosti. Zákon tu dokonca neponecháva Ústrediu možnosť posúdenia tejto situácie, keď priamo formuluje povinnosť Ústredia zrušiť agentúre povolenie. V týchto prípadoch preto Ústredie nemôže pozastaviť činnosť agentúre, ale musí jej činnosť priamo zakázať. Aj napriek tomu, že zákon tu Ústrediu „nedáva na výber“, treba zdôrazniť, že Ústredie v rozhodnutí, ktorým ruší povolenie agentúre je povinné zdôvodniť, prečo k tomu došlo, a teda skutkovo a právne zhodnotiť, čo sa stalo a ako táto skutková situácia spadá pod § 31 ods. 2 druhá veta zákona č. 5/2004 Z. z.

<sup>186</sup> Pozri § 31 ods. 3 zákona č. 5/2004 Z. z.



Systematickým výkladom týchto ustanovení tiež možno dospieť k záveru, že z iných dôvodov, ako tých, ktoré sú vymedzené v § 31 ods. 2 a 3 zákona č. 5/2004 Z. z. Ústredie nemôže agentúre ani pozastaviť prevádzkovanie jej činnosti, ani zrušiť jej povolenie na výkon činnosti. Ak Ústredie zistí nedostatky v činnosti agentúry, bude musieť postupovať podľa § 68a zákona č. 5/2004 Z. z. a v prípade preukázania všetkých tam vymedzených znakov skutkovej podstaty pokutovať (sankcionovať) agentúru za spáchanie vymedzených správnych deliktov.

Posledným ustanovením zákona č. 5/2004 Z. z., ktorému sa budeme venovať, je § 31 ods. 1, ktorý upravuje povinnosti agentúre. Podľa tohto ustanovenia agentúra dočasného zamestnávania je povinná

- a) zabezpečovať ochranu osobných údajov dočasného agentúrneho zamestnanca podľa osobitného predpisu,
- b) umožniť dočasnému agentúrnemu zamestnancovi uplatniť právo na slobodu združovania sa a právo na kolektívne vyjednávanie,
- c) umožniť prístup dočasnému agentúrnemu zamestnancovi k odbornému vzdelávaniu alebo k získaniu odborných zručností, a to aj pred jeho pridelením alebo v období medzi jeho prideleniami k užívateľskému zamestnávateľovi, s cieľom zvýšiť jeho zamestnateľnosť,
- d) umožniť prístup dočasnému agentúrnemu zamestnancovi k zariadeniam starostlivosti o deti,
- e) vytvoriť podmienky na výkon kontroly dodržiavania všeobecne záväzných právnych predpisov v oblasti služieb zamestnanosti, poskytnúť informácie a doklady orgánom kontroly a
- f) poskytovať ústrediu správu o svojej činnosti za predchádzajúci kalendárny rok na formulári, ktorého vzor určí ústredie, v termíne do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka,
- g) disponovať vlastným imanom v hodnote najmenej 30 000 eur; ústredie zisťuje splnenie tejto podmienky vo verejnej časti registra účtovných závierok.

Podľa prechodného ustanovenia počas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 (§ 72a ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z.) platí, že za nesplnenie tejto povinnosti v termíne do 31. marca 2020, Ústredie neuloží agentúre sankciu, ak agentúra splní túto povinnosť dodatočne v termíne do 30. júna 2020. Formulár správy vo všeobecnosti možno nájsť na webovom sídle Ústredia.<sup>187</sup>

<sup>187</sup> Dostupné na: <[https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SSZ/OISS/ADZ/formular\\_\\_spravy\\_\\_ADZ.rtf](https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SSZ/OISS/ADZ/formular__spravy__ADZ.rtf)>, cit. 2021-05-31.

## 2.8. PRÁVNA ÚPRAVA AGENTÚR DOČASNÉHO ZAMESTNÁVANIA VO VYBRANÝCH ŠTÁTOCH

### 2.8.1. Česká republika

V Českej republike je problematika podmienok tzv. agentúrneho zamestnávania upravená v zákone č. 262/2006 Zb. Zákoník práce v znení neskorších predpisov, konkrétne v 5 Hlave pod názvom „Agentúrní zaměstnávání“.

#### 2.8.1.1. Pojem dočasné pridelenie

V zmysle § 307a sa za závislú prácu podľa § 2 považujú aj prípady, keď zamestnávateľ na základe povolenia podľa osobitného predpisu dočasne prideluje svojho zamestnanca na výkon práce k inému zamestnávateľovi na základe dojednania v pracovnej zmluve alebo dohode o pracovnej činnosti, ktorým sa agentúra práce zaviazá zabezpečiť svojmu zamestnancovi dočasný výkon práce podľa pracovnej zmluvy alebo dohody o pracovnej činnosti u užívateľského zamestnávateľa a zamestnanec sa zaviazá túto prácu vykonávať podľa pokynov užívateľského zamestnávateľa na základe dohody o dočasnom pridení zamestnanca agentúry práce, uzatvorenej medzi agentúrou práce a užívateľským zamestnávateľom.

#### 2.8.1.2. Náležitosti Dohody medzi ADZ a užívateľským zamestnávateľom

Uvedená Dohoda agentúry práce s užívateľským zamestnávateľom o dočasnom pridení zamestnanca agentúry práce musí obsahovať

- meno, prípadne mená, priezvisko, prípadne rodné priezvisko, štátne občianstvo, dátum a miesto narodenia a bydliska dočasne prideleného zamestnanca,
- druh práce, ktorú bude dočasne pridelený zamestnanec vykonávať, vrátane požiadaviek na odbornú, prípadne zdravotnú spôsobilosť nevyhnutnú pre tento druh práce,
- určenie času, počas ktorého bude dočasne pridelený zamestnanec vykonávať prácu u užívateľského zamestnávateľa,
- miesto výkonu práce,
- deň nástupu dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa,
- informácie o pracovných a mzdových alebo platových podmienkach zamestnanca užívateľského zamestnávateľa, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnakú prácu ako dočasne pridelený zamestnanec, s prihliadnutím na kvalifikáciu a dĺžku odbornej praxe (ďalej len "porovnateľný zamestnanec"),



- podmienky, za ktorých môže byť dočasné pridelenie zamestnancom alebo užívateľským zamestnávateľom ukončené pred uplynutím doby, na ktorú bolo dojednané; nie je však možné dojednať podmienky ukončenia doby vyslania pred uplynutím doby, na ktorú bolo dohodnuté iba v prospech užívateľských zamestnávateľov,
- číslo a dátum vydania rozhodnutia, ktorým bolo agentúre práce vydané povolenie k sprostredkovaniu zamestnania.

Táto Dohoda o dočasnom pridelení zamestnanca agentúry práce sa musí uzavrieť písomne.

### **2.8.1.3. Práva a povinnosti užívateľského zamestnávateľa a zamestnanca**

V zmysle § 309 platí, že počas doby dočasného pridelenia zamestnanca ADZ na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi riadi jeho prácu užívateľský zamestnávateľ. Za týmto účelom mu

- ukladá pracovné úlohy,
- organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu,
- dáva mu na ten účel pokyny,
- vytvára priaznivé pracovné podmienky a
- zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci užívateľský zamestnávateľ.

Užívateľský zamestnávateľ však nesmie voči zamestnancovi agentúry práce právne konať v mene agentúry práce.

### **2.8.1.4. Realizácia dočasného pridelenia**

Tzv. dočasné pridelenie sa realizuje na základe písomného pokynu, ktorý obsahuje najmä

- názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa,
- miesto výkonu práce u užívateľského zamestnávateľa,
- dobu trvania dočasného pridelenia,
- určenie vedúceho zamestnanca užívateľského zamestnávateľa oprávneného prideľovať zamestnancovi prácu a kontrolovať ju,
- podmienky jednostranného vyhlásenia o ukončení výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia, ak boli dohodnuté v dohode o dočasnom pridelení zamestnanca agentúry práce,
- informáciu o pracovných a mzdových alebo platových podmienkach porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.

### **2.8.1.5. Skončenie dočasného pridelenia**

Dočasné pridelenie sa končí uplynutím doby, na ktorú bolo dojednané, pričom platí, že pred uplynutím tejto doby končí dohodou medzi agentúrou práce a dočasne prideleným zamestnancom, prípadne jednostranným vyhlásením užívateľského zamestnávateľa alebo dočasne prideleného zamestnanca podľa podmienok dohodnutých v dohode o dočasnom pridelení zamestnanca agentúry práce.

#### **2.8.1.6. Zodpovednosť za škodu**

Ak agentúra práce, ktorá zamestnanca dočasne pridělila na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa, uhradila zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním u užívateľský zamestnávateľ a, má právo na náhradu tejto škody voči tomuto užívateľskému zamestnávateľovi, ak sa s užívateľským zamestnávateľom nedohodne inak.

#### **2.8.1.7. Tzv. „jadro“ pracovných a mzdových podmienok**

Agentúra práce a užívateľský zamestnávateľ sú povinní zabezpečiť, aby pracovné a mzdové podmienky dočasne prideleného zamestnanca neboli horšie, než sú alebo by boli podmienky porovnateľného zamestnanca. Ak sú po dobu výkonu práce pre užívateľského zamestnávateľa pracovné alebo mzdové podmienky dočasne prideleného zamestnanca horšie, je agentúra práce povinná na žiadosť dočasne prideleného zamestnanca, prípadne, ak túto skutočnosť zistí inak, aj bez žiadosti, zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie; dočasne pridelený zamestnanec má právo sa domáhať na agentúry práce uspokojenie práv, ktorá mu takto vznikla. Zároveň platí, že ak by mali byť medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom agentúry práce prijaté opatrenia smerujúce k vyššej ochrane majetku užívateľského zamestnávateľa, nesmú byť tieto opatrenia pre pridelených zamestnancov agentúry práce menej výhodné, ako u porovnateľných zamestnancov.

Osobitným špecifikom je, že zákonný rozsah agentúrnej práce je možné obmedziť len v kolektívnej zmluve uzavretej u užívateľského zamestnávateľa.

#### **2.8.1.8. Zákaz retazenia**

Agentúra práce nemôže toho istého zamestnanca dočasne prideliť na výkon práce u toho istého užívateľského zamestnávateľa na dobu dlhšiu ako 12 kalendárnych mesiacov po sebe idúcich. Toto obmedzenie neplatí v prípadoch, keď o to agentúru práce požiada zamestnanec agentúry práce, alebo ak ide o výkon práce na dobu náhrady za zamestnankyňu užívateľského zamestnávateľa, ktorá čerpá materskú alebo rodičovskú dovolenku, alebo za zamestnancov užívateľského zamestnávateľa, ktorý čerpá rodičovskú dovolenku.

### **2.8.2. Nemecko**

#### **2.8.2.1. Vývoj právnej úpravy**

Agentúra dočasného zamestnávania bola prvýkrát právne upravená v Spolkovej republike Nemecko zákonom, ktorý sa volal „Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen

*Arbeitnehmerüberlassung*“ (AÜG) zo 7. augusta 1972. Tento zákon definoval dočasného agentúrneho zamestnanca ako „zamestnanca, ktorý je v pracovnom pomere s veriteľom a je poskytnutý tretím stranám (nájomcom) na komerčnom základe na výkon práce“. Zákon vyžadoval, aby pri uzatváraní pracovnej zmluvy, ktorá musela byť písomná, prenajímateľ poskytol dočasnému pracovníkovi písomnú informáciu, v ktorej ho informoval o jeho právach.<sup>188</sup>

V roku 2003 bol AÜG novelizovaný. Novelizácia dávala osobitný dôraz na zákaz zmlúv na dobu určitú, zákaz synchronizácie, zákaz opätovného zamestnávania a obmedzenie doby dočasného zamestnania na maximálne dva roky boli zrušené. Okrem toho sa zaviedla zásada rovnosti, čo znamenalo, že dočasní pracovníci museli byť zamestnaní za rovnakých podmienok ako stáli zamestnanci užívateľskej spoločnosti: išlo o rovnaký pracovný čas, rovnakú mzdu, rovnaké nároky na dovolenku (tzv. rovnaké odmeňovanie a rovnaké zaobchádzanie). Kolektívna zmluva však mohla umožniť odchylnú úpravu,<sup>189</sup> čo sa využilo v niekoľkých kolektívnych zmluvách (napr. Kresťanské odbory dočasného zamestnávania); ústavné sťažnosti združení zamestnávateľov a agentúr dočasného zamestnávania proti zásade rovnosti boli neúspešné.<sup>190</sup>

Ďalšia významná novela je z roku 2011, ku ktorej sa pristúpilo z dôvodu rôznych incidentov (napr. prepúšťanie pracovníkov a reťazové zamestnávanie prostredníctvom predtým samostatne zriadených agentúr dočasného zamestnávania za horších podmienok) a z dôvodu nevyhnutnej implementácie Smernice EÚ o dočasnej agentúrnej práci.<sup>191</sup> Novela zaviedla akúsi minimálnu mzdu pre dočasnú agentúrnu prácu. Zákon uložil agentúram povinnosť poskytnúť dočasným zamestnancom pracovné podmienky, ktoré sú v zásade rovnaké ako podmienky, ktoré majú porovnateľní stáli zamestnanci v podniku.

Zatiaľ ostatná novela je z roku 2017, odkedy platí maximálna doba preloženia dočasne pridelených pracovníkov na 18 mesiacov,<sup>192</sup> s čím súvisí výslovný zákaz tzv. reťazových

<sup>188</sup> Deutscher Bundestag. Vorblatt. Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der gewerbs-mäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Gesetzesentwurf der Bundesregierung). Dostupné na: <<https://dserver.bundestag.de/btd/06/023/0602303.pdf>>, cit. 2021-06-10.

<sup>189</sup> Pozri AÜG-Reform. Dostupné na: <<https://web.archive.org/web/20191108165902/https://www.prosoft.net/was-ist/aeug-reform>>, cit. 2021-06-10.

<sup>190</sup> Dostupné na: <[https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2004/12/rk20041229\\_1bvr228303.html](https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2004/12/rk20041229_1bvr228303.html)>, cit. 2021-06-10.

<sup>191</sup> Pozri AÜG-Reform. Dostupné na: <<https://web.archive.org/web/20191108165902/https://www.prosoft.net/was-ist/aeug-reform>>, cit. 2021-06-10.

<sup>192</sup> Synopse aller Änderungen des AÜG am 01.04.2017. Dostupné na: <<https://www.buzer.de/gesetz/4422/v203819-2017-04-01.htm>>, cit. 2021-06-10.



preložení.<sup>193</sup> Dočasní zamestnanci majú nárok na rovnakú mzdu ako ostatní stáli zamestnanci. Od viacerých pravidiel sa však možno odchyliť na základe kolektívnej zmluvy.

V súčasnosti platná a účinná verzia AÜG bola naposledy novelizovaná v marci 2020 a možno ju nájsť na tomto odkaze v poznámke pod čiarou.<sup>194</sup>

### **2.8.2.2. Podmienky činnosti**

Agentúra na výkon svojej činnosti potrebuje povolenie. Povolenie vydáva Federálny úrad práce (licenčný orgán). Poskytnutie zamestnancov a ich zamestnávanie ako dočasných pracovníkov je však prípustné len vtedy, ak medzi prenajímateľom a dočasným pracovníkom existuje pracovný pomer, pričom v zmluve musí byť priamo špecifikované, že ide o dočasného zamestnanca. Poskytnutie dočasného zamestnanca jednému zamestnávateľovi nesmie presiahnuť dobu 18 mesiacov, pričom do tejto doby sa započítava doba, ak medzi pracovnými zmluvami je doba kratšia ako tri mesiace. Výnimky sú prípustné vo vzťahu ku kolektívnym dohodám a tiež cirkvám a náboženským spoločnostiam. Agentúry (výnimky sú prípustné) nesmú poskytovať svoj služby v stavebníctve na práce, ktoré zvyčajne vykonávajú manuálni pracovníci.<sup>195</sup>

Povolenie sa udeľuje na základe písomnej žiadosti, pričom môže byť udelené s výhradou zrušenia, ak ešte nie je možné vykonať konečné posúdenie žiadostí. Doba platnosti povolenia je obmedzená na jeden rok. Žiadosť o obnovenie povolenia sa podáva najneskôr tri mesiace pred uplynutím doby platnosti. Povolenie sa predĺži o ďalší rok, ak licenčný orgán pred koncom roka predĺženie nezamietne, ak však predĺženie zamietne, potom platí, že povolenie sa považuje za trvajúce vo vzťahu k plneniu už uzatvorených zmlúv, ale nie dlhšie ako dvanásť mesiacov od zániku doby platnosti povolenia. Ak agentúra vykonáva svoju činnosť po tri roky, povolenie sa jej vydá na dobu neurčitú. Platnosť povolenia sa skončí, ak ho agentúra nevyužije počas troch rokov. Jednou z podmienok vydania povolenia je aj to, že žiadateľ je spoľahlivý, čo znamená, že dodržiava právne predpisy vymenované v zákone.<sup>196</sup>

Uvádza sa, že približne 1,25% žiadostí je zamietnutých z tohto dôvodu. Licenčný orgán na základe žiadosti odškodní agentúru za majetkovú ujmu, ktorú utrpela v dôsledku toho, že sa spoliehala na predĺženie povolenia, pokiaľ je jej spoliehanie sa hodné ochrany po zvážení verejného záujmu. To neplatí, ak povolenie bolo získané na základe informácií, ktoré boli nesprávne alebo neúplné v podstatnom ohľade alebo ak si agentúra bola vedomá nezákonnosti svojho povolenia alebo si to neuvedomila z dôvodu hrubej nedbanlivosti.<sup>197</sup> Zákon upravuje aj ďalšie možnosti odňatia povolenia a jeho zrušenia.<sup>198</sup>

<sup>193</sup> Hahn, O. Veränderte Rechtsfolgen. Dostupné na: <<https://web.archive.org/web/20190319130640/https://www.datev-magazin.de/2017-06/titelthema-2017-06/veraenderte-rechtsfolgen/>>, cit. 2021-06-10.

<sup>194</sup> Dostupné na: <[https://www.gesetze-im-internet.de/a\\_g/BJNR113930972.html](https://www.gesetze-im-internet.de/a_g/BJNR113930972.html)>, cit. 2021-06-10.

<sup>195</sup> Pozri § 1 až § 1b AÜG.

<sup>196</sup> Pozri § 2 AÜG.

<sup>197</sup> Pozri § 4 AÜG

<sup>198</sup> Pozri § 4 a § 5 AÜG.

### 2.8.2.3. Pracovné a mzdové podmienky

Zákon upravuje, že v prípade dočasných zamestnancov možno v zákonnej forme určiť výšku ich minimálnej hodinovej mzdy, ktorá sa môže líšiť aj podľa miesta výkonu práce. K tomu však dôjde až po dohode odborových a zamestnávateľských zväzov. Spolkové ministerstvo práce a sociálnych vecí môže, ak sa to javí ako potrebné a vo verejnom záujme, aj bez súhlasu ustanoviť, že navrhované kolektívne dohodnuté minimálne hodinové mzdové sadzby platia ako záväzná spodná hranica mzdy pre všetkých zamestnávateľov.<sup>199</sup>

Agentúra licenčnému orgánu musí poskytovať informácie týkajúce sa premiestnenia, zatvorenia a zriadenia prevádzkarní, ako aj akékoľvek informácie potrebné na vykonanie zákona. V odôvodnených individuálnych prípadoch sú osoby poverené licenčným orgánom oprávnené vstupovať do priestorov a prevádzkových priestorov agentúry a vykonávať tam kontroly.<sup>200</sup>

Agentúra je povinná poskytnúť dočasnému zamestnancovi počas trvania dočasného zamestnania rovnaké základné pracovné podmienky vrátane mzdových, aké sa vzťahujú na porovnateľného zamestnanca prenajímateľa v podniku prenajímateľa (zásada rovnosti).<sup>201</sup> V prípade dočasného pridelenia môže dočasný pracovník požadovať od svojho prenajímateľa informácie o základných pracovných podmienkach vrátane mzdových, ktoré sa v podniku prenajímateľa vzťahujú na porovnateľného zamestnanca prenajímateľa.<sup>202</sup> Agentúra je povinná odovzdať dočasnému pracovníkovi pri uzatvorení zmluvy písomnú informáciu vydanú licenčným orgánom o základnom obsahu tohto zákona. Dočasní zamestnanci, ktorí nie sú Nemcami, dostanú na požiadanie túto informáciu vo svojom materinskom jazyku. Náklady na písomnú informáciu znáša agentúra; tá musí aj informovať dočasného agentúrneho zamestnanca o tom, že je dočasným agentúrnym zamestnancom, a to pred každým pridelením.<sup>203</sup>

Zmluva medzi agentúrou a prenajímateľom musí mať písomnú formu. Ak si zmluva a jej skutočné plnenie navzájom odporujú, pre právnu kvalifikáciu zmluvy je rozhodujúce skutočné plnenie.<sup>204</sup>

Zákon však za neúčinné označuje napríklad:

- a) zmluvy medzi agentúrou a prenajímateľom a medzi agentúrou a dočasnými agentúrnymi pracovníkmi, ak agentúra nemá licenciu požadovanú zákonom; zmluva medzi agentúrou a dočasným zamestnancom sa však nestane neplatnou, ak dočasný zamestnanec písomne vyhlási agentúre alebo prenajímateľovi do

<sup>199</sup> Pozri § 3a AÜG.

<sup>200</sup> Pozri § 7 AÜG.

<sup>201</sup> Pozri § 8 AÜG.

<sup>202</sup> Pozri § 13 AÜG.

<sup>203</sup> Pozri § 11 ods. 2 AÜG.

<sup>204</sup> Pozri § 12 ods. 1 AÜG.

uplynutia jedného mesiaca odo dňa určeného medzi agentúrou a prenajímateľom na začiatok prenájmu, že bude dodržiavať pracovnú zmluvu s požičiavateľom,

- b) dohody, ktoré dočasnému pracovníkovi poskytujú horšie pracovné podmienky, než na aké má nárok podľa zákona.<sup>205</sup>

Ak je zmluva neúčinná, právnym dôsledkom je skutočnosť, že došlo k vzniku pracovného pomeru medzi agentúrou a dočasným zamestnancom a to k dátumu, keď malo dôjsť k plneniu medzi dočasným zamestnávateľom a prenajímateľom. Tento pracovný pomer sa považuje za časovo obmedzený, ak mal byť pracovný pomer dočasného zamestnanca u prenajímateľa časovo obmedzený a existuje vecný dôvod, ktorý odôvodňuje obmedzenie pracovného pomeru.<sup>206</sup>

Zákon ďalej upravuje aj značné množstvo skutkových podstát súvisiacich trestných činov a správnych deliktov. Napríklad, kto ako kto ako agentúra požičia tretej osobe bez povolenia cudzinca, ktorý nemá požadované oprávnenie na pobyt podľa osobitého zákona, potrestá sa odňatím slobody až na tri roky alebo peňažným trestom.<sup>207</sup> Okrem trestných činov je v zákone v § 16 upravených aj pomerne veľké množstvo skutkových podstát správnych deliktov. Za ich spáchanie (podľa toho, o akú skutkovú podstatu ide) možno uložiť pokutu do 30 000 eur, prípadne až do 500 000 eur.

### 2.8.3. Rakúsko

#### 2.8.3.1. Právna úprava

Aj v prípade Rakúska platí, že prenájom pracovnej sily inému zamestnávateľovi podlieha špeciálnej pracovnoprávnej regulácii. Tematika je upravená v osobitnom právnom predpise, ktorým je Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, t. j. zákon o prenájme pracovnej sily (tiež v skratke „AÜG“). Výkon tejto činnosti podlieha úradnému povoleniu, ktorým je živnostenské oprávnenie.

#### 2.8.3.2. Ochrana a pracovné podmienky

Účelom AÜG je ochrana prenájatých pracovníkov, najmä v otázkach týkajúcich sa pracovných zmlúv, ochrany zamestnancov a práva sociálneho zabezpečenia, a regulovať prenájmanie pracovníkov, aby sa predišlo vývoju, ktorý je škodlivý pre politiku trhu práce. Žiaden zamestnanec nesmie byť dodávaný bez svojho výslovného súhlasu. Využívanie prenájatej pracovnej sily nesmie mať nepriaznivý vplyv na mzdové a pracovné podmienky stálych zamestnancov a ani ohrozovať ich pracovné miesta<sup>208</sup>

<sup>205</sup> Pozri § 9 AÜG.

<sup>206</sup> Pozri § 10 AÜG.

<sup>207</sup> Pozri § 15 ods. 1 AÜG.

<sup>208</sup> Pozri § 2 ods. 1 AÜG.



Nie každé poskytnutie pracovnej sily tretím osobám však je poskytnutím pracovnej sily podľa AÜG.<sup>209</sup>

V prípade prenájmu pracovnej sily dáva zamestnávateľ (prevodca - agentúra) svoju pracovnú silu k dispozícii inému zamestnávateľovi (nájomca) na výkon práce. Zamestnávateľ (prevodca - agentúra) je podľa AÜG ten, kto zmluvne zaväzuje zamestnancov vykonávať prácu pre tretie strany a zamestnávateľ nájomca je každý, kto využíva pracovnú silu odovzdanú na výkon práce pre vlastné úlohy tohto zamestnávateľa.<sup>210</sup>

Príklady, kedy ide a nejde o dodanie pracovnej sily.

Ako príklad sa uvádza nedostatočná integrácia u zamestnávateľa nájomcu. Hotel ABC poveril upratovaciu firmu každodenným upratovaním hotelovej reštaurácie. Upratovači nedostávajú pokyny od personálu hotela. Prípady a sťažnosti týkajúce sa upratovania sa oznamujú zástupcovi upratovacej firmy, ktorý na mieste vydá príslušné pokyny upratovaciemu personálu. V tomto prípade nejde o prenájom pracovnej sily.<sup>211</sup>

Príklad, keď o prenájom pracovnej sily ide: Hotel ABC poveril upratovaciu firmu každodenným upratovaním hotelových reštaurácií. Upratovači dostávajú pokyny od riaditeľa hotela, s ktorým sa tiež dohodnú na pracovnej dobe, dovolenke a ďalších podrobnostiach. V tomto prípade preto ide o prenájom práce.<sup>212</sup>

AÜG ustanovuje svoju vecnú pôsobnosť v § 1, a to tak v pozitívnom slova zmysle,<sup>213</sup> ako aj v negatívnom slova zmysle,<sup>214</sup> ako bolo uvedené v predchádzajúcich odsekoch.

### **2.8.3.3. Realizácia a podmienky „prenájmu“ pracovnej sily“**

K ďalším výnimkám z AÜG patrí napríklad poskytovanie pracovnej sily v rámci spoločného podniku alebo v prípade prevádzkovej spolupráce. Ide o situácie, keď napríklad stavebné firmy A, B a C sa spoločne zaviazali, že ako spoločný podnik ABC postavia diaľničný úsek z X do Y a stavebná firma A prideli svojich stavebných robotníkov stavebnej spoločnosti B na dokončenie spoločnej zákazky. Ďalšou výnimkou je tzv. susedská výpomoc. Ide o situácie, ak pridelenie zamestnanca netrvá dlhšie ako 6 mesiacov (avšak pridelenie rôznych osôb sa započítava do tejto doby dohromady) a prevodca s nájomcom vykonávajú rovnakú zárobkovú činnosť a ostáva zachovaný charakter prenájmu zamestnanca. Susedská výpomoc však podlieha oznámeniu živnostenskému úradu, ktorý ju môže zakázať. AÜG sa tiež nevzťahuje na prenájom pracovnej sily federálnou vládou, spolkovými krajinami, štátom

<sup>209</sup> WKO.at. Arbeitskräfteüberlassung. Dostupné na: <<https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/arbeitskraefteueberlassung.html>>, cit. 2021-06-11.

<sup>210</sup> Pozri § 3 ods. 2 a 3 AÜG

<sup>211</sup> WKO.at. Ausnahmen vom Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Dostupné na: <<https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/ausnahmen-vom-arbeitskraefteueberlassungsgesetz.html>>, cit. 2021-06-11.

<sup>212</sup> Tamtiež.

<sup>213</sup> Pozri § 1 ods. 1 AÜG.

<sup>214</sup> Pozri § 1 ods. 2 až 4 AÜG.

alebo obcou.<sup>215</sup> Taktiež sa zakazuje dodávanie zamestnancov do podnikov, ktoré sú postihnuté štrajkom alebo výlukou.<sup>216</sup>

Prenajatí zamestnanci vykonávajú prácu pre zákazníkov zamestnávateľa nájomcu, ktorý tým sleduje svoje vlastné ekonomické a prevádzkové ciele. Sú začlenení do zamestnávateľovho podniku a podliehajú technickým a organizačným pokynom zamestnávateľa. Zamestnávateľ nájomca teda vykonáva funkciu zamestnávateľa. Z daného dôvodu je považovaný za zamestnávateľa aj na účely ochrany zamestnancov. U prenajatých zamestnancov musia byť prijaté všetky preventívne opatrenia ako u vlastných zamestnancov. Prenajíateľ (agentúra) musí nájomcovi poskytnúť všetky relevantné informácie o jednotlivých zamestnancoch (napr. o tehotenstve), aby bolo zabezpečené dodržiavanie ochrany zamestnanca.<sup>217</sup> Ochranu zamestnancovi primárne poskytuje zamestnávateľ nájomca, ak sa však prevodca (agentúra) dozvie o tom, že nájomca aj napriek výzve neplní svoje povinnosti v oblasti ochrany zamestnancov alebo sociálneho zabezpečenia, je povinná okamžite ukončiť zamestnávanie tejto osoby.<sup>218</sup>

Na posúdenie, či skutočne ide o prenájom pracovnej sily nie je rozhodujúca jeho vonkajšia podoba, ale jeho skutočný ekonomický obsah.<sup>219</sup> O prenájom pracovnej sily ide najmä vtedy, ak vykonávajú práce pre zamestnávateľa nájomcu na základe zmluvy o dielo alebo zmluvy o poskytnutí služieb.<sup>220</sup>

Na dočasného zamestnanca sa v plnej miere vzťahuje zásada rovnakého zaobchádzania a zákaz diskriminácie, t. j. aj zákon o rovnakom zaobchádzaní. Zamestnávateľ prevodca je povinný prijať primerané opatrenia na nápravu, len čo sa dozvie, že zamestnávateľ nájomca počas trvania pracovného pomeru nedodržiava ustanovenia o rovnakom zaobchádzaní alebo o zákaze diskriminácie. Ak diskriminácia vedie k ukončeniu pridelenia, možno v tejto súvislosti napadnúť ukončenie alebo nepredĺženie pracovného pomeru na súde a požadovať náhradu škody.<sup>221</sup> Nároky, na ktoré má prenatý pracovník nárok podľa AÜG alebo podľa iných všeobecne záväzných právnych predpisov, nemožno zmluvou vylúčiť a taktiež dohody medzi prevodcom a nájomcom, ktoré slúžia na obchádzanie zákonných ustanovení na ochranu pracovníka, sú zakázané.<sup>222</sup> Na druhej strane na zamestnanca sa tiež vzťahuje zákon č. 80/1965 - Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (zákon o zodpovednosti zamestnancov).<sup>223</sup>

<sup>215</sup> WKO.at. Ausnahmen vom Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Dostupné na: <<https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/ausnahmen-vom-arbeitskraefteueberlassungsgesetz.html>>, cit. 2021-06-11.

<sup>216</sup> Pozri § 9 AÜG.

<sup>217</sup> WKO.at. Arbeitskräfteüberlassung. Dostupné na: <<https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/arbeitskraefteueberlassung.html>>, cit. 2021-06-11.

<sup>218</sup> Pozri § 6 ods. 4 AÜG.

<sup>219</sup> Pozri § 4 ods. 1 AÜG.

<sup>220</sup> WKO.at. Arbeitskräfteüberlassung. Dostupné na: <<https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/arbeitskraefteueberlassung.html>>, cit. 2021-06-11.

<sup>221</sup> Pozri § 6a AÜG.

<sup>222</sup> Pozri § 8 AÜG.

<sup>223</sup> Pozri § 7 AÜG.

AÜG pomerne podrobne upravuje obsahové náležitosti pracovnej zmluvy, ktorú uzatvára dočasný zamestnanec so zamestnávateľom prevodcom. K obsahovým náležitostiam patrí napríklad

- a) v prípade zmluvných vzťahov na dobu určitú koniec zmluvného vzťahu a dôvody časového obmedzenia,
- b) vymedzenie federálnych štátov alebo štáty, v ktorých má byť prenajatý pracovník zamestnaný,
- c) zamýšľané použitie, predpokladaný charakter výkonu práce,
- d) počiatočná mzda (základná mzda, ostatné zložky mzdy, ako sú osobitné platby), dátum splatnosti mzdy,
- e) rozsah ročnej dovolenky na zotavenie,
- f) dohodnutý denný alebo týždenný bežný pracovný čas,
- g) označenie noriem kolektívnych právnych predpisov, ktoré sa vzťahujú na zmluvný vzťah.<sup>224</sup>

Zakázané sú najmä dohody a podmienky, ktoré majú

- a) obmedziť nárok na odmenu na dobu trvania pracovného pomeru v podniku zamestnávateľa,
- b) obmedziť trvanie zmluvného vzťahu bez objektívneho odôvodnenia,
- c) zaviazat' prenajatého pracovníka k plateniu odmeny za prenájom alebo v prípade, že prenajatý pracovník vstúpi do pracovného pomeru s bývalým zamestnávateľom po skončení prenájmu.<sup>225</sup>

Po dobu dočasného zamestnávania platia na zamestnanca ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktorú má zamestnávateľ nájomca, ale aj kolektívne zmluvy daného odvetvia zamestnávateľského podniku.

Zamestnávateľa nájomca zodpovedá za všetky mzdové nároky prenajatého zamestnanca za prácu v jeho spoločnosti, ako aj za zodpovedajúce príspevky na sociálne zabezpečenie. Za tie dokonca ručí aj v takom prípade, ak tieto platby preukázateľne plnil voči zamestnávateľovi prevodcovi (agentúre).

Zamestnávateľ prevodca je povinný informovať dočasného zamestnanca o okolnostiach podstatných pre prevedenie pred každým zamestnaním v inom podniku a čo najskôr ich písomne potvrdiť<sup>226</sup> a zároveň, s cieľom podpory politiky zamestnanosti, je povinný

<sup>224</sup> Pozri § 11 ods. 1 AÜG.

<sup>225</sup> Pozri § 11 ods. 2 AÜG.

<sup>226</sup> Pozri § 12 ods. 1 AÜG.



informovať prenajatého pracovníka o voľných pracovných miestach vo svojom podniku, ktoré sa majú obsadiť. Informácie sa poskytujú prostredníctvom všeobecného oznámenia na vhodnom mieste v podniku, ku ktorému má dočasný zamestnanec.<sup>227</sup>

Zamestnávateľ nájomca je povinný informovať zamestnávateľa prevodcu o okolnostiach podstatných pre poskytovanie dočasných zamestnancov pred jeho začatím, najmä o požadovanej kvalifikácii dočasných zamestnancov a s tým súvisiacom zaradení v kolektívnej zmluve platnej v podniku zamestnávateľa nájomcu pre porovnateľných zamestnancov na porovnateľné činnosti, ako aj o základných pracovných podmienkach platných v podniku zamestnávateľa nájomcu, ktoré sú stanovené v záväzných ustanoveniach všeobecnej povahy a týkajú sa aspektov pracovného času a dovolenky.<sup>228</sup>

Zamestnávateľ prevodca je povinný od začiatku vykonávania činnosti súvisiacej s prijímaním zamestnancov viesť priebežnú evidenciu o prijímaní zamestnancov, pričom Federálny minister práce, sociálnych vecí a ochrany spotrebiteľa môže poveriť vhodné podniky a inštitúcie vykonaním, overením a vyhodnotením kontroly.<sup>229</sup>

Zamestnávateľ nájomca ručí za všetky mzdové nároky prenajatého zamestnanca za prácu v jeho podniku a za príslušné príspevky zamestnávateľa a zamestnanca na sociálne poistenie, ako aj za príplatky k mzde. Ak Zamestnávateľ už preukázateľne splnil svoje záväzky vyplývajúce z lízingu Prenajímateľovi, ručí ako ručiteľ len v prípade omeškania<sup>230</sup>

Federálny minister práce, sociálnych vecí a ochrany spotrebiteľa môže po prerokovaní so zákonnými záujmovými združeniami a profesijnými združeniami zamestnávateľov a zamestnancov oprávnenými na uzatváranie kolektívnych zmlúv určiť vyhláškou, že pre oblasť niektorých zákonných záujmových združení alebo profesijných združení alebo ich organizačných zložiek, napríklad, že zamestnávanie dočasných agentúrnych pracovníkov v podniku zamestnávateľa len do určitého podielu alebo že prípustná dĺžka zamestnávania dočasných pracovníkov v podniku zamestnávateľa je obmedzená. Predpokladom prijatia tejto vyhlášky je, že v oblasti, na ktorú sa vyhláška vzťahuje, je podiel prenajatých pracovníkov vyšší ako jedna desatina z celkového počtu zamestnaných osôb, robotníkov alebo zamestnancov.<sup>231</sup>

Prevod pracovníkov z Rakúska do iných krajín je prípustný na základe zákonných podmienok, pričom podlieha povoleniu, ktoré vydáva živnostenský úrad.<sup>232</sup>

Kontrolu dodržiavania ustanovení tohto zákona vykonávajú spolkový minister práce, sociálnych vecí a ochrany spotrebiteľa, Ústredný koordináčny úrad pre kontrolu nelegálneho zamestnávania, Úrad pre boj proti podvodom a živnostenské úrady, ako aj inšpektoráty

<sup>227</sup> Pozri § 12 ods. 4 AÜG.

<sup>228</sup> Pozri § 12a AÜG.

<sup>229</sup> Pozri § 13 AÜG.

<sup>230</sup> Pozri § 14 AÜG.

<sup>231</sup> Pozri § 15 AÜG.

<sup>232</sup> Pozri § 16 a § 19 AÜG.

práce a iné orgány zodpovedné za ochranu pracovníkov, pokiaľ ide o ustanovenia týkajúce sa ochrany pracovníkov, a inštitúcie sociálneho poistenia, pokiaľ ide o ustanovenia týkajúce sa sociálneho poistenia. 20

Za porušenie AÜG hrozia sankcie peňažného charakteru. Niektoré konania môžu vykazovať aj znaky trestného činu; na rozdiel od Nemecka, tieto trestnoprávne skutkové podstaty nie sú zaotvené priamo v AÜG, ale v osobitnom predpise. AÜG upravuje len správne delikty a ako sankciu umožňuje uložiť pokutu, a to v závislosti od konkrétnej skutkovej podstaty, pričom maximálna výška pokuty je 5 000 eur. AÜG upravuje aj recidívu, kedy sa pokuta zvyšuje na dvojnásobok. Tieto správne delikty prejednávajú okresné úrady.<sup>233</sup>

Na účely pomoci vyslaným pracovníkom sa vo Viedni zriaďuje Fond sociálneho a ďalšieho vzdelávania s vlastnou právnou subjektivitou. Úlohou fondu je pomáhať (bývalým) zamestnancom agentúr dočasného zamestnávania pri udržaní ich pracovného pomeru, pri získavaní (dodatocnej) kvalifikácie a pri zlepšovaní ich možností na trhu práce, ako aj počas obdobia nezamestnanosti. Zamestnávateľ prevodca platí do fondu príspevok za pracovníkov, ktorých zamestnáva na účely prevodu na tretie strany. Príspevok sa platí v zlomoch percenta z vymeriavacieho základu určeného osobitným predpisom a zákon upravuje aj pokuty za neplnenie povinnosti prispievať do fondu.<sup>234</sup>

#### 2.8.4. Belgicko<sup>235</sup>

Dočasná práca sa v Belgicku riadi zákonom z 24. júla 1987 o dočasnej práci, dočasnom zamestnaní a poskytovaní pracovníkov užívateľom.<sup>236</sup> Je to jedna z výnimiek zo zásady zákazu požičiavania alebo poskytovania pracovníkov. Keďže ide o výnimku, pravidlá sa musia vykladať reštriktívne.

Podľa údajov Federgonu<sup>237</sup> bolo v roku 2015 na základe zmluvy o dočasnej práci zamestnaných v Belgicku 584 332 dočasných pracovníkov a 217 880 študentov. To zodpovedá 196 miliónom odpracovaných hodín (navýšenie o 10,8 % v porovnaní s predchádzajúcim rokom). Sektor dočasnej práce preto dosiahol obrat takmer 4,896 miliardy eur, čo predstavuje nárast o 10,6 % v porovnaní s rokom 2014.

<sup>233</sup> Pozri § 22 AÜG.

<sup>234</sup> Pozri § 22a, § 22c, § 22d a § 22g AÜG.

<sup>235</sup> Nasledujúci text je rešeršou týchto zdrojov:

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Travail intérimaire. Dostupné na: <<https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/travail-interimaire>>, cit. 2021-06-12; CGSLB. Tout savoir sur le travail intérimaire. Dostupné na: <[https://www.cgsלב.be/sites/default/files/publicaties/tout\\_savoir\\_sur\\_le\\_travail\\_interimaire.pdf](https://www.cgsלב.be/sites/default/files/publicaties/tout_savoir_sur_le_travail_interimaire.pdf)>, cit. 2021-06-12; Securex, human capital matters. Travail intérimaire. Dostupné na: <<https://www.securex.eu/lex-go.nsf/PrintReferences?OpenAgent&Cat2=70~22&Lang=FR>>, cit. 2021-06-12.

<sup>236</sup> La loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

<sup>237</sup> Federácia súkromných subjektov na trhu práce a poskytovateľov personálnych služieb.

Dočasnou prácou sa v Belgicku rozumie situácia, keď dočasného pracovníka (zamestnanca) zamestnáva agentúra dočasného zamestnávania (zamestnávateľ), aby ho požičala užívateľskej spoločnosti (klientovi agentúry dočasného zamestnávania) na vykonávanie dočasnej práce. Ide tu teda o trojstranný pracovný pomer. Dočasná práca je dočasnou prácou vtedy, ak je vykonávaná :

- a) pracovníkom (dočasným pracovníkom);
- b) v rámci dočasnej pracovnej zmluvy;
- c) pre zamestnávateľa (agentúru dočasného zamestnávania);
- d) u tretej strany (užívateľa).

Pre dočasnú prácu sú preto charakteristické dva prvky, a to a) zahŕňa výkon dočasnej práce a b) je to povolená forma poskytovania zamestnancov.

Dočasnú prácu v Belgicku môžu vykonávať len schválené agentúry dočasného zamestnávania, avšak pravidlá týkajúce sa schvaľovania agentúr dočasného zamestnávania nepatria do kompetencie spolkovej vlády, ale sú ustanovené regiónmi. Podmienky a postup povoľovania sa v jednotlivých regiónoch líšia. Ak spoločnosť využíva agentúru dočasného zamestnávania, ktorá nie je povolená, zmluva o dočasnom zamestnaní uzatvorená s dočasným pracovníkom sa považuje za neplatnú hneď od začiatku výkonu práce. Pracovná zmluva na dobu neurčitú potom vzniká medzi užívateľom a dočasným pracovníkom hneď po vykonaní práce.

Dočasných pracovníkov možno zamestnať na akúkoľvek prácu, ktorá dočasne zvyšuje bežnú činnosť spoločnosti. Napríklad ide o dočasné zvýšenie, ktoré umožňuje stravovaciemu zariadeniu povolať dočasného pracovníka z dôvodu zvýšeného množstva práce počas týždenného trhu alebo pekárovi povolať dočasného pracovníka z dôvodu zvýšeného množstva práce v nedeľu ráno.

Dočasná práca je však povolená len na výkon konkrétnej dočasnej práce. Prípady dočasnej práce, na ktoré možno dočasnú prácu použiť, sú v zákone presne vymedzené. Dočasná práca je možná len v týchto prípadoch a nie v iných. Toto je zákonom označené ako dôvod (alebo dôvody) pre použitie dočasnej práce. V predpisoch o dočasnej práci sa ustanovuje, že dočasná práca je povolená len na vykonávanie:

- a) nahradenia zamestnanca v trvalom pracovnom pomere;
- b) dočasnej práce navyše;
- c) výnimočnej práce;
- d) integrácie.<sup>238</sup>

<sup>238</sup> Dôvod „integrácia“ je platný len v súvislosti s pracovnou zmluvou na dobu určitú. Jeho cieľom je poskytnutie dočasného pracovníka užívateľovi na obsadenie voľného pracovného miesta s cieľom trvalého zamestnania na



Dočasná práca vytvára trojuholníkový vzťah medzi tromi stranami, kde

- a) agentúra dočasného zamestnávania je spoločnosť, ktorá si najíma dočasného pracovníka, aby ho dala k dispozícii užívateľovi na vykonávanie dočasnej práce,
- b) dočasný pracovník je zamestnanec, ktorý uzavrie s agentúrou dočasného zamestnávania zmluvu o dočasnom zamestnaní, aby bol k dispozícii užívateľovi,
- c) užívateľ je spoločnosť, ktorá požiada agentúru dočasného zamestnávania o dočasné pridelenie pracovníka.

Práve tento trojuholníkový vzťah odlišuje agentúrne zamestnávanie od pracovnej zmluvy na výkon dočasnej práce. Tá tiež zahŕňa výkon dočasnej práce, ale uskutočňuje sa v rámci priamej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom, bez zásahu tretej strany.

Z právneho hľadiska zahŕňa výkon dočasnej práce uzavretie dvoch dohôd:

- a) zmluvu o dočasnom zamestnaní medzi dočasným pracovníkom a agentúrou dočasného zamestnávania a
- b) obchodná zmluva medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľom.

Medzi dočasným pracovníkom a užívateľom neexistuje žiadna zmluva. Počas celého trvania dočasného pridelenia zostáva jediným zákonným zamestnávateľom dočasného pracovníka agentúra dočasného zamestnávania, a nie užívateľ, u ktorého sa práca vykonáva. Počas dočasného pridelenia však agentúra dočasného zamestnávania prenáša výkon právomocí *de facto* zamestnávateľa na užívateľa, a preto je to užívateľ, kto dáva dočasnému pracovníkovi pokyny týkajúce sa práce, ktorú má vykonať.

Každý, kto chce pracovať ako dočasný pracovník, sa musí obrátiť na agentúru dočasného zamestnávania a zaregistrovať sa v nej. Uchádzač sa môže zaregistrovať v ľubovoľnom počte agentúr. Registrácia je vždy bezplatná. Uchádzač musí pred registráciou podpísať vyhlásenie o úmysle, čo je dokument, v ktorom deklaruje svoj úmysel pracovať ako dočasný pracovník pre agentúru, do ktorej sa registruje. Táto formalita je potrebná na to, aby agentúra dočasného zamestnávania mohla neskôr ponúknuť vhodné pridelenie uchádzačovi.

Pred každým pridelením, bez ohľadu na jeho trvanie, musí agentúra dočasného zamestnávania vypracovať písomnú pracovnú zmluvu. Táto pracovná zmluva musí byť dočasnému pracovníkovi zaslaná ihneď, ako prijme ponuku, ktorá mu bola predložená. Strany

---

konci obdobia dostupnosti. Pozícia, ktorá sa má obsadiť z dôvodu „integrácie“, musí byť jasne opísaná, aby bolo možné zabrániť tomu, aby používateľ používal tento dôvod pre tú istú úlohu a tú istú funkciu nad rámec povolených limitov. Cieľom je umožniť používateľovi zamestnať dočasného pracovníka na trvalý pracovný pomer (t. j. na trvalú zmluvu) na to isté pracovné miesto po skončení obdobia dočasnej práce. Toto obdobie umožňuje dočasnému pracovníkovi spoznať pracovné prostredie v spoločnosti a užívateľovi posúdiť zručnosti a postoje dočasného pracovníka. Inými slovami, užívatelia môžu využiť dočasnú prácu na obsadenie trvalého pracovného miesta. Dočasné pracovné zmluvy na účely integrácie musia mať písomnú formu. Musí byť uzavretá na obdobie najmenej jedného týždňa a najviac šiestich mesiacov. Užívateľ nie je povinný zamestnať dočasného pracovníka v nadväznosti na jeho zamestnanie z dôvodu integrácie.

musia podpísať túto pracovnú zmluvu v zásade pred začatím úlohy. Agentúra dočasného zamestnávania je tiež povinná poskytnúť dočasnému pracovníkovi čo najviac informácií o svojom klientovi a v prípade potreby informovať dočasného pracovníka o všetkých osobitných bezpečnostných pokynoch.

Sociálni partneri sa dohodli na štandardnej zmluve, ktorú agentúry dočasného zamestnávania musia používať. Táto štandardná zmluva musí obsahovať informácie o viacerých prvkoch, ako sú:

- a) informácie o zmluvných stranách (agentúra dočasného zamestnávania a dočasný pracovník);
- b) informácie o hrubej hodinovej mzde, cestovných nákladoch, príplatkoch za zmenu;
- c) doba trvania zmluvy;
- d) skúšobná doba, ak sa uplatňuje;
- e) funkcia, ktorá sa bude vykonávať v priestoroch užívateľa;
- f) informácie o užívateľovi (meno, pracovisko atď.);
- g) dôvod využívania dočasnej práce;
- h) informácie o pracovnom čase/týždni a rozvrhu.

Od 1. októbra 2016 musí byť pracovná zmluva na dobu určitú podpísaná pred začiatkom každého pracovného pridelenia, a nie do dvoch pracovných dní od začiatku pridelenia. V súčasnosti zákon stanovuje, že zmluva musí byť písomne doložená najneskôr v čase nástupu dočasného pracovníka do práce.

Dočasná pracovná zmluva môže trvať jeden deň, jeden týždeň alebo aj niekoľko dní, či mesiacov. Veľmi často sa zmluvy uzatvárajú na obdobie jedného týždňa. Táto týždenná zmluva sa potom každý týždeň predlžuje na dobu, počas ktorej trvá pridelenie používateľa. Pracovná zmluva na dobu určitú sa môže uzavrieť aj na jeden alebo viac dní.

V roku 2013 sa však výrazne zmenili právne predpisy týkajúce sa dočasnej agentúrnej práce. Jedna z úprav sa týka zásadného zákazu používania po sebe nasledujúcich denných zmlúv. Postupné uzatváranie denných zmlúv je povolené, ale používateľ musí preukázať potrebu flexibility. Potreba flexibility pri ich používaní je daná, ak pracovné zaťaženie používateľa závisí do veľkej miery od vonkajších faktorov; alebo pracovné zaťaženie užívateľa výrazne kolíše; alebo objem práce súvisí s povahou úlohy. Ak pôsobí u užívateľa zamestnanecká rada alebo odbory, tie sa každých 6 mesiacov informujú o potrebe flexibility.

V spoločnosti, kde však pôsobí odborová organizácia, používateľ musí požiadať o predchádzajúce povolenie týkajúce sa:

- a) obdobia, počas ktorého chce využívať dočasnú prácu;

b) počtu dočasných pracovníkov, ktorých chce zamestnať.

Zákon nestanovuje žiadne formálne požiadavky na súhlas odborovej organizácie. Užívateľ musí zaslať povolenie príslušnému Generálnemu riaditeľstvu pre sociálnoprávnu kontrolu (Direction générale compétente du Contrôle des lois sociales) do 3 pracovných dní od jeho doručenia.

Ak v spoločnosti nepôsobí žiadna odborová delegácia, užívateľ môže dočasnú prácu využívať maximálne 3-krát v období 6 mesiacov. V tomto prípade užívateľ nemusí žiadať o autorizáciu ani dodržiavať žiadny iný osobitný postup.

V pracovnej zmluve na dobu určitú nie je povinné písomne ustanoviť skúšobnú dobu v trvaní 3 dní, pretože ak pracovná zmluva nič nestanovuje, prvé tri pracovné dni sa vždy považujú za skúšobnú dobu. Ak však treba stanoviť kratšiu alebo dlhšiu skúšobnú lehotu alebo skúšobnú lehotu nestanoviť, je potrebná písomná dohoda.

Počas obdobia, v ktorom dočasný pracovník pracuje pre užívateľa, je užívateľ zodpovedný za uplatňovanie ustanovení právnych predpisov o pracovnom čase a bezpečnosti pri práci, ktoré sa vzťahujú na pracovisko. Belgicko transponovalo európsku smernicu o dočasnej práci do svojich vnútroštátnych právnych predpisov s cieľom zlepšiť kvalitu práce a zvýšiť ochranu dočasných pracovníkov. Užívatelia, ktorí si prizývajú dočasných pracovníkov, musia teda dodržiavať tri ďalšie povinnosti:

- a) informovať dočasných pracovníkov o voľných pracovných miestach v spoločnosti;
- b) zabezpečiť, aby dočasní pracovníci mali prístup k existujúcej infraštruktúre alebo službám spoločnosti za rovnakých podmienok ako stáli pracovníci (napr. reštaurácie, jedálne atď.);
- c) dodržiavať pravidlá ochrany tehotných žien a matiek

Užívateľ a dočasný zamestnanec sa však považujú za osoby, ktoré uzavreli pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, ak:

- a) užívateľ naďalej zamestnáva dočasného pracovníka, hoci mu agentúra dočasného zamestnávania oznámila svoje rozhodnutie stiahnuť tohto pracovníka,
- b) užívateľ zamestnáva dočasného pracovníka mimo zákonom povolených prípadov,
- c) užívateľ poskytne agentúre dočasného zamestnávania nesprávne informácie o počte dočasných pracovníkov, ktorých už zamestnáva v rámci daného dôvodu zaradenia, v dôsledku čoho sa prekročí maximálny počet dočasných pracovníkov, ktorých možno v rámci tohto dôvodu využiť.

Po podpise zmluvy a po príchode do priestorov užívateľa, ak je to stanovené v pracovnom poriadku alebo v predpisoch o sociálnej starostlivosti na pracovisku, je užívateľ povinný pracovníkovi bezplatne poskytnúť personalizované pracovné oblečenie a osobné ochranné prostriedky, ako sú okuliare, prilby, bezpečnostná obuv atď., rovnaké ako u stálych



pracovníkov. Za údržbu tohto odevu a osobných ochranných prostriedkov zodpovedá zamestnávateľ.

Každý zamestnávateľ je povinný poskytnúť každému pracovníkovi, ktorý nastúpi do jeho podniku, potrebné informácie o pracovnej pohode a zabezpečiť mu sprievod skúsenejšieho pracovníka. Cieľom tohto opatrenia je znížiť počet úrazov na pracovisku. To znamená, že nový dočasný pracovník dostane všetky relevantné informácie o sociálnej starostlivosti na pracovisku. Nestačí, aby používateľ jednoducho odovzdal pracovný poriadok dočasnému pracovníkovi a povedal mu, že v ňom nájde všetky pokyny.

Mzda dočasného pracovníka nesmie byť nižšia ako mzda, na ktorú by mal nárok, ak by ho užívateľ zamestnal ako stáleho pracovníka za rovnakých podmienok. Odmenu dočasnému pracovníkovi vypláca agentúra dočasného zamestnávania, ale vychádza z odmeny platnej u užívateľa. Odmena dočasného pracovníka nesmie byť nižšia ako odmena, ktorú by dostal, keby ho užívateľ zamestnal ako stáleho pracovníka.

Pojem mzdy je potrebné chápať v najširšom zmysle. Zahŕňa aj všetky výhody, na ktoré majú nárok stáli zamestnanci spoločnosti používateľa. Napríklad, ak užívateľ poskytuje stravovacie poukážky svojim stálym zamestnancom, majú na ne za rovnakých podmienok nárok aj dočasní zamestnanci.

Dočasní pracovníci majú tiež právo za rovnakých podmienok ako stáli pracovníci na prístup k infraštruktúre alebo službám existujúcim v podniku užívateľa, ako sú stravovacie služby, zariadenia starostlivosti o deti a dopravné služby, pokiaľ nie je rozdielne zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi.

Počas dočasného pridelenia je užívateľ zodpovedný za uplatňovanie ustanovení o pracovnom čase platných na pracovisku. To znamená, že pracovné pravidlá užívateľa sa vzťahujú aj na dočasného pracovníka. Platný pracovný čas je ten, ktorý je zahrnutý v pracovnom poriadku používateľa. Napríklad, ak je v podniku užívateľa skutočný týždenný pracovný čas 40 hodín týždenne s poskytnutím platených dní náhradného odpočinku (napr.: 1 deň náhradného odpočinku za mesiac), potom dočasný pracovník bude tiež pracovať 40 hodín týždenne a bude mať tiež nárok na tieto platené dni náhradného odpočinku. Ak z dôvodu krátkej doby zamestnania u užívateľa nie je možné čerpať tieto platené dni náhradného odpočinku, hodinová mzda dočasného pracovníka sa musí prepočítať tak, aby hodiny, za ktoré dočasný pracovník nemôže čerpať náhradný odpočinok, boli stále platené.

Pokiaľ ide o nadčasy, prácu v nedeľu a nočnú prácu, platia predpisy platné u užívateľa. Ak teda platné predpisy povoľujú prácu nadčas, prácu v nedeľu a nočnú prácu pre stálych zamestnancov používateľa, je to povolené aj pre dočasných zamestnancov. Títo zamestnanci majú nárok na rovnaký príplatok a náhradný odpočinok ako stáli zamestnanci.

Dočasný pracovník má nárok na mzdu za štátne sviatky, ktoré spadajú do obdobia trvania dočasnej pracovnej zmluvy.

Okrem toho má dočasný pracovník nárok na mzdu aj za štátne sviatky, ktoré spadajú do obdobia prerušenia medzi dvoma dočasnými prideleniami, za predpokladu, že tieto pridelenia sa vykonávajú u toho istého užívateľa a že tieto dve pridelenia sú prerušené len samotným štátnym sviatkom, prípadne v kombinácii s dňami, v ktorých sa v podniku zvyčajne nepracuje (napr. víkendové dni). Toto osobitné pravidlo pre dočasných pracovníkov bolo zavedené na základe odporúčania Spoločného výboru pre dočasnú prácu. Napríklad, dočasný pracovník má pracovnú zmluvu od pondelka 9. novembra do 13. novembra vrátane: má nárok na mzdu za štátny sviatok 11. novembra, pretože spadá do obdobia trvania jeho pracovnej zmluvy. Dočasný pracovník má pracovnú zmluvu od pondelka 9. novembra do utorka 10. novembra vrátane a potom druhú zmluvu od štvrtka 12. novembra do piatka 13. novembra vrátane: hoci 11. novembra nemá žiadnu pracovnú zmluvu, má napriek tomu nárok na mzdu za štátny sviatok 11. novembra, pretože tieto dve pracovné zmluvy oddeľuje len tento jeden deň.

Hneď ako dočasný pracovník získa 15 dní praxe v agentúre dočasného zamestnávania, má nárok na mzdu aj za štátny sviatok, ktorý pripadne na obdobie 14 dní po skončení jeho pracovnej zmluvy.

Ak bol zamestnanec v agentúre dočasného zamestnávania dlhšie ako jeden mesiac, má nárok na mzdu za sviatky pripadajúce na obdobie 30 dní po skončení pracovnej zmluvy.

Nárok na vyplatenie odmeny za sviatky po skončení pracovnej zmluvy však zaniká, akonáhle dočasný pracovník začne pracovať pre iného zamestnávateľa.

V prípade štátnych sviatkov, ktoré sa zhodujú s bežným dňom pracovného pokoja alebo s nedeľou, sa na dočasných pracovníkov vzťahujú rovnaké pravidlá o náhradných dňoch ako na stálych zamestnancov v podniku používateľa.

Na to, aby sa zabránilo tomu, že dočasný pracovník stratí svoju prax pri každom ukončení dočasného pridelenia, existujú osobitné pravidlá výpočtu praxe pre dočasných pracovníkov.

Ak strany uzavrujú po sebe nasledujúce pracovné zmluvy na dobu určitú, nepovažuje sa to za uzavretie pracovnej zmluvy na dobu neurčitú. Následné pracovné zmluvy na dobu určitú sú preto možné za predpokladu, že sa dodržiavajú právne predpisy o práci na dobu určitú. Existujú však osobitné predpisy týkajúce sa používania po sebe nasledujúcich denných dočasných pracovných zmlúv.

Ak sa strany nedohodnú inak, prvé tri pracovné dni dočasnej pracovnej zmluvy sa považujú za skúšobnú dobu. Do konca tejto lehoty môže ktorákoľvek strana zmluvu vypovedať bez výpovednej doby a bez náhrady.

Ak je dočasný pracovník zamestnaný na tej istej funkcii, na tom istom pracovisku a u toho istého používateľa prostredníctvom po sebe nasledujúcich dočasných pracovných zmlúv, sú po sebe nasledujúce skúšobné doby zakázané.



Podľa súčasnej právnej úpravy sa pracovná zmluva na dobu určitú uzatvára buď na dobu určitú, na jasne vymedzené pracovné miesto, alebo na nahradenie zamestnanca v trvalom pracovnom pomere. V dôsledku toho sa táto pracovná zmluva automaticky končí v dohodnutom termíne, po ukončení dohodnutej práce alebo po skončení zastupovania.

Ak jedna zo zmluvných strán zmluvu predčasne ukončí, je povinná zaplatiť druhej strane náhradu škody, pokiaľ zmluva nebola ukončená v skúšobnej lehote alebo zo závažného dôvodu.

Ak bola zmluva uzavretá na dobu určitú alebo na jasne vymedzenú prácu, táto náhrada sa rovná výške odmeny splatnej do konca zmluvy, ale nesmie presiahnuť dvojnásobok odmeny zodpovedajúcej výpovednej lehote, ktorá by bola splatná, ak by bola pracovná zmluva uzavretá na dobu neurčitú. Táto náhrada však neprináleží, ak sa zmluva ukončí z dôvodu na strane užívateľa a agentúra dočasného zamestnávania poskytne dočasnému pracovníkovi náhradné zamestnanie na zostávajúce obdobie platnosti zmluvy, pričom mu ponúkne rovnakú mzdu a rovnaké pracovné podmienky.

Agentúry dočasného zamestnávania môžu užívateľom poskytnúť len dočasných pracovníkov a užívateľa môžu týchto dočasných pracovníkov zamestnať len vtedy, ak ide o výkon dočasnej práce podľa zákona.

V niektorých prípadoch je využívanie dočasných pracovníkov zakázané. Užívateľ nesmie využívať dočasných pracovníkov v prípade štrajku alebo výluky vo svojej spoločnosti. Za rovnakých okolností agentúra dočasného zamestnávania nesmie zamestnávať alebo ponechať v zamestnaní dočasných pracovníkov. Tento zákaz však platí len pre jednotlivé zariadenia a kategórie zamestnancov. Ak v podniku štrajkujú len robotníci, nie je zakázané využívať dočasných pracovníkov na administratívne práce; ak má spoločnosť viacero prevádzok, využívanie dočasných pracovníkov je zakázané len v prevádzkach, v ktorých prebieha štrajk. Dočasní pracovníci nesmú byť zaradení alebo ponechaní v práci v prípade odmietnutia alebo chýbajúceho súhlasu odborovej delegácie v prípadoch, keď je takýto súhlas predpísaný. Dočasných pracovníkov nemožno použiť ani na nahradenie stálych pracovníkov, ktorých pracovné zmluvy sú pozastavené z dôvodu nedostatku práce z ekonomických dôvodov alebo zlého počasia.

Agentúra dočasného zamestnávania nesmie za žiadnych okolností požadovať od dočasného pracovníka priamo alebo nepriamo finančnú pomoc ako odmenu za jeho služby.

Zákon zavádza systém obmedzenej zodpovednosti dočasného pracovníka. V rámci tohto systému môže byť zamestnanec, ktorý spôsobil škodu svojmu zamestnávateľovi alebo tretím osobám počas výkonu svojej práce, zodpovedný len v prípade podvodu, hrubej nedbanlivosti a bežnej nedbanlivosti. Táto obmedzená zodpovednosť sa vzťahuje aj na dočasných pracovníkov.

Zamestnávateľ je občianskoprávne zodpovedný za škodu spôsobenú jeho zamestnancami. V prípade dočasnej práce vzniká otázka, či sa za zamestnávateľa má považovať agentúra



dočasného zamestnávania alebo užívateľ. Kasačný súd opakovane rozhodol, že pre určenie zodpovednosti je relevantný vzťah faktickej moci, a nie vzťah právnej moci. Keďže dočasný pracovník je počas výkonu pridelenia pod právomocou, vedením a kontrolou užívateľa, je to užívateľ, kto je občianskoprávne zodpovedný za škodu spôsobenú dočasným pracovníkom. Agentúra dočasného zamestnávania nemôže niesť zodpovednosť, pretože nemá faktickú právomoc nad dočasnými pracovníkmi.

Ak je dočasný pracovník vyslaný z inej krajiny k užívateľovi usadenému v Belgicku, tomuto užívateľovi sa ukladá osobitná informačná povinnosť. Užívateľ musí informovať agentúru dočasného zamestnávania o pracovných a zamestnaneckých podmienkach, ktoré užívateľ uplatňuje vo svojej spoločnosti, týkajúcich sa: pracovného času; nadčasov; časov prestávok; doby odpočinku; nočnej práce; dovolenky; štátnych sviatkov; odmeny; ochrany tehotných žien a dojčiacich matiek; ochrany detí a mladých ľudí; rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami a o akýchkoľvek opatreniach na boj proti diskriminácii na základe pohlavia, rasy alebo etnického pôvodu, náboženského vyznania alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. Toto informovanie sa môže uskutočniť písomne aj elektronicky.

Okrem toho existuje druhá osobitná informačná povinnosť pre používateľa, ak má dočasný pracovník vykonávať prácu vo Švajčiarsku alebo v inom členskom štáte Európskeho hospodárskeho priestoru ako v Belgicku. V tomto prípade musí užívateľ so sídlom v Belgicku informovať agentúru dočasného zamestnávania, v ktorom štáte (štátoch) okrem Belgicka bude dočasný pracovník vykonávať uvedenú prácu. To umožňuje agentúre dočasného zamestnávania v prípade potreby uplatniť na dočasného pracovníka výhodnejšie pracovné a zamestnanecké podmienky.

Tieto informácie sa musia poskytnúť písomne alebo elektronicky pred samotným vykonaním práce.

Sociálni partneri zriadili Komisiu pre dobré služby (Commission des Bons Offices) Toto je orgán pre konzultácie medzi agentúrami dočasnej práce a odbormi. Komisia pre dobré služby zabezpečuje správne uplatňovanie právnych predpisov o dočasnej agentúrnej práci a prerokúva otázky, ktoré sú pre toto odvetvie zaujímavé. Hoci sa uplatňujú len zriedkavo, v právnych predpisoch sú stanovené sankcie v prípade nedodržania ustanovení zákona.

### 2.8.5. Španielsko

Dočasné agentúry práce sa v Španielsku označujú pojmom „*Las empresas de trabajo temporal*“ a skracujú sa pod skratku ETT. Aj v Španielsku ide o stabilnú súčasť trhu práce, pričom dočasné agentúry práce poskytujú svoje služby najmä vo vzťahu k zamestnaniam, ktoré sú z oblasti poskytovania služieb.

Španielska právna úprava vychádza z Dohovoru MOP č. 96, pričom je inkorporovaná v zákone č. 14/1994 z 1. júna, ktorý upravuje dočasnú prácu (*Ley 14/1994, de 1 de junio, por*

*la que se regulan las empresas de trabajo temporal*). Tento zákon je dostupný na tomto linku.<sup>239</sup> Tento zákon nadobudol účinnosť 22. júna 1994 a do dnešného dňa bol novelizovaný viacerými kráľovskými dekrétmi<sup>240</sup> (ďalej len „zákon 14/1994“).

Zaujímavosťou je, že španielske zákony upravujú priamo vo svojom texte aj dôvody, ktoré viedli zákonodarcu k prijatiu danej právnej úpravy, pričom, vzhľadom na štátne zriadenie Španielska, tieto dôvody sú písané z pohľadu hlavy štátu – španielskeho kráľa, ktorý podpisuje znenie zákonov schválených v *Cortes Generales*. Zo zákona 14/1994 vyplýva, že „zamestnávanie pracovníkov na účely ich dočasného presunu do iných spoločností na uspokojenie dočasných potrieb bolo tradične zakázané pracovným právom a považovalo sa za nezákonné obchodovanie s pracovnou silou, ktoré sa prirovnávalo k činnosti sprostredkovania na trhu práce na účely zisku, pričom sa predpokladalo, že obe tieto činnosti môžu porušovať základné práva pracovníkov. Od konca 60. rokov 20. storočia však centrálné krajiny Európskej únie, ktoré podobne ako Španielsko ratifikovali Dohovor MOP č. 96, regulujú činnosť agentúr dočasného zamestnávania s vedomím, že ich činnosť, ak sa vykonáva riadne kontrolovaným spôsobom, zďaleka nepoškodzuje pracovníkov, ktorých najímajú, a môže sprostredkovať veľmi významný objem pracovných miest, ktorých špecializáciu a okamžitú reakciu, najmä v sektore služieb, nemožno ponúknuť prostredníctvom tradičných mechanizmov. Na druhej strane je to tiež dôležitý mechanizmus, ktorý umožňuje pracovníkom získať prístup k zamestnaniu a oboznámiť sa so životom podniku, umožňuje tiež určitú mieru profesionálnej diverzifikácie a viacúčelového vzdelávania, pričom v niektorých prípadoch poskytuje určitým skupinám systém práce, ktorý im umožňuje kombinovať prácu s inými neproduktívnymi povolaniami alebo rodinnými povinnosťami. Naša krajina zostala ľahostajná k celému vyššie opísanému procesu, keď v článku 43 Štatútu pracovníkov (*Estatuto de los Trabajadores*) zakázala nábor a uzatváranie zmlúv o poskytovaní alebo dočasnom pridelení pracovníkov zamestnávateľovi, a to bez ohľadu na charakter tohto obchodovania s pracovnými silami, ako aj využívanie služieb týchto pracovníkov bez ich začlenenia medzi zamestnancov podniku, v ktorom pracujú, a to napriek tomu, že pripúšťala aj iné formulácie decentralizácie pracovnej činnosti a klasickej koncepcie podniku, ako je uzatváranie zmlúv alebo subdodávok, ako sa uvádza v článku 42 uvedeného štatútu. Nemali by sme však zabúdať, že španielsky trh práce by nemal a nemôže fungovať bez zohľadnenia existujúcich pravidiel hry v Európskej únii, pretože logika fungovania jednotného európskeho trhu ako priestoru bez vnútorných hraníc, v ktorom je zaručený voľný pohyb tovaru, osôb, služieb a kapitálu, nám umožní skutočné zblížovanie s Európou len do tej miery, že naše inštitúcie budú okrem iných požiadaviek jednotné. V presvedčení, že riziká pripisované agentúram dočasného zamestnávania nemusia nevyhnutne vyplývať z činnosti, ktorú vykonávajú, ale v každom prípade z pokútnych aktivít, ktoré umožňujú vznik sprostredkovateľov na trhu práce schopných vyhnúť sa povinnostiam v oblasti pracovného a sociálneho zabezpečenia, je potrebné, s prihliadnutím na ustanovenia o prevode pracovníkov v článku 2 zákona 10/1994 z 12. mája o naliehavých opatreniach na

<sup>239</sup> Zákon 14/1994 dostupný na: <<https://www.boe.es/eli/es/l/1994/06/01/14/con>>, cit. 2021-07-10.

<sup>240</sup> Pozri: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-12554&p=20210428&tn=6>>, cit. 2021-07-10.



podporu zamestnanosti, aby sme zaviedli ich právny režim, ktorý prostredníctvom vhodných požiadaviek, obmedzení a kontrol zaručí zachovanie pracovných práv a práv sociálnej ochrany vo všetkých prípadoch“.<sup>241</sup>

Aj napriek uvedenému však rovnako ako v niektorých ďalších krajinách, aj v Španielsku je agentúrne zamestnávanie kritizované odborovými zväzmi, a to z dôvodu, že podľa nich spôsobujú neistotu na trhu práce.<sup>242</sup>

Agentúry dočasného zamestnávania pôsobia v oblasti ľudských zdrojov a špecializujú sa na pracovné miesta na dobu určitú. Majú databázu so životopismi rôznych profesijných profilov. Užívateľský zamestnávateľ sa obracia agentúru, aby zaradila u neho zamestnanca na dobu určitú, a agentúra má na starosti vyhľadávanie najvhodnejšieho kandidáta vo svojej databáze.<sup>243</sup> Úloha agentúr spočíva v ponuke dočasnej pracovnej sily, ktorú môžu užívateľské firmy zamestnať bez toho, aby im vznikli obvyklé náklady na prijímanie a prepúšťanie zamestnancov. Tieto pracovné agentúry sú štandardne špecializovanými sprostredkovateľmi na trhu práce; pôsobia najmä v určitých segmentoch trhu práce, ako sú sezónne práce, administratívna podpora a podobne.<sup>244</sup>

Agentúra je teda typom spoločnosti, ktorá sa venuje vyhľadávaniu pracovníkov, aby ich mohla poskytnúť iným spoločnostiam. To znamená, že je sprostredkovateľom medzi konečnou spoločnosťou a samotnými pracovníkmi. Agentúry dočasného zamestnávania sú pritom jediné, ktoré môžu prideľovať pracovníkov inej spoločnosti bez toho, aby sa považovalo za nezákonné.<sup>245</sup>

To korešponduje s čl. 1 zákona 14/1994, podľa ktorého agentúra dočasného zamestnávania je podnik, ktorého hlavná činnosť spočíva v dočasnom poskytovaní ním najatých pracovníkov inému užívateľskému podniku. Prenájom pracovníkov na dočasné pridelenie do inej spoločnosti sa môže vykonávať len prostredníctvom riadne oprávnených agentúr dočasného zamestnávania za podmienok stanovených v tomto zákone. Agentúry dočasného zamestnávania však môžu pôsobiť aj ako sprostredkovateľské agentúry (t. j. agentúry práce), ak spĺňajú požiadavky ustanovené v zákone 56/2003 zo 16. decembra 2003 o zamestnanosti a jeho vykonávacích predpisoch. Môžu tiež vykonávať činnosti odbornej prípravy na získanie odbornej kvalifikácie v súlade s osobitnými platnými predpismi, ako aj poradenstvo a konzultácie v oblasti ľudských zdrojov. Agentúry dočasného zamestnávania v takom prípade

<sup>241</sup> Ley 14/1994. Exposición de motivos. Dostupné na: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-12554&p=20210428&tn=1>>, cit. 2021-07-10.

<sup>242</sup> Lope, A., Gibert, F., de Vallancian, D. O. Atajar la precariedad laboral. Barcelona : Icaria editorial, 2002, s. 175.

<sup>243</sup> Educaweb.com. What is a temporary work agency (ETT)?. Dostupné na: <<https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/trabajo-temporal/empresas-trabajo-temporal-ett/>>, cit. 2021-07-10.

<sup>244</sup> Spainlawyer.com. Temporary work agencies (TWA) in Spain. Dostupné na: <<https://www.spainlawyer.com/legal-guide/temporary-work-agencies-twa-in-spain/>>, cit. 2021-07-10.

<sup>245</sup> Empleomarketing.com. The 10 best Temporary Employment Agencies (ETT) in Spain 2020. Dostupné na: <<https://empleomarketing.com/ett-empresas-trabajo-temporal-espana/>>, cit. 2021-07-10.



musia vo vzťahu k pracovníkom aj užívateľským zamestnávateľom v každom prípade výslovne informovať, či konajú ako agentúra dočasného zamestnávania alebo vykonávajú inú z povolených činností.

Španielsko teda umožňuje agentúre vystupovať v dvojakom postavení, a to ako agentúra dočasného zamestnávania a aj ako agentúra práce. V každom prípade, z dôvodu právnej istoty, sa však požaduje, aby bol jej klient vždy zrozumiteľne informovaný o tom, v akom postavení k nemu agentúra vystupuje, či ako agentúra dočasnej práce alebo ako agentúra práce. V skutočnosti sú podobnosti medzi oboma typmi agentúr totiž celkom jasné. Obe si vyžadujú administratívne povolenie a v oboch prípadoch vyhľadávajú odborné profily na uspokojenie potrieb iných spoločností. Rozdiely spočívajú hlavne v tom, že agentúra práce sa obmedzuje na hľadanie práce pre tých, ktorí ju potrebujú, a to bez toho, aby s nimi mala uzavretý pracovný pomer, zatiaľ čo s agentúrou dočasného zamestnávania dochádza k uzavretiu zmluvného vzťahu. Agentúry práce teda nepotrebujú zmluvný vzťah s osobami, pre ktoré hľadajú zamestnanie, zatiaľ čo u agentúr dočasného zamestnávania je to nevyhnutné.<sup>246</sup>

Aj v prípade Španielska dochádza k vzniku trojstranného právneho vzťahu, keďže tu vystupujú tri subjekty, a to agentúra, užívateľským zamestnávateľ (podnik) a klient (zamestnanec). Ak zamestnávanie zamestnancov vykonáva agentúra (jej činnosť je pritom podrobne upravená zákonom), ide tu o trojitý pracovný pomer, a to a) medzi pracovníkom a agentúrou, kde pracovník je najatý agentúrou; b) medzi agentúrou a užívateľským zamestnávateľom; medzi nimi existuje obchodný vzťah, kde agentúra prijíma, školí a najíma pracovníkov na vykonávanie funkcií, ktoré užívateľský zamestnávateľ potrebuje; a napokon c) medzi užívateľom a pracovníkom, kde ide o tzv. funkčný vzťah, pretože pracovník vykonáva svoje funkcie pre spoločnosť.<sup>247</sup>

Z pohľadu právnej praxe je iste zaujímavé ozrejniť, ako prakticky fungujú agentúry dočasného zamestnávania. Väčšina agentúr dočasného zamestnávania sa riadi určitým modelom práce alebo procesom. Agentúra dostáva od užívateľských zamestnávateľov, s ktorými spolupracuje, žiadosti o personálne pokrytie. Uvádzajú profil, ktorý spoločnosť potrebuje, a všetky požiadavky týkajúce sa platu, pracovného času a pracovných podmienok.<sup>248</sup> Agentúry na tento účel môžu postupovať dvojakým spôsobom – môžu využívať aj portály práce (napríklad na internete) na propagáciu danej pozície, alebo aj využívať profily, ktoré im boli doručené záujemcami. V prípade, ak sa rozhodnú využiť propagáciu reklamného charakteru, tak v takom prípade agentúra dočasného zamestnávania

<sup>246</sup> Empleomarketing.com. The 10 best Temporary Employment Agencies (ETT) in Spain 2020. Dostupné na: <<https://empleomarketing.com/ett-empresas-trabajo-temporal-espana/>>, cit. 2021-07-10.

<sup>247</sup> Educaweb.com. What is a temporary work agency (ETT)?. Dostupné na: <<https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/trabajo-temporal/empresas-trabajo-temporal-ett/>>, cit. 2021-07-10.

<sup>248</sup> Empleomarketing.com. The 10 best Temporary Employment Agencies (ETT) in Spain 2020. Dostupné na: <<https://empleomarketing.com/ett-empresas-trabajo-temporal-espana/>>, cit. 2021-07-10.

uvedie v inzerátoch a ponukách práce svoju identifikáciu ako takejto agentúry, číslo administratívneho povolenia a orgán, ktorý ho udelil.<sup>249</sup>

Keď má agentúra k dispozícii takýto profil, začne vo svojej databáze vyhľadávať registrovaných kandidátov, ktorí by mohli vyhovovať procesu. Po tomto prvom filtrovaní agentúra kandidátov kontaktuje, aby im ponúkli informácie týkajúce sa voľného pracovného miesta a zistila, či majú záujem. V prípade, že sa v databáze nenájde vhodný profil, na zverejnenie ponuky a vykonanie vyhľadávania sa využívajú agentúry aj pracovné portály. Uchádzači, ktorí prejavia záujem, sa zúčastnia na pohovore a ak sú vybraní, ich žiadosť sa zašle užívateľskému zamestnávateľovi. Ak sa užívateľský zamestnávateľ po stretnutí s nimi na pohovore rozhodne, že uchádzač je vybraný, proces sa ukončuje. Potom agentúra vykoná všetky postupy súvisiace s náborm (žiadosť o údaje na vyplatenie mzdy, podpísanie zmluvy atď.).<sup>250</sup>

Predpokladom vzniku týchto vzťahov je však v prvom rade skutočnosť, že agentúra vykonáva a môže vykonávať svoju činnosť. Základné podmienky na prevádzkovanie činnosti agentúry sú uložené čl. 2 zákona 14/1994. Podľa tohto ustanovenia môže ako agentúra pôsobiť tak fyzická osoba, ako aj právnická osoba. Potrebuje mať však príslušné administratívne povolenie. Fyzické alebo právnické osoby, ktoré majú v úmysle vykonávať činnosť agentúry dočasného zamestnávania, musia získať predchádzajúce administratívne povolenie. Povolenie vydávajú úrady práce (čl. 4 zákona 14/1994). Povolenie je jedinečné, je účinné na celom území štátu a udeľuje sa na neobmedzené obdobie. Na získanie povolenia musí podnik príslušnému správne orgánu zdôvodniť splnenie týchto požiadaviek:

- a) mať organizačnú štruktúru, ktorá jej umožňuje plniť povinnosti, ktoré ako zamestnávateľ preberá v súvislosti s cieľom spoločnosti;
- b) venovať sa výlučne činnosti, ktorá predstavuje agentúru dočasného zamestnávania;
- c) priebežne plniť svoje daňové povinnosti a povinnosti v oblasti sociálneho zabezpečenia;
- d) zaručiť podmienky ustanovené na dodržiavanie platových a kompenzačných povinností a povinností v oblasti sociálneho zabezpečenia;
- e) nesmie byť dvakrát alebo viackrát sankcionovaná pozastavením činnosti.
- f) uvádzať vo svojom názve pojem „agentúra dočasného zamestnávania“ alebo jeho skratku „ETT“ (čl. 2 zákona 14/1994).

<sup>249</sup> Čl. 4 ods. 3 zákona 14/1994.

<sup>250</sup> Empleomarketing.com. The 10 best Temporary Employment Agencies (ETT) in Spain 2020. Dostupné na: <<https://empleomarketing.com/ett-empresas-trabajo-temporal-espana/>>, cit. 2021-07-10.



Ak orgán práce, ktorý udelil povolenie, na základe kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov zistí, že niektorá z týchto povinností nebola splnená, začne z úradnej moci príslušné konanie o zrušení povolenia.

Za zaujímavé možno považovať, že vo vzťahu k podmienke organizačnej štruktúry ustanovuje španielsky zákon minimálne počty kmeňových zamestnancov pre samotnú agentúru, keď určuje, že musí ísť o minimálne troch zamestnancov na dobu neurčitú (postačuje však ak majú len čiastočný úväzok). Ide však len o minimálny počet zamestnancov agentúra dočasného zamestnávania totiž musí mať na každých tisíc pracovníkov, s ktorými uzavrela zmluvu v bezprostredne predchádzajúcom roku, minimálny počet dvanásť zamestnancov alebo zodpovedajúci pomerný počet zamestnancov, ktorí poskytujú služby pod jej vedením na základe zmlúv na dobu neurčitú, a to na plný alebo čiastočný úväzok, vypočítaný s prihliadnutím na celkový počet dní dostupnosti všetkých dočasných pracovníkov, vydelené tristošesťdesiatimi piatimi; alebo ak je počet dočasných pracovníkov vypočítaný podľa predchádzajúceho pravidla vyšší ako päťtisíc, tak najmenej šesťdesiat zamestnancov. Táto minimálna požiadavka musí byť zachovaná počas celého obdobia činnosti agentúry dočasného zamestnávania a musí sa každoročne prispôbovať vývoju počtu spravovaných zmlúv (čl. 2 ods. 3 zákona 14/1994).

Na vybavenie žiadosti o vydanie povolenia na činnosť agentúry, ak je predložená v súlade s ustanoveniami tohto zákona, sa vybaví do jedného mesiaca od jej predloženia. Po uplynutí tejto lehoty bez prijatia výslovného rozhodnutia sa žiadosť považuje za prijatú (tzv. fikcia povolenia). Platnosť povolenia sa skončí, keď sa činnosť nevykonáva nepretržite jeden rok (pozri čl. 2 ods. 5 a 6 zákona 14/1994).

Vo vzťahu k finančným nárokom na agentúry, zákon 14/1994 uvádza, že na získanie povolenia a počas prvého roka finančného roka musí agentúra disponovať aj tzv. zárukou. Tá musí dosiahnuť sumu rovnajúcu sa dvadsaťpäťnásobku minimálnej mzdy platnej v danom čase, a to na ročnom základe. V nasledujúcich rozpočtových rokoch musí táto záruka dosiahnuť sumu rovnajúcu sa desiatim percentám mzdových nákladov bezprostredne predchádzajúceho rozpočtového roka, pričom táto suma nesmie byť v žiadnom prípade nižšia ako suma uvedená v predchádzajúcej vete, pričom sa zohľadní výška minimálnej mzdy platná v danom čase. Počas vykonávania svojej činnosti agentúra každoročne aktualizuje finančnú záruku. Zložená záruka sa vzťahuje na dlhy na náhradách, mzdách a sociálnom zabezpečení spôsobom ustanoveným v predpisoch. Záruka sa vráti, keď agentúra dočasného zamestnávania ukončí svoju činnosť a nemá žiadne neuhradené záväzky týkajúce sa náhrad, miezd alebo sociálneho zabezpečenia (čl. 3 zákona 14/1994).

V čl. 6 zákona 14/1994 sa definuje zmluva o poskytovaní služieb. Podľa zákona je to zmluva uzatvorená medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským podnikom s cieľom previesť pracovníka na poskytovanie služieb v užívateľskom podniku, na ktorý sa vzťahuje riadiaca právomoc pracovníka. pokiaľ ide o akékoľvek obdobia odbornej prípravy pred samotným poskytovaním služieb, tie sa nezapočítavajú do celkovej doby trvania obdobia vyslania. Ak na konci obdobia vyslania pracovník naďalej poskytuje služby v užívateľskom



podniku, považuje sa za zamestnanca, s ktorým je spojený zmluvou na dobu neurčitú (čl. 7 zákona 14/1994). Vo vzťahu k dĺžke pracovnej zmluvy medzi agentúrou a pracovníkom zákon 14/1994 určuje, že táto môže byť uzatvorená na dobu neurčitú alebo na dobu určitú, ktorá sa zhoduje s dobou trvania zmluvy o poskytovaní služieb. Tieto zmluvy musia byť formalizované písomne v súlade s ustanoveniami ustanovenými pre každý typ zmluvy. Agentúra dočasného zamestnávania je rovnako povinná oznámiť úradu práce ich obsah v termínoch stanovených nariadením do desiatich dní od ich ukončenia (čl. 10 zákona 14/1994).

Akékoľvek ustanovenie v zmluve o poskytovaní služieb, ktoré zakazuje užívateľskej spoločnosti zamestnať pracovníka po skončení zmluvy o poskytovaní služieb, je neplatné (čl. 7 ods. 3 zákona 14/1994).

Agentúru dočasného zamestnávania nemožno využívať v prípadoch, ak by tým užívateľský podnik nahradil štrajkujúcich zamestnancov alebo napríklad vtedy, ak v priebehu dvanástich mesiacov bezprostredne predchádzajúcich prijatiu do zamestnania užívateľský podnik zrušil pracovné miesta, ktoré sa majú obsadiť (čl. 8 zákona 14/1994). V iných prípadoch zásadne možnosť využitia agentúry obmedzená nie je. V prípade, ak k tomu však dôjde, potom užívateľský podnik musí informovať zástupcov svojich zamestnancov o každej zmluve o poskytnutí pracovníkov a dôvode jej využitia do desiatich dní od jej uzavretia. V tej istej lehote im poskytne základnú kópiu pracovnej zmluvy, prípadne služobného príkazu poskytnutého pracovníka, ktorú poskytla agentúra dočasného zamestnávania (čl. 9 zákona 14/1994).

Zákon 14/1994 k právam pracovníka zaraďuje najmä právo na odmenu a práva súvisiace s rovnakým zaobchádzaním. Čl. 11 uvádza, že prijatí pracovníci majú počas obdobia poskytovania služieb v užívateľských podnikoch právo na uplatňovanie základných pracovných a zamestnaneckých podmienok, na ktoré by mali nárok, keby boli prijatí priamo užívateľským podnikom na to isté pracovné miesto. Na tieto účely sa za základné pracovné a zamestnanecké podmienky považujú podmienky týkajúce sa odmeňovania, pracovného času, nadčasov, doby odpočinku, nočnej práce, sviatkov a dní pracovného pokoja. Za vyčíslenie konečného zárobku pracovníka zodpovedá užívateľský podnik, ktorý na tento účel zahrnie odmenu uvedenú v tomto odseku do zmluvy o poskytovaní služieb pracovníka. Dočasní pracovníci majú tiež nárok na rovnaké postavenie ako zamestnanci užívateľského podniku, pokiaľ ide o ochranu tehotných a dojčiacich žien a maloletých, rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami a uplatňovanie rovnakých ustanovení prijatých s cieľom bojovať proti diskriminácii na základe pohlavia, rasy alebo etnického pôvodu, náboženského vyznania alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

Na strane druhej potom povinnosti agentúry sú vymedzené v čl. 12. Agentúra dočasného zamestnávania je zodpovedná za dodržiavanie mzdových povinností a povinností v oblasti sociálneho zabezpečenia vo vzťahu k pracovníkom, ktorí sú na základe zmluvy umiestnení k dispozícii užívateľskému podniku. Agentúry dočasného zamestnávania sú povinné každoročne vyčleniť 1 % z celkových mzdových nákladov na odbornú prípravu pracovníkov

prijatých do zamestnania, aby boli k dispozícii užívateľským podnikom, bez toho, aby bola dotknutá zákonná povinnosť platiť príspevky na odbornú prípravu. Agentúra dočasného zamestnávania zabezpečí, aby pracovník pred poskytnutím užívateľskému podniku absolvoval teoretickú a praktickú odbornú prípravu v oblasti prevencie rizík pri práci potrebnú pre prácu, ktorú má vykonávať, s prihliadnutím na jeho odbornú kvalifikáciu a skúsenosti a riziká, ktorým bude vystavený. Akékoľvek ustanovenie v pracovnej zmluve, ktoré zaväzuje pracovníka zaplatiť agentúre dočasného zamestnávania akúkoľvek sumu na náklady spojené s výberom, školením alebo náborom, je neplatné.

Ak neexistujú orgány, ktoré by zákonne zastupovali pracovníkov, najreprezentatívnejšie odborové organizácie sú oprávnené rokovať o kolektívnych zmluvách týkajúcich sa agentúr dočasného zamestnávania a zastúpenie pracovníkov vo vyjednávacom výbore sa považuje za platne vytvorené, ak sú tieto organizácie jeho súčasťou (čl. 13 zákona 14/1994).

Povinnosti užívateľského podniku sú vymedzené v čl. 16 zákona 14/1994, podľa ktorého pred začatím poskytovania služieb užívateľský podnik informuje pracovníka o rizikách vyplývajúcich z jeho práce, ako aj o ochranných a preventívnych opatreniach proti týmto rizikám. Užívateľský podnik zodpovedá za ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, ako aj za príplatok k dávkam sociálneho zabezpečenia. Užívateľský podnik tiež subsidiárne zodpovedá (t. j. vtedy, ak neplní tieto povinnosti agentúra) za mzdové záväzky a záväzky v oblasti sociálneho zabezpečenia, ktoré boli s pracovníkom dohodnuté počas trvania zmluvy o poskytovaní služieb, ako aj za finančnú náhradu vyplývajúcu z ukončenia pracovnej zmluvy. Táto zodpovednosť je spoločná a nerozdielna v prípade, že uvedená zmluva bola uzavretá v rozpore s ustanoveniami článkov 6 a 8 zákona 14/1994.

Dočasní pracovníci majú podľa čl. 17 zákona 14/1994 u užívateľského podniku právo prostredníctvom zástupcov pracovníkov užívateľského podniku predkladať požiadavky týkajúce sa podmienok výkonu ich pracovnej činnosti. Zástupcovia zamestnancov užívateľského podniku majú právo zastupovať dočasných pracovníkov počas trvania vyslania na účely podania akejkoľvek sťažnosti v súvislosti s podmienkami výkonu pracovnej činnosti, vo všetkých záležitostiach týkajúcich sa poskytovania ich služieb v rámci tejto činnosti. Užívateľský podnik informuje dočasných agentúrnych pracovníkov o existencii voľných pracovných miest, aby im zaručil rovnaké možnosti prístupu k trvalým pracovným miestam ako pracovníkom, ktorých zamestnáva priamo užívateľský podnik.

Zákon 14/1994 v čl. 18 až 21 upravuje osobitné podmienky týkajúce sa pracovníkov, ktorí vykonávajú svoje činnosti v prístavoch. Osobitne sú tu upravené podmienky ich činnosti, ako aj podmienky vzťahujúce sa na agentúru [napr. agentúra v tejto oblasti musí byť označená pojmom „prístavné centrum zamestnanosti“ (*centro portuario de empleo*) so skratkou CPE namiesto označenia agentúra dočasného zamestnávania/ETT – čl. 18 ods. 2 písm. a) zákona 14/1994].

Požiadavky na činnosť agentúr dočasného zamestnávania z Európskej únie a Európskeho hospodárskeho priestoru v Španielsku sú vymedzené v čl. 22 zákona.



V záverečných ustanoveniach sa určuje napríklad to, že vo všetkých veciach, ktoré nie sú upravené v tomto zákone, sa na vzťahy medzi agentúrou dočasného zamestnávania a pracovníkom a medzi pracovníkom a užívateľským podnikom vzťahujú právne predpisy v oblasti pracovného práva a sociálneho zabezpečenia a na vzťahy medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským podnikom sa vzťahujú občianskoprávne a obchodnoprávne predpisy alebo to, že agentúry dočasného zamestnávania nesmú uzatvárať zmluvy s orgánmi verejnej správy o poskytovaní pracovníkov na vykonávanie úloh, ktoré sú podľa zákona vyhradené pre štátnych zamestnancov.

### 2.8.6. Poľsko

Neštandardné formy zamestnávania sú v Poľsku mimoriadne populárne. Poľská právna úprava k nim zaraďuje až tri spôsoby zamestnávania, a to zamestnanie na dobu určitú uzatváranú podľa predpisov Zákonníka práce,<sup>251</sup> ďalej občianskoprávne (súkromnoprávne) zmluvy, ktoré sú uzatvárané mimo rámca Zákonníka práce,<sup>252</sup> a napokon zamestnanie prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania.<sup>253</sup> Tento stav vyplynul najmä z krízy na trhu práce na prelome tisícročí.<sup>254</sup>

Podľa údajov z Eurostatu malo Poľsko v roku 2018 druhú najvyššiu mieru dočasných zamestnancov v EÚ (24 % z celkového počtu zamestnancov),<sup>255</sup> predbehlo ho len Španielsko (27 %). Poľsko je tak jedinou krajinou v strednej a východnej Európe, ktorá má podiel

<sup>251</sup> Spomedzi neštandardných foriem zamestnávania v Poľsku sú najviac regulované pracovné zmluvy na dobu určitú. Pracovnú zmluvu na dobu určitú však môže zamestnávateľ ukončiť bez udania dôvodu. Pracovné zmluvy na dobu neurčitú možno ukončiť len vtedy, ak je daný oprávnený dôvod (ako je definovaný v Zákonníku práce). Dlhé roky boli aj výpovedné doby pri zmluvách na dobu určitú kratšie, ako pri zmluvách na dobu neurčitú, ale od 22. februára 2016 sú výpovedné lehoty pre oba typy zmlúv rovnaké. Kratšia výpovedná lehota a možnosť ukončiť pracovný pomer bez udania dôvodu viedli k tomu, že zamestnávateľia zneužívali tieto zmluvy – v roku 2012 malo 25 % pracovníkov zamestnaných na základe týchto zmlúv trvanie pracovného pomeru na súčasnom pracovisku dlhšie ako štyri roky.

<sup>252</sup> Občianskoprávne zmluvy sú dohody o vykonaní práce, ktoré nie sú upravené v Zákonníku práce, a teda neposkytujú zamestnancom žiadnu ochranu alebo práva zaručené Zákonníkom práce. To je prvý dôvod, prečo ich zamestnávateľia považujú za atraktívne. Druhý dôvod súvisí s nižším daňovým zaťažením spojeným s týmito zmluvami, ktoré vyplýva z nariadení o príspevkoch na sociálne zabezpečenie. Dva typy občianskoprávných zmlúv, ktoré sa v Poľsku používajú najčastejšie, sú zmluva o dielo (*umowa o dzieło*) a mandátna zmluva (*umowa zlecenie*). V zmluve o dielo musí byť uvedený konkrétny výsledok (hmotný alebo nehmotný), ktorý má dodávateľ dodať. Mandátnu zmluvu možno použiť vtedy, keď zhotoviteľ poskytuje službu, ale neexistuje požiadavka špecifikovať jej výsledok.

<sup>253</sup> Lewandowski, P., Magda, I. Temporary employment, unemployment and employment protection legislation in Poland. In Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation. Dostupné na: <[https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%207\\_3.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%207_3.pdf)>, cit. 2021-07-15.

<sup>254</sup> Pilc, M., Beręsewicz, M., Gatskova, K. Temporary employment and political preferences: Evidence from Poland, s. 5. Dostupné na: <[https://www.researchgate.net/profile/Michal-Pilc-2/publication/340687155\\_Temporary\\_employment\\_and\\_political\\_preferences\\_Evidence\\_from\\_Poland/links/5f913e27458515b7cf938613/Temporary-employment-and-political-preferences-Evidence-from-Poland.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Michal-Pilc-2/publication/340687155_Temporary_employment_and_political_preferences_Evidence_from_Poland/links/5f913e27458515b7cf938613/Temporary-employment-and-political-preferences-Evidence-from-Poland.pdf)>, cit. 2021-07-15.

<sup>255</sup> V dátach sú zarátaní aj zamestnanci, ktorí majú uzatvorenú zmluvu na dobu určitú.



dočasných zamestnancov vyšší ako priemer EÚ (ktorý je 14 %), aj keď v porovnaní s rokom 2017 klesol o dva percentuálne body. Ženy v Poľsku boli o niečo častejšie takto zamestnávane, než poľskí muži (23,5 %). Ostatné krajiny Vyšehradskej skupiny vykázali oveľa nižšiu mieru dočasného zamestnávania: Česká republika, Slovensko (po 8 %) a Maďarsko (7 %).<sup>256</sup> V súvislosti s COVID-19 však tento počet radikálne klesol, a to až o vyše osem percentuálnych bodov pri porovnaní roku 2020 s rokom 2019; aktuálne preto zamestnancov agentúr dočasného zamestnávania je evidovaných v Poľsku okolo 641 000.<sup>257</sup>

Aj dnes podlieha táto forma zamestnávania určitej kontroverzii a problémom. Uvádza sa, že možnosť zamestnávať dočasných pracovníkov môžu zneužívať firmy, ktoré sa snažia znížiť svoje náklady na pracovnú silu, čiastočne znížením svojich príspevkov na sociálne zabezpečenie. Pre niektoré firmy môže využívanie dočasných zamestnancov predstavovať skrytú formu outsourcingu. Slabé stránky agentúr na trhu sa odrážajú v štruktúre trhu: existuje veľký počet malých agentúr (v roku 2013 až 40 % z 5 100 agentúr práce pôsobilo ako samostatne zárobkovo činné osoby alebo mikropodniky); a ich obrat je vysoký (čo zvyšuje riziko, že sociálne zabezpečenie príspevky nebudú zaplatené a zvyšuje už aj tak vysoký stupeň zamestnanosti volatility spojenej s dočasnou prácou). Rozširovanie malých agentúr dočasného zamestnávania je umožnené veľmi nízke prekážky vstupu na tento trh.<sup>258</sup>

#### 2.8.6.1. Pravidlá dočasného zamestnávania

Pravidlá zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov na území Poľska zamestnávateľmi, ktorí sú agentúrami dočasného zamestnávania, a pravidlá vysielania týchto pracovníkov na vykonávanie dočasnej agentúrnej práce pre užívateľských zamestnávateľov upravuje zákon z 9. júla 2003 o zamestnávaní dočasných agentúrnych pracovníkov [*ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* (Dz. U. 2003 Nr 166 poz. 1608)]<sup>259</sup>.<sup>260</sup>

Zákon, ktorý upravuje činnosť agentúr v Poľsku, bol prijatý v roku 2003. Agentúry fungujú na základe štandardného trojstranného vzťahu: medzi agentúrou, zamestnancom a užívateľom. Agentúry poskytujú užívateľským podnikom flexibilitu pracovnej sily, nižšie náklady na pracovnú silu a nižšie riziká spojené s nesúlalom pracovných miest. Z pohľadu zamestnanca je však zamestnanie prostredníctvom agentúry zo svojej podstaty neisté. Predpisy, ktoré sa

<sup>256</sup> Kafkadesk.org. Poland has EU's second highest rate of temporary employees. Dostupné na: <<https://kafkadesk.org/2019/06/20/poland-has-eus-second-highest-rate-of-temporary-employees/>>, cit. 2021-07-15.

<sup>257</sup> Pozri Staffingindustry.com. Poland - Number of temporary employees falls in 2020. Dostupné na: <<https://www2.staffingindustry.com/eng/Editorial/Daily-News/Poland-Number-of-temporary-employees-falls-in-2020-57000>>, cit. 2021-07-15.

<sup>258</sup> Lewandowski, P., Magda, I. Temporary employment, unemployment and employment protection legislation in Poland. In Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation. Dostupné na: <[https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%207\\_3.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%207_3.pdf)>, cit. 2021-07-15

<sup>259</sup> Dostupné na: <<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20031661608/U/D20031608Lj.pdf>>, cit. 2021-07-15.

<sup>260</sup> Ďalej len zákon 166/2003.

vzťahujú na zamestnávanie prostredníctvom agentúr v Poľsku, sa zdajú byť prísne (a prísnejšie ako v mnohých iných krajinách EÚ), ale v praxi sú pomerne voľné.<sup>261</sup>

V zákone 166/2003 sa ustanovuje, aké povinnosti musia plniť agentúry dočasného zamestnávania v súvislosti s pridelovaním dočasnej práce a aké povinnosti musia plniť užívateľské podniky. To, čo nie je upravené týmto zákonom, sa subsidiárne uplatňuje Zákonník práce a ostatné pracovnoprávne predpisy týkajúce sa zamestnávateľov a zamestnancov,<sup>262</sup> čo vyplýva primárne z textu čl. 6 zákona 166/2003.

Článok 1 a 2 zákona 166/2003 vymedzuje vecnú pôsobnosť zákona a definuje základné pojmy, ktoré sú využívané v texte tohto zákona. Tento zákon upravuje zásady zamestnávania dočasných zamestnancov prostredníctvom zamestnávateľa, ktorým je agentúra dočasného zamestnávania, a zásady vedenia týchto zamestnancov a vo vzťahu k výkonu dočasnej práce pre užívateľský podnik. Užívateľským podnikom je subjekt, ktorý nie je zamestnávateľom podľa Zákonníka práce, ale ktorý prideluje úlohy zamestnancovi vyslanému agentúrou (dočasný pracovník) a kontroluje jeho výkonnosť. Dočasný pracovník je zamestnanec, ktorého zamestnáva výlučne agentúra dočasného zamestnávania výlučne na účely vykonávania dočasnej práce pre užívateľský podnik.

#### **2.8.6.2. Podmienky činnosti agentúr**

Činnosť agentúry dočasného zamestnávania je regulovaná na štátnej úrovni. Na vykonávanie takejto činnosti sa musí každá agentúra zaregistrovať v registri agentúr dočasného zamestnávania, ktorý vedie maršal vojvodstva. Na registráciu agentúry dočasného zamestnávania musia byť splnené tieto podmienky:

- a) subjekt nesmie mať nezaplatené dane, sociálne a zdravotné poistenie a nedoplatky vo fonde práce a Fonde garantovaných zamestnaneckých výhod;
- b) subjekt nemôže byť trestne stíhaný;
- c) subjekt nemôže byť v konkurznom alebo likvidačnom konaní.<sup>263</sup>

Agentúra práce je povinná poskytnúť maršalovi vojvodstva správu o činnosti agentúr práce – do 31. januára každého roka za predchádzajúci rok – obsahujúcu najmä počet osôb pridelených na vykonávanie dočasnej práce. V dokumentoch, oznámeniach a ponukách je

<sup>261</sup> Lewandowski, P., Magda, I. Temporary employment, unemployment and employment protection legislation in Poland. In Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation. Dostupné na: <[https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%207\\_3.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%207_3.pdf)>, cit. 2021-07-15.

<sup>262</sup> Biznes.gov.pl. Rules for the employment of temporary agency workers posted to the territory of Poland. Dostupné na: <<https://www.biznes.gov.pl/en/firma/doing-business-in-poland/employment-of-workers/rules-for-the-employment-of-temporary-agency-workers-posted-to-the-territory-of-poland>>, cit. 2021-07-15.

<sup>263</sup> Accace.com. Labour Law and Employment in Poland - 2019 Guide, s. 11. Dostupné na: <<https://accace.com/wp-content/uploads/2019/02/2019-Labour-Law-and-Employment-Poland-EN-compressed.pdf>>, cit. 2021-07-17.



agentúra dočasného zamestnávania povinná uvádzať svoje registračné číslo a inzeráty na dočasné zamestnanie označiť ako „dočasné zamestnanie“.<sup>264</sup>

### 2.8.6.3. Vymedzenie dočasnej práce

Dočasnou prácou sa má na mysli dočasný výkon práce v prospech konkrétneho užívateľského podniku na obdobie, ktoré nie je dlhšie, ako je ustanovené v zákone, pričom ide o :

- a) sezónne, periodické alebo príležitostné práce alebo
- b) prácu, ktorú by zamestnanci užívateľského podniku neboli schopní vykonať včas, alebo
- c) prácu, ktorá patrí do rozsahu povinností zamestnanca užívateľského podniku, ktorý je neprítomný.

Okrem toho relatívne úzkeho vymedzenia, potom zákon 166/2003 aj ešte vymedzuje pozície, ktoré dočasný pracovník nesmie vykonávať, ich výpočet sa nachádza v čl. 8 zákona. Podľa tohto článku dočasný pracovník nesmie napríklad

- a) byť poverený výkonom práce, ktorá je obzvlášť nebezpečná podľa ustanovení vydaných na základe Zákonníka práce;<sup>265</sup>
- b) byť na pracovnej pozícii, na ktorej je zamestnanec užívateľského podniku;
- c) byť na pracovisku, na ktorom je zamestnanec užívateľského podniku zamestnaný, počas účasti tohto zamestnanca na štrajku;
- d) vykonávať prácu rovnakého charakteru ako práca vykonávaná zamestnancom užívateľského podniku;
- e) vykonávať prácu rovnakého druhu, akú vykonával zamestnanec užívateľského podniku, s ktorým bol ukončený pracovný pomer z dôvodov na strane

<sup>264</sup> Tamtiež.

<sup>265</sup> Zvlášť nebezpečné práce - tieto druhy prác sa riadia najmä nariadením ministra práce a sociálnej politiky z 26. septembra 1997 o všeobecných pravidlách bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, podľa ktorého sú zvlášť nebezpečné práce práce spojené so zvýšeným rizikom alebo práce vykonávané v sťažených podmienkach. Medzi tieto druhy prác patria: stavebné práce, búracie, rekonštrukčné a montážne práce vykonávané bez uzavretia prevádzkarne alebo jej časti, práce v kontajneroch, kanalizáciách, vnútri technických zariadení a iných nebezpečných uzavretých priestoroch, práce s nebezpečnými materiálmi, práce vo výškach a práce definované ako zvlášť nebezpečné v iných predpisoch o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci alebo v návodoch na obsluhu zariadení a inštalácií, ako aj práce, ktoré budú užívateľské podniky považovať za zvlášť nebezpečné - užívateľské podniky sú povinní vypracovať a aktualizovať zoznam zvlášť nebezpečných prác vykonávaných v prevádzkarňach; Biznes.gov.pl. Rules for the employment of temporary agency workers posted to the territory of Poland. Dostupné na: <<https://www.biznes.gov.pl/en/firma/doing-business-in-poland/employment-of-workers/rules-for-the-employment-of-temporary-agency-workers-posted-to-the-territory-of-poland>>, cit. 2021-07-15.



zamestnávateľa v posledných troch mesiacoch pred predpokladaným dátum začatia dočasnej práce dočasným pracovníkom

Systém dočasného zamestnávania je nasledovný:

- a) agentúra dočasného zamestnávania uzatvára s užívateľským podnikom zmluvu, v ktorej sa stanovujú pravidlá prenájmu dočasného pracovníka,
- b) agentúra dočasného zamestnávania zamestná dočasného pracovníka;
- c) agentúra dočasného zamestnávania pridelí dočasného pracovníka na výkon dočasnej práce pre užívateľský podnik.<sup>266</sup>

#### **2.8.6.4. Podmienky a realizácia dočasného pridelenia**

Vymedzenie zmlúv medzi týmito subjektami a ich náležitosti sú upravené najmä v čl. 9 zákona 166/2003. Podľa tohto ustanovenia zmluva medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským podnikom musí byť uzatvorená písomne a v zmluve sa dohodnú na, najmä:

- a) druhu práce, ktorá má byť pridelená dočasnému pracovníkovi;
- b) kvalifikačných požiadavkách potrebné na vykonávanie prác, ktoré sa majú vykonať prostredníctvom dočasného pracovníka;
- c) predpokladanú dobu trvania dočasnej práce;
- d) pracovný čas dočasného pracovníka;
- e) miesto výkonu dočasnej práce.

Užívateľský podnik je povinný informovať agentúru o

- a) odmene za prácu, ktorú má dočasný pracovník vykonávať, ako aj vnútorné predpisy týkajúce sa odmeňovania;
- b) podmienky vykonávania dočasnej práce s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci;

Užívateľský podnik poskytuje dočasnému agentúrnemu pracovníkovi pracovné oblečenie, obuv a osobné ochranné prostriedky, zabezpečuje preventívne nápoje a stravu, vykonáva školenia o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

Obsah týchto dohôd je tiež oznamovaný aj dočasnému pracovníkovi (čl. 11 zákona 166/2003).

<sup>266</sup> Accace.com. Labour Law and Employment in Poland - 2019 Guide, s. 11. Dostupné na: <<https://accace.com/wp-content/uploads/2019/02/2019-Labour-Law-and-Employment-Poland-EN-compressed.pdf>>, cit. 2021-07-17.

Agentúra dočasného zamestnávania musí s dočasným agentúrnym pracovníkom pred jeho postúpením užívateľskému podniku uzavrieť jednu z nasledujúcich zmlúv: a) pracovnú zmluvu na dobu určitú alebo b) občianskoprávnú zmluvu, napríklad mandátnu zmluvu, ale len ak je to odôvodnené povahou práce a spôsobom jej vykonávania. Pracovná zmluva medzi agentúrou dočasného zamestnávania a dočasným agentúrnym pracovníkom by sa mala uzatvárať v písomnej forme. Ak nie je uzavretá v tejto forme, agentúra dočasného zamestnávania musí najneskôr v druhý deň výkonu dočasnej práce písomne potvrdiť druh uzavretej pracovnej zmluvy a jej podmienky. V pracovnej zmluve na dobu určitú medzi agentúrou dočasného zamestnávania a dočasným agentúrnym zamestnancom by sa malo uviesť (čl. 13 zákona 166/2003):

- a) zmluvné strany;
- b) druh zmluvy;
- c) dátum uzavretia zmluvy;
- d) údaje o užívateľskom zamestnávateľovi;
- e) obdobie výkonu dočasnej agentúrnej práce pre užívateľského zamestnávateľa;
- f) podmienky zamestnávania dočasného agentúrneho zamestnanca počas obdobia výkonu práce pre užívateľského zamestnávateľa, najmä:
  - 1) druh práce, ktorá má byť pridelená pracovníkovi;
  - 2) pracovný čas;
  - 3) miesto výkonu práce;
- g) odmenu a spôsob, akým ju bude agentúra dočasného zamestnávania vyplácať.<sup>267</sup>

Agentúra dočasného zamestnávania môže prideliť daného dočasného pracovníka na vykonávanie dočasnej práce pre jedného užívateľského podniku na obdobie, ktoré nepresiahne celkovo 18 mesiacov v období 36 po sebe nasledujúcich mesiacov (čl. 20 zákona 166/2003).

Toto pravidlo však môže byť v praxi obídené presunutím pracovníka do inej agentúry, ktorá slúži tomu istému konečnému užívateľovi. Mnohí dočasní zamestnanci tak môžu v skutočnosti pracovať na jednej pozícii dlhší čas, než umožňuje zákon.<sup>268</sup>

<sup>267</sup> Biznes.gov.pl. Rules for the employment of temporary agency workers posted to the territory of Poland. Dostupné na: <<https://www.biznes.gov.pl/en/firma/doing-business-in-poland/employment-of-workers/rules-for-the-employment-of-temporary-agency-workers-posted-to-the-territory-of-poland>>, cit. 2021-07-17.

<sup>268</sup> Lewandowski, P., Magda, I. Temporary employment, unemployment and employment protection legislation in Poland. In Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation. Dostupné na: <[https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%207\\_3.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%207_3.pdf)>, cit. 2021-07-17

Ako formu ochrany však zákon určuje, že dohoda medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským pracovníkom s podmienkou nemožnosti zamestnať dočasného pracovníka užívateľským podnikom po skončení dočasnej práce, je nepltná.<sup>269</sup>

Agentúra môže s dočasným agentúrnym pracovníkom namiesto zmluvy na dobu určitú uzavrieť aj občianskoprávnu zmluvu (napríklad mandátnu zmluvu). V takom prípade musí agentúra dočasného zamestnávania uplatniť Občiansky zákonník. Na to, aby mohla byť dočasná agentúrna práca pridelená na základe občianskoprávnej zmluvy, musí zamestnávateľ dodržiavať zákon o dočasnom zamestnávaní, v časti: zákazu pridelenia určitých prác; písomných dojednaní medzi agentúrou a užívateľským podnikom v otázkach, ako je druh práce, kvalifikačné požiadavky na prácu, plánovaná doba výkonu dočasnej práce, pracovný čas osoby, ktorej bola táto práca pridelená na základe občianskoprávnej zmluvy, a miesto výkonu dočasnej práce; neplatnosti dojednaní medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským podnikom, ktoré tomuto užívateľskému zamestnávateľovi zakazujú zamestnávať osoby, ktorým bola práca predtým pridelená na základe občianskoprávnej zmluvy uzavretej s agentúrou dočasného zamestnávania, po uplynutí doby výkonu dočasnej práce a pod. Bez ohľadu na Občiansky zákonník, ak sa s dočasným agentúrnym zamestnancom uzatvára občianskoprávna zmluva, musí byť dočasnému agentúrnemu zamestnancovi poskytnuté aspoň: a) bezpečné a zdravé pracovné podmienky a b) minimálna hodinová sadzba vyplývajúca z ustanovení o minimálnej odmene. Treba mať na pamäti, že občianskoprávnu zmluvu s dočasným agentúrnym zamestnancom možno namiesto pracovnej zmluvy uzavrieť len v situácii, keď sa dočasná agentúrna práca nebude vykonávať za podmienok charakteristických pre pracovný pomer, pričom dočasný agentúrny zamestnanec osobne vykonáva určitý druh práce pre užívateľského zamestnávateľa a pod jeho vedením, na mieste a v čase určenom týmto zamestnávateľom. Občianskoprávne zmluvy uzatvorené agentúrami dočasného zamestnávania môžu byť preskúmané súdmi, pričom to, či sa príslušná zmluva kvalifikuje ako pracovná zmluva alebo občianskoprávna zmluva, závisí od toho, ako sa táto zmluva skutočne vykonáva, a nie od jej názvu. Konkrétne skutkové okolnosti prípadu teda určia, či bolo v danom prípade uzavretie občianskoprávnej zmluvy opodstatnené.<sup>270</sup>

Užívateľský podnik je povinný viesť evidenciu osôb vykonávajúcich dočasnú prácu na základe pracovnej zmluvy a občianskoprávnej zmluvy (čl. 14a zákona 166/2003).

#### **2.8.6.5. Pracovné podmienky**

Dočasný zamestnanec v čase výkonu práce pre užívateľský podnik podlieha pravidlám o rovnakom zaobchádzaní a nesmie mať menej priaznivé zaobchádzanie, pokiaľ ide o pracovné podmienky a iné podmienky zamestnávania ako zamestnanci zamestnaní u užívateľského podniku. Pokiaľ ide o prístup k odbornej príprave s cieľom zvýšiť odbornú

<sup>269</sup> Článok 12 zákona 166/2003.

<sup>270</sup> <https://www.biznes.gov.pl/en/firma/doing-business-in-poland/employment-of-workers/rules-for-the-employment-of-temporary-agency-workers-posted-to-the-territory-of-poland>, cit. 2021-07-17.



kvalifikáciu, tak na to má nárok len vtedy pracoval pre užívateľský podnik viac ako šesť týždňov (čl. 16 zákona 166/2003). Článok 17 zákona 166/2003 podrobne upravuje pravidlá týkajúce sa dovolenky zamestnanca.

Pravidlá skončenia pracovnej zmluvy sú predmetom záujmu čl. 18 zákona 166/2003. Pracovná zmluva uzatvorená s agentúrou dočasného zamestnávania sa zvyčajne ukončí po uplynutí doby výkonu dočasnej práce pre príslušného užívateľský podnik dohodnutej medzi agentúrou dočasného zamestnávania a dočasným pracovníkom. Každá strana môže vypovedať aj zmluvu uzavretú medzi agentúrou dočasného zamestnávania a dočasným agentúrnym pracovníkom, ak táto zmluva takúto možnosť stanovuje. Ak zmluva o dočasnej agentúrnej práci ustanovuje právo na jej vypovedanie, výpovedná lehota je nasledovná: a) 3 dni, ak bola pracovná zmluva uzatvorená na obdobie nepresahujúce 2 týždne; b) 1 týždeň, ak bola pracovná zmluva uzatvorená na obdobie dlhšie ako 2 týždne. Predčasné ukončenie pracovnej zmluvy s dočasným agentúrnym zamestnancom je možné aj na základe vzájomnej dohody strán alebo bez výpovednej lehoty.<sup>271</sup>

Články 27, 27a a 28 upravujú zodpovednostné vzťahy. Upravujú viaceré skutkové podstaty priestupkov, pričom subjektom deliktu je, podľa povahy skutku, užívateľský podnik alebo osoby konajúce v ich mene (možné pokuty od 1 000 do 30 000 PLN) alebo aj samotná agentúra (pokuty tiež v rozmedzí od 1 000 do 30 000 PLN).

## 2.9. PRIEMYSEL 4.0 A DOČASNÁ AGENTÚRNA PRÁCA

*„Ľudstvo sa nachádza na prelome štvrtej priemyselnej revolúcie, ktorá sa vyznačuje najmä masívnym zavádzaním nových technológií, internetizáciou, ako aj automatizáciou výrobných procesov. Štvrtá priemyselná revolúcia prináša mnoho pozitívnych, ako aj negatívnych dôsledkov. Medzi pozitíva určite patrí industrializácia menej rozvinutých regiónov sveta, internetizácia a digitalizácia spoločnosti, ako aj ochrana životného prostredia. Priemysel 4.0 však so sebou prináša aj aktuálne výzvy, ktorým bude musieť digitálna spoločnosť v najbližšej dobe čeliť.“<sup>272</sup> Cieľom priemyslu 4.0, ktorý je založený na kybernetických systémoch, internete vecí a služieb, je zvýšenie efektivity, produktivity a automatizácie.<sup>273</sup> Rýchly rozvoj informačno-komunikačných technológií podnietil vznik nových biznis modelov, ktoré sú postavené na sieťovaní. Ide o rôzne formy organizovania výroby a sprostredkovania spotreby, financovania, predaja, či prenajímania.*

<sup>271</sup> Tamtiež.

<sup>272</sup> DIVÉKYOVÁ, K.: Nové formy zamestnávania v digitálnom prostredí. In *Právny jazyk v aplikačnej praxi*. Košice : UPJŠ, 2019, s. 23.

<sup>273</sup> SEILEROVÁ, M.: Vplyv robotizácie na pracovnoprávne vzťahy a zdravie zamestnancov. In *Právo, obchod, ekonomika IX*. Košice : UPJŠ, 2019, s. 491.

Okrem toho komerčné, ale i nekomerčné aktivity koordinované prostredníctvom nástrojov výpočtovej techniky bývajú často označované ako *'collaborative economy'* (kolaboratívna ekonomika). Ide o pojem preferovaný orgánmi Európskej únie, kde koncept spoločného zdieľania zdrojov nachádza odozvu vzhľadom na narastajúci objem finančných prostriedkov a výnosov.<sup>274</sup> Európska komisia sa pokúsila vymedziť jeho základné hranice, keď uviedla, že „kolaboratívna ekonomika, ktorá je zložitým ekosystémom služieb poskytovaných na požiadanie a dočasného využívania aktív na základe výmen prostredníctvom online platforiem, sa rozvíja rýchlym tempom. Kolaboratívna ekonomika prináša spotrebiteľom väčší výber a nižšie ceny a poskytuje inováčnym začínajúcim podnikom a tiež existujúcim európskym spoločnostiam príležitosti na rast, a to tak v ich domovskej krajine, ako aj v zahraničí.“<sup>275</sup>

Nový fenomén sa snažia zachytiť aj iné označenia, pričom rozmanitá terminológia dokáže reflektovať rôzne aspekty a nuansy. Ide napr. o *'sharing economy'* (zdieľaná ekonomika), *'disaggregated economy'* (neagregátna ekonomika), *'peer-to-peer economy'* [P-2-P] (ekonomika vzájomného sprístupňovania), *'human-to-human economy'* [H-2-H] (ekonomika medzi ľuďmi), *'community marketplace'* (komunitný trh), *'on-demand economy'* (ekonomika na vyžiadanie), *'app economy'* (ekonomika založená na aplikáciách), *'access economy'* (prístupová ekonomika), *'mesh economy'* (sieťová ekonomika), *'gig economy'* (príležitostná ekonomika).<sup>276</sup>

Stretnúť sa možno aj s pojmom uberizácia, ktorý má však v niektorých krajinách (napr. Francúzsko) výrazne pejoratívny odtieň.<sup>277</sup> Meno prepožičal americký startup Uber so sídlom v San Franciscu, ktorý sa stal symbolom novej éry. Pri uberizácii/uberovaní ide o 'zachytenie/uväznenie' (*trapping*) inovatívnych postupov - geolokácie, online platieb, manažmentu pracovnej sily a rozdeľovania - do 'služby dostupnej cez aplikáciu'<sup>278</sup> s menšími prekážkami na vstupe, pretože ľudia speňajú zdroje, ktoré už vlastnia.<sup>279</sup>

Ďalším možným označením je tiež *'platform economy'* (platformová ekonomika)<sup>280</sup>, pri ktorom sa do popredia dostávajú digitálne portály postavené na dočasnom a efektívnom

<sup>274</sup> Napr. uznesenie Európskeho parlamentu z 15. júna 2017 o Európskej agende pre kolaboratívne hospodárstvo. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+PDF+V0//SK>.

<sup>275</sup> Oznámenie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov. Zlepšovanie jednotného trhu: viac príležitostí pre ľudí a podniky. Dostupné na <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/14007/attachments/1/translations/sk/renditions/native>.

<sup>276</sup> Zozbieral LOBEL, O.: *The Law of the Platform*. In *Minnesota Law Review*, č. 11/2016, s. 89. Ide však o neuzavretý zoznam, ktorý sa neustále dopĺňa o nové termíny.

<sup>277</sup> Výbor pre pracovnoprávne a sociálne vzťahy Európskeho parlamentu: *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*, s. 24; dostupné na [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL\\_STU\(2017\)614184\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf).

<sup>278</sup> Alebo 'dielne s drsnými pracovnými podmienkami za nízke mzdy' (*sweatshop*) podľa kritikov tohto prístupu.

<sup>279</sup> ALOISI, A.: *Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of "on-Demand/Gig Economy" Platforms*. In *Comparative Labor Law Journal & Policy Journal*. ISSN: 1095-6654, 2016, roč. 37, č. 3, s. 670.

<sup>280</sup> Napr. ŘEHOŘOVÁ, L.: *Ekonomika online platform a proměna pracovního trhu*. In: PICHRT, J. – BOHÁČ, R. – MORÁVEK, J.: *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?* Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 51;



využívaní voľných zdrojov s cieľom ich monetizácie uľahčujúce transakcie medzi rozptýlenými stranami. K hlavným predstaviteľom patrí najmä kolektívne financovanie prostredníctvom darov (*crowdfunding*), či partnerské poskytovanie prakticky čohokoľvek, pričom vlajkovou loďou je segment ubytovania (*Airbnb*). Opomenúť nemôžeme ani prístupy neorientované na zisk, ktoré však vychádzajú zo zásad spolupráce a solidarity.

Vzhľadom na to, že jedným zo spoločne využívaných statkov spektra priemyslu 4.0 môžu byť aj pracovné schopnosti, na vzájomné prepájanie práce s dostupnými na sebe nezávislými dodávateľmi za pomoci platformy najlepšie z vyššie uvedených pojmov pasuje označenie '*gig economy*', čo by sme mohli veľmi opisným spôsobom opisne preložiť ako ekonomika založená na príležitostnom výkone činností, kratšie ako kšeft alebo fuška, ale už bez negatívnych konotácií, ktoré toto slovo získalo najmä v minulosti, keď označovalo nedovolený resp. neoprávnený súkromný výkon povolania popri riadnom zamestnaní, či prácu na čierno.

Ešte viac sa však hodí priliehavejší názov '*platform work*' (platformová práca). V jednom globálnom a otvorenom priestore internetu ide predovšetkým o '*crowdwork*', '*crowdemployment*', '*crowdsourcing of work*' (skupinové zamestnávanie), alebo o '*work-on-demand via apps/internet*' (práca na požiadanie prostredníctvom aplikácií/internetu), pri ktorej sú dopyt a ponuka vyjadrené v online svete, ale úlohy sú následne vykonávané viditeľne v offline režime na určenom mieste.<sup>281</sup>

### 2.9.1. Skupinové zamestnávanie

Pri skupinovom zamestnávaní jednotlivec vystúpi z anonymného davu, vykoná pridelenú úlohu a zase zmizne vo virtuálnom priestore. Vďaka internetovej platforme sa prepájajú zadávatelia zákaziek (*crowdsourcers*) s veľkým počtom dodávateľov služieb a výkonov (*crowdworkers*).

Vzhľadom na rôznorodosť činností je potrebné rozlišovať medzi jednotlivými činnosťami, ktoré vďaka svojej povahe môžu byť uskutočňované prostredníctvom internetu. Úloha väčšieho rozsahu sa zvyčajne rozdeľuje na mikropráce, ktoré crowdsourcingová platforma na základe otvorenej výzvy rozdelí a prideli medzi vopred počtom nedefinovanú skupinu ľudí.<sup>282</sup> Registrovaní crowdworkeri si zvyčajne sami vyberajú úlohy, ktoré vykonajú, za predpokladu, že spĺňajú požiadavky stanovené klientom/platformou. Čiastkové výsledky pozbierané od

TOMŠEJ, J.: *Právní status řidičů Uber: nehas, co tě nepálí?* In: PICHRT, J. – BOHÁČ, R. – MORÁVEK, J.: *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?*, s. 97.

<sup>281</sup> Delenie podľa DE STEFANO, V.: *The rise of the "just-in-time workforce" : on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016.

<sup>282</sup> TODOLÍ-SIGNES, A.: *The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation?* In: *Transfer: European Review of Labour and Research*. č. 2/2017, s. 195.

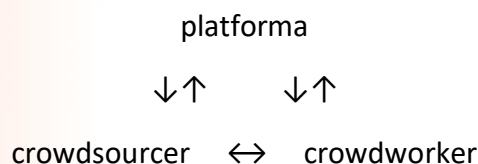


desiatok, stoviek až tisícok jednotlivcov, ktorí úlohu vykonávajú nezávisle na sebe, platforma opäť spojí do jedného celku a odovzdá zadávateľovi.<sup>283</sup>

Distribuované sú zvyčajne úlohy jednoduchšieho charakteru, ktoré nepotrebujú vysokú úroveň zručností, ale vyžadujú určitú mieru úsudku, a preto ich - aspoň zatiaľ - nie je možné zautomatizovať<sup>284</sup>; napr. rôzne opakujúce sa až monotónne úlohy ako tagovanie fotografií, triedenie článkov, hodnotenie videí, kontrola textov, prepisovanie naskenovaných dokumentov či budovanie databáz. Spoločné majú to, že ide o mikropráce s nižšou mierou bezprostredného riadenia a kontroly zo strany odberateľa výsledku/platformy, keďže skupinové zamestnávanie je orientované primárne na rýchlosť.

Od tohto konceptu musíme odlíšiť tie platformy, ktoré umožňujú získavať zákazky napr. formou súťaže, kedy viac osôb z externého prostredia pracuje na rovnakom zadaní. Viacerí špecialisti paralelne navrhujú vlastné riešenia častokrát zložitého problému a klient si vyberie produkt, ktorý mu najviac vyhovuje; napr. vývoj softvéru, písanie textov, kreatívne a dizajnérske práce. Inokedy sa projektom, ktorý už nie je tak odborne náročný, ale má spravidla jasne definované podmienky, môže poveriť prvý prihlásený záujemca. V zásade vždy môže ísť o akúkoľvek činnosť, ktorú je možné vykonať online. V takýchto prípadoch však webová stránka vystupuje skôr iba ako akýsi digitálny adresár, elektronická nástienka, jednoducho len ako sprostredkovateľ kontaktu medzi subjektmi.

Bez ohľadu na črty mikroprác je vidieť určitú interakciu medzi všetkými zapojenými stranami:



Tým, že ide o vzájomné pôsobenie medzi klientom platformy – samotnou platformou – a osobou, ktorá vykonáva zadané úlohy, jednotlivé vzťahy samy o sebe nemajú zmysel. Skupinové zamestnávanie funguje len ako celok a nie ako súbor dvoch či troch samostatných vzťahov.

Rastúce množstvo práce vykonávanej vo virtuálnom dave prináša svoje plody, ale naznačuje aj širokú škálu rizík. Z celkového hľadiska môžeme hovoriť o podpore hospodárskeho rastu. Dochádza k efektívnejšiemu rozdeľovaniu zdrojov a aktív, ktoré sú inak nedostatočne využívané. Do obehu sa okrem iného dostáva aj disponibilná pracovná sila. Pre globálny rozmer ide takmer o nevyčerpatelný prístup k ľudským zdrojom. Pri absencii štátnych hraníc

<sup>283</sup> PRASSL, J. - RISAK, M.: *Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*. In: *Comparative Labor Law & Policy Journal*. č. 3/2016, s. 6.

<sup>284</sup> Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO, 2016, s. 40.

však digitálny outsourcing môže viesť k virtuálnej migrácii a strate pracovných miest na lokálnych trhoch práce. Online platformy sú inkluzívne a vytvárajú nové príležitosti pre ľudí, ktorí by sa k nim nedostali tak ľahko. Vďaka internetu a nízkej potrebe investícií do vzdelávania a výcviku sa do pracovného procesu môžu zapájať mladí, dôchodcovia, ženy a muži starajúci sa o deti a iné osoby, zdravotne hendikepovaní, ľudia žijúci v rurálnych oblastiach a miestach poškodených vojnou či prírodnými katastrofami.<sup>285</sup>

Z pohľadu crowdsourcerov je motiváciou minimalizovanie nákladov, čo je pre podniky spravidla kľúčovým faktorom pri rozhodovaní, či zveriť časť svojich úloh platformám. S tým je ale spojená strata kontroly nad výrobným procesom, čo môže veľakrát viesť k nižšej kvalite a nespokojnosti odoberaných výsledkov.

Na strane druhej pracovné príležitosti závisia od prístupu k rýchlemu internetu, ktorý nie je vždy a všade dostupný a lacný, čo platí najmä o rozvojových krajinách.<sup>286</sup> Okrem toho náklady na počítačové vybavenie a internetové pripojenie nie sú kompenzované platformou či klientom, ale zaťažujú crowdworkera.

Pre mnohých, nielen členov uvedených marginalizovaných skupín, môže ísť o jednu z prvých možností ako získať pracovné návyky a odrazový mostík k dosiahnutiu stabilnejšieho zamestnania.<sup>287</sup> Kariérny rast je však obmedzený, pretože platformy nesprístupňujú mená crowdworkerov alebo dokonca výslovne zakazujú obchádzanie platformy pre budúce transakcie. Limitom je aj nedostatočná transparentnosť a prenositeľnosť hodnotení a recenzií tvoriacich digitálnu trhovou hodnotu crowdworkera, ktorú zdôrazňuje aj Európsky parlament: *„Je dôležité, aby pracovníci kolaboratívnych platforiem boli schopní využívať prenosnosť hodnotení a recenzií, ktoré tvoria ich digitálnu trhovou hodnotu, a že je dôležité uľahčovať prenos a akumuláciu hodnotení a recenzií v rámci rôznych platforiem a zároveň dodržiavať pravidlá o ochrane údajov a súkromia všetkých zúčastnených strán; upozorňuje na možnosť nekalých a svojvoľných praktík týkajúcich sa hodnotení online, ktoré môžu ovplyvniť pracovné podmienky a práva pracovníkov kolaboratívnych platforiem a ich schopnosť získať zamestnanie; domnieva sa, že mechanizmy hodnotenia a recenzií by sa mali rozvíjať transparentným spôsobom a pracovníci by mali byť informovaní o všeobecných kritériách použitých na vytvorenie takýchto mechanizmov a malo by sa s nimi o tejto otázke konzultovať na primeranej úrovni a v súlade s právnymi predpismi a praxou členských štátov.*

<sup>288</sup>

Ako jedna z hlavných výhod býva prezentovaná možnosť crowdworkerov kontrolovať kedy budú pracovať a ktoré úlohy vykonajú, a tým lepšie prispôbovať svoju prácu súkromnému

<sup>285</sup> SCHMID-DRÜNER, M.: *The Situation of Workers in the Collaborative Economy*, s. 8. Dostupné na [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL\\_IDA\(2016\)587316\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA(2016)587316_EN.pdf).

<sup>286</sup> DE STEFANO, V.: *The rise of the "just-in-time workforce" : on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*. Geneva: ILO, 2016, s. 10.

<sup>287</sup> MAND, I. et al.: *New forms of employment*. Publications Office of the European Union: Luxembourg, s. 16.

<sup>288</sup> Uznesenia Európskeho parlamentu z 15. júna 2017 o Európskej agende pre kolaboratívne hospodárstvo, bod 43. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V0//SK>.



životu. Flexibilita sa však často preceňuje, pretože vysoká konkurencia na platformách stláča odmeňovania dole a ľudia sú nútení stráviť dlhé hodiny za počítačom, aby dosiahli primeraný zárobok. S tým úzko súvisí aj otázka dodržiavania aspoň minimálnej mzdy za vykonanú prácu, keďže mnohé platformy negarantujú ani len túto úroveň.<sup>289</sup> Na druhej strane pre mnohých ide len o nenáročnú formu príjmu si extra peniazmi, i keď sa ukazuje, že pracovné aktivity v rámci zdieľanej ekonomiky nie sú len vypĺňaním voľného času.

Flexibilita býva potláčaná aj tým, že skupinové zamestnávanie zahŕňa účastníkov v rôznych geografických a hlavne časových pásmach.<sup>290</sup> Procesy sa preto často realizujú v noci alebo v nie bežných pracovných časoch z čoho pramení častá sociálna izolácia.

Okrem toho od crowdworkerov, neviditeľných za obrazovkami laptopov alebo iných zariadení, sa očakáva, že budú fungovať bezchybne ako stroje.<sup>291</sup> Nevýhodou takejto dehumanizácie práce je nepriaznivý vplyv na rating, ak nepôjde všetko podľa predpokladaného chodu vecí (hoci aj bez viny crowdworkera – napr. výpadok elektrickej energie alebo internetu). To môže viesť k ohrozeniu digitálnej reputácie a ďalšieho pôsobenia na platforme.

Nemožno opomenúť ani zdravotné a bezpečnostné hrozby. Dodávanie práce IT kanálmi môže vyvolávať fyzické a psychosociálne poruchy, ako sú stres, únava očí alebo problémy podporno-pohybovej sústavy. Ak nie sú tieto činnosti klasifikované ako závislá práca, riziká v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia sa prenášajú priamo na crowdworkerov.<sup>292</sup>

V neposlednom rade sú pri skupinovom zamestnaní prítomné aj nejasnosti súvisiace so základnými inštitútmi pracovného práva. Ide najmä o maximálne limity a rozvrhovanie pracovného času, minimálne hranice doby odpočinku, platenej dovolenky za kalendárny rok, ale aj združovanie sa na ochranu ekonomických a sociálnych záujmov. Vystáva tu tiež otázka detskej práce, keďže je ťažké odsledovať, kto za počítačom v skutočnosti sedí a reálne plní zadané úlohy.

### 2.9.2. Práca na požiadanie prostredníctvom aplikácií

V prípade práca na požiadanie prostredníctvom aplikácií je s decentralizáciou trhu spojené predovšetkým znižovanie nákladov všetkých zainteresovaných strán. Zosieťovanie troch rozdielnych strán tvorí zásadnú konkurenčnú výhodu oproti klasickým poskytovateľom služieb. Platforma sa považuje len za akýsi medzičlánok. Riadenie pracovného procesu sa

<sup>289</sup> S odmeňovaním úzko súvisia aj daňové a odvodové povinnosti.

<sup>290</sup> GUPTA, N. at al.: *Understanding Indian Crowdworkers*. Dostupné na [http://www.cs.nott.ac.uk/~pszaxc/work/CSCW\\_2014b.pdf](http://www.cs.nott.ac.uk/~pszaxc/work/CSCW_2014b.pdf).

<sup>291</sup> Blížšie SUNDARARAJAN, A.: *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. Cambridge: The MIT Press, 2016, s. 4-5.

<sup>292</sup> *A review on the future of work: online labour exchanges, or 'crowdsourcing': implications for occupational safety and health*. Dostupné na [https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/EN-Crowdsourcing\\_discussion\\_paper.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/EN-Crowdsourcing_discussion_paper.pdf).



uskutočňuje pomocou automatizovaného spracovania veľkého množstva dát a prostredníctvom algoritmov. Ide o poskytovateľov služieb rozmanitého charakteru ako napr. venčenie psov, domáce práce, donáška jedla objednaného zákazníkom v reštaurácií za pomoci kuriérov na bicykloch či skútroch alebo opravy rôzneho druhu. Iné sa zas môžu týkať špecializovanejších služieb, ako sú jazdy autom, alebo kancelárske práce. Niektoré mobilné aplikácie sa ešte vnútorné diferencujú, keď ponúkajú napr. prémiové aj lacnejšie služby, prípadne sú prístupné pre profesionálov, ale aj osoby, ktoré to majú ako len ako doplnkovú činnosť.

### 2.9.3. Platforma ako agentúra dočasného zamestnávania?

Na nadnárodnej i vnútroštátnej úrovni doposiaľ neexistujú žiadne predpisy, ktoré by priamo upravovali túto problematiku. Pokiaľ ide o zahrnutie pracujúcich prostredníctvom platformy alebo pre ňu do rozsahu pôsobnosti pracovného práva, spor sa primárne odvíja od pojmu závislá práca, ktorého účelom je odlišiť nesamostatnú prácu od iných aktivít. Podľa § 2 ods. 1 ZP „závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom“.

Pestrosť existujúcich modelov nasvedčuje tomu, že nemožno bez pochybnosti určiť ani zovšeobecniť, že fyzická osoba, ktorá poskytuje príslušné služby, by mala mať právny status zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činné osoby. Umožnenie vzájomného prepojenia medzi prácou a dostupnými na sebe nezávislými dodávateľmi znamená, že o nejde o typického zamestnanca, ktorý vykonáva závislú prácu v klasickom pracovnoprávnom vzťahu. Je teda zrejmé, že nie všetky atribúty (subordinácia, osobne, podľa pokynov, v mene zamestnávateľa, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom) budú mať rovnaký význam v závislosti od ich použiteľnosti alebo vhodnosti pre konkrétny typ platformy, čo už potvrdzuje aj rozhodovacia prax.<sup>293</sup> Pri absencii vnútroštátnej judikatúry však môžu byť inšpiráciou poznatky z iných jurisdikcií. Ukazuje sa, že sudy sa pri Uberi a podobných aplikáciách, ktoré sa stali predmetom mnohých žalôb vo viacerých štátoch, postupne prikláňajú k statusu zamestnanca. Z posledných prípadov možno spomenúť rozhodnutie najvyššieho francúzskeho súdu, v ktorom sa vodič domáhal preklasifikovania zmluvného vzťahu na pracovnoprávny vzťah.<sup>294</sup> K rovnakým záverom dospela aj najvyššia súdna inštitúcia

<sup>293</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28. marca 2018, sp. zn. 5Asan/7/2017, bod 46: „[P]ri posúdení znakov závislej práce sa môže dať rôzna váha rôznym znakom, pričom primárnym znakom je nadriadenosť a podriadenosť. Nedojednanie odmeny, či pracovného času sa má posúdiť ako obídienie zákona a nie ako neprítomnosť znaku. Najvyšší súd však zdôrazňuje, že je rozhodujúce brať do úvahy okolnosti konkrétneho prípadu a posúdiť jednotlivé znaky, ako aj vyhodnotiť celkovú situáciu. Každú skutkovú situáciu je potrebné posudzovať osobitne a správny orgán je povinný vykonať dokazovanie tak, aby spôsobom vylučujúcim akékoľvek pochybnosti jednoznačne preukázal opodstatnenosť záveru o nelegálnom zamestnávaní.“

<sup>294</sup> Cour de cassation - Chambre sociale zo 04. marca 2020, č. 19-13.316.

Španielska<sup>295</sup> vo veci aplikácie Glovo, ktorá zabezpečuje rozvoz jedál z reštaurácií pomocou bicyklov a motocyklov.<sup>296</sup> V prospech zamestnaneckého statusu sa z recentnej rozhodovacej praxe priklonil aj nemecký Spolkový pracovný súd. Na rozdiel od skôr uvedených prípadov, v ktorých išlo o prácu na požiadanie prostredníctvom aplikácií, v Nemecku išlo o skupinové zamestnávanie. Základom spolupráce bola rámcová dohoda, v ktorej nebol dohodnutý konkrétny objem činnosti, crowdworker nebol povinný prijímať úlohy, mohol sa sám rozhodnúť, ako často ich akceptuje, a ani nebol povinný ich vykonávať osobne. Navzdory tomu, že nebol povinný prijať prácu, motivačný systém platformy fungoval z hľadiska gamifikácie tak, že ho inštinktívne nútil vykonávať pridelené úlohy v duchu 'čím viac stihneš, tým získaš lepšie hodnotenie, dosiahneš vyšší level a viac zarobíš'. Súd považoval za kľúčové, že crowdworker bol viazaný pokynmi, jeho činnosť bola kontrolovaná, a teda bol ekonomicky závislý od platformy.<sup>297</sup>

Posúdenie bude vždy závisieť od konkrétnych okolností prípadu, pričom nebude stačiť jednoduchý checklist, na ktorom sa bude formalisticky odškrtať jeden zákonný znak závislej práce po druhom. Otázne preto je, ako by postupovali slovenské súdy či inšpektoráty práce, ktoré zatiaľ nemajú praktické skúsenosti s takýmito typmi sporov. Právne zisťovanie je do značnej miery založené na skúsenostiach z minulosti, čo pri nových typoch činností a vzťahoch môže byť pre slovenské súdy, ale aj inšpektoráty práce, problematické, ak pripustíme, že „postupne směřujeme do stavu 'neomezeného prostoru a času', kdy zaměstnanci mohou realizovat řadu pracovních úkolů mimo pracoviště z kteréhokoli místa na Zemi prostřednictvím výpočetní techniky, aspekt kontroly a vynutitelnosti při stávajícím stavu věcí, možnostech a schopnostech kontrolních orgánů se javí prakticky zcela fiktivní.“<sup>298</sup>

Pri posudzovaní závislej práce sa vždy vychádza zo stotožnenia dvoch zmluvných strán. Pri bližšom pohľade na koncept platformovej práce však jeden subjekt bude vždy prevyšovať, pretože väzby majú trojuholníkovú povahu. Intuitívne sa tu preto ponúka využiť právnu schému 'klasického' trojstranného právneho vzťahu, ktorým je dočasné agentúrne zamestnávanie.<sup>299</sup>

V tejto spojitosti už aj Európsky parlament vyzval Európsku komisiu „aby preskúmala, do akej miery sa smernica o agentúrach dočasného zamestnávania (2008/104/EC) vzťahuje na konkrétne online platformy [pretože sa domnieva] ,že mnohé sprostredkovacie online platformy sú štrukturálne podobné agentúram dočasného zamestnávania (trojstranný zmluvný vzťah medzi: pracovníkom dočasnej agentúry/pracovníkom platformy; agentúrou

<sup>295</sup> Tribunal Supremo z 25. septembra 2020, č. 4746/2019.

<sup>296</sup> Viac pozri TODOLÍ SIGNÉS, A.: Notes on the Spanish Supreme Court Ruling that Considers Riders to be Employees. *Comparative Labor Law & Policy Journal – Dispatch No. 30*, 2020, 7 s.

<sup>297</sup> *Bundesarbeitsgericht*) z 01. decembra 2020, č. 9 AZR 102/2020.

<sup>298</sup> MORÁVEK, J.: *Prostředky moderní techniky a právi úprava pracovněprávních vztahů v české republice*. In: BARANCOVÁ H. – OLŠOVSKÁ, A.: *Pracovní právo v digitální době*. Praha : Leges, 2017, s. 50.

<sup>299</sup> Napr. WAAS, B. – LIEBMAN, W.B. – LYUBARSKY, A. – KEZUKA, K.: *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*. Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main Herstellung: Kerstin Wilke Umschlaggestaltung: Neil McBeath, Stuttgart Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Krefeld Druck: CPI books GmbH, Leck Printed in Germany 2017, s. 267.



dočasného zamestnávania/online platformou; používateľským podnikom/klientom)<sup>300</sup>. Nie je síce úplne jasné, či dokument odkazuje na celý ekosystém, keďže výraz 'online platforma' možno interpretovať rôznymi spôsobmi, ale automatické a plnohodnotné uplatňovanie európskej smernice má aj viacero ďalších sporných miest. Ide najmä o právomoc dohliadať a kontrolovať výkonnosť jednotlivcov, ktorá sa niekedy delí medzi konečného užívateľa a platformu spájajúcu profesionálov alebo amatérov s klientmi. Okrem toho, takéto usporiadanie predpokladá existenciu viacerých rôznych zmlúv medzi zainteresovanými osobami.<sup>301</sup>

Z hľadiska národného práva narážame ešte na iný problém, ktorým je skutočnosť, že dočasne prideleným môže byť len zamestnanec v pracovnom pomere, t.j. ktorý s ADZ uzavrel pracovnú zmluvu (§ 58 ods. 1 ZP). Z judikatúry Súdneho dvora EÚ však odkazom na článok 1 ods. 1<sup>302</sup>, ako aj článku 3 ods. 1 písm. c)<sup>303</sup> smernice 2008/104, ktorý definuje pojem 'dočasný agentúrny pracovník', vyplýva, že „*smernica sa uplatňuje nielen na pracovníkov, ktorí uzavreli pracovnú zmluvu s agentúrou dočasného zamestnávania, ale aj na pracovníkov, ktorí majú 'pracovnoprávny vzťah' s takouto agentúrou*“<sup>304</sup>.

Z uvedeného vyplýva, že ani právna kvalifikácia vzťahu vo vnútroštátnom práve, ani jeho povaha, či forma nie sú relevantné na účely kvalifikácie tejto osoby. Z pojmu 'pracovník' v zmysle v zmysle smernice 2008/104 ani z jej pôsobnosti nemožno vylúčiť dotknutú osobu len preto, že neuzavrela s ADZ pracovnú zmluvu, a teda nemá postavenie zamestnanca podľa slovenského práva. Tento záver nemôže spochybniť ani skutočnosť, že podľa článku 3 ods. 2 smernice 2008/104 nie sú touto smernicou dotknuté vnútroštátne právne predpisy týkajúce sa definície pracovníka. Podľa generálneho advokáta Saugmandsgaard Øeho toto ustanovenie totiž len znamená, že normotvorca EÚ mal v úmysle zachovať právomoc členských štátov vymedziť osoby, ktoré zahŕňa pojem 'pracovník' v zmysle vnútroštátneho práva a ktoré majú byť predmetom ochrany v rámci ich vnútroštátnej právnej úpravy, čo je otázka, ktorú nemá smernica 2008/104 za cieľ harmonizovať.<sup>305</sup> Dané ustanovenie však nemožno vykladať tak, že samotný normotvorca EÚ odmietol vymedziť rozsah tohto pojmu v zmysle smernice 2008/104, a teda jej osobnú pôsobnosť. Členským štátom nie je ponechaná právomoc, aby jednostranne definovali uvedený pojem. Na účely tohto článku sa uvedená definícia teda vzťahuje na každú osobu, ktorá má pracovnoprávny vzťah v zmysle ustálenom

<sup>300</sup> Uznesenie Európskeho parlamentu z 15. júna 2017 o Európskej agende pre kolaboratívne hospodárstvo, bod 46. Dostupné na [http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0271\\_SK.html](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0271_SK.html).

<sup>301</sup> DE STEFANO V. - ALOISI A.: *European Legal framework for digital labour platforms*. European Commission, Luxembourg, 2018, s. 39.

<sup>302</sup> Smernica 2008/104: „*Táto smernica sa vzťahuje na pracovníkov s pracovnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom s agentúrou dočasného zamestnávania, ktorí sú pridelení do užívateľského podniku na dočasný výkon práce pod ich dohľadom a vedením.*“

<sup>303</sup> Smernica 2008/104: „*Na účely tejto smernice 'dočasný agentúrny pracovník' je pracovník s pracovnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom s agentúrou dočasného zamestnávania na účely jeho pridelenia do užívateľského podniku na dočasný výkon práce pod jeho dohľadom a vedením.*“

<sup>304</sup> Rozsudok Súdneho dvora (piata komora) zo 17. novembra 2016 vo veci C-216/15 Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH proti Ruhrlandklinik gGmbH, bod 28.

<sup>305</sup> Návrhy generálneho advokáta Saugmandsgaard Øeho prednesené 06. júla 2016 vo veci C-216/15, bod 29.



praxou Súdneho dvora, t.j. že určitá osoba vykonáva po určitú dobu v prospech inej osoby a pod jej vedením činnosti, za ktoré poberá odmenu, pričom právna kvalifikácia vo vnútroštátnom práve a forma tohto vzťahu, ako aj povaha právneho vzťahu medzi týmito dvomi osobami nie sú v tejto súvislosti relevantné. Tento výklad potvrdzujú ciele, ktoré sleduje smernica 2008/104. Z odôvodnení 10<sup>306</sup> a 12<sup>307</sup> tejto smernice totiž vyplýva, že vzhľadom na to, že právne postavenie, štatút a pracovné podmienky dočasných agentúrnych pracovníkov v EÚ sú poznačené značnými rozdielmi, uvedená smernica má za cieľ vytvárať ochranný rámec pre týchto pracovníkov, ktorý je nediskriminačný, transparentný a primeraný a ktorý zároveň rešpektuje rôznorodosť pracovných trhov a pracovnoprávných vzťahov. Podľa článku 2 smernice je účelom zabezpečiť ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov a zlepšiť kvalitu dočasnej agentúrnej práce zabezpečením toho, aby sa na dočasných agentúrnych pracovníkov vzťahovala zásada rovnosti zaobchádzania, a uznaním ADZ za zamestnávateľov, pričom sa zohľadní potreba vytvorenia vhodného rámca pre využívanie dočasnej agentúrnej práce s cieľom účinne prispieť k vytváraniu pracovných miest a rozvoju pružných foriem práce. Obmedzenie pojmu iba na osoby, ktoré uzavreli s ADZ pracovnú zmluvu, by pritom mohlo ohroziť dosiahnutie týchto cieľov a v dôsledku toho narušiť potrebný účinok tejto smernice tým, že sa neprimerane a neodôvodnene obmedzí jej pôsobnosť.<sup>308</sup>

Požiadavka pracovnej zmluvy podľa § 58 ods. 1 ZP teda nemôže byť prekážkou pre aplikáciu úpravy agentúrneho zamestnávania na nové formy práce v rámci priemyslu 4.0. V opačnom prípade by to znamenalo vylúčenie platformových pracovníkov z využívania ochrany, ktorú poskytuje pracovnoprávny kódex, a najmä uplatnenia zásady rovného zaobchádzania.

Otáznik môže vzbudzovať aj iný pojem, a to 'hospodárska činnosť', ktorá limituje vecný rozsah pôsobnosti smernice 2008/104 v intenciách článku 1 ods. 2: „*Táto smernica sa vzťahuje na verejné a súkromné podniky, ktoré sú agentúrami dočasného zamestnávania alebo užívateľskými podnikmi vykonávajúcimi hospodársku činnosť, bez ohľadu na to, či pracujú s cieľom dosiahnuť zisk alebo nie.*“ K tomuto sa už vyjadril Súdny dvor tiež vo veci C-216/15, pričom vychádzal zo svojej ustálenej judikatúry, podľa ktorej hospodársku povahu má akákoľvek činnosť spočívajúca v ponúkaní tovarov alebo služieb na danom trhu.<sup>309</sup> Z pohľadu digitálnej platformy nie je problém. Tá vykonáva svoju činnosť s cieľom dosiahnuť zisk. Opačne je to u klienta (zákazníka), ktorý využíva služby platformy v podobe práce, pretože ten to nerobí v rámci svojej ekonomickej činnosti, keďže ide o fyzickú osobu-spotrebiteľa, ktorého cieľom je napr. dopraviť z bodu A do bodu B v rámci mesta. Iná situácia

<sup>306</sup> Odôvodnenie 10 smernice 2008/104: „*V rámci Európskej únie existujú značné rozdiely vo využívaní dočasnej agentúrnej práce a v právnom postavení, štatúte a pracovných podmienkach dočasných agentúrnych pracovníkov.*“

<sup>307</sup> Odôvodnenie 12 smernice 2008/104: „*Touto smernicou sa vytvára ochranný rámec pre dočasných agentúrnych pracovníkov, ktorý je nediskriminačný, transparentný a primeraný a zároveň rešpektuje rôznorodosť pracovných trhov a pracovnoprávných vzťahov.*“

<sup>308</sup> C-216/15, body 32-36.

<sup>309</sup> C-216/15, bod 44 a tam odkazované rozsudky Komisia/Taliansko, C-35/96, bod 36; Scattolon, C-108/10, bod 43, a Komisia/Maďarsko, C-179/14, bod 149.

však nastáva podľa slovenského práva, ktoré nepoužíva predmetný pojem v súvislosti s agentúrnym zamestnávaním. Môžeme teda skonštatovať, že v tomto smere je pôsobnosť § 58 a § 58a ZP širšia a platformy by mohli byť považované za ADZ.

Úloha platformy však môže niekedy byť oveľa menej komplikovaná, pretože vystupuje v podstate iba ako elektronická nástienka, kde sa v reálnom čase stretáva dopyt s ponukou práce. Ide teda o lineárny trojprvkový vzťah, pričom platforma – ako 'obyčajný' sprostredkovateľ a nie ADZ – tiež nemusí uniknúť pracovnoprávnej regulácii.

Ustanovenie § 25 zákona o službách zamestnanosti už v súčasnosti obsahuje kompletnú úpravu sprostredkovania zamestnania za úhradu, ktoré môže vykonávať právnická osoba alebo fyzická osoba, ak má na túto činnosť oprávnenie vydané podľa živnostenského zákona. Sprostredkovanie zamestnania za úhradu má spoločný základ s agentúrnym zamestnávaním prostredníctvom ADZ. Obe vychádzajú z dohovoru č. 181, ktorý má širšiu pôsobnosť ako smernica 2008/104.<sup>310</sup> Podľa Článku 1 ods. 1 písm. a) platí, že „[n]a účely tohto dohovoru výraz 'súkromná agentúra zamestnania' znamená akúkoľvek fyzickú osobu alebo právnickú osobu nezávislú od verejných úradov, ktorá poskytuje (...) služby, ktoré zodpovedajú ponukám a žiadostiam o zamestnanie bez toho, aby sa súkromná agentúra zamestnania stala stranou v pracovných pomeroch, ktoré môžu z toho vzniknúť.“

Tento postup by znamenal, že platforma v postavení sprostredkovateľa by bola povinná uzatvoriť s občanom písomnú dohodu o sprostredkovaní zamestnania za úhradu, ktorá musí obsahovať najmä:

- a) názov, adresu, identifikačné číslo zamestnávateľa a druh ekonomickej činnosti zamestnávateľa,
- b) dĺžku trvania zamestnania,
- c) druh práce, mzdu alebo plat a ďalšie pracovné podmienky,
- d) spôsob a podmienky zdravotného poistenia a sociálneho poistenia,
- e) rozsah zodpovednosti sprostredkovateľa za nedodržanie podmienok dohody.

Už len z týchto demonštratívnych podstatných náležitostí dohody je zrejmé, že sa to už veľmi podobá na právne vzťahy založené pracovnými zmluvami. Pri správnej klasifikácii<sup>311</sup> je teda možné od platformy okamžite vyžadovať plnenie určitých povinností v záujme ochrany tých, ktorí ju využívajú a poskytujú prostredníctvom nej svoje zručnosti a schopnosti, a to aj bez ohľadu na to, či pôjde o ADZ alebo nie. Ide predovšetkým o garancie práva na slobodu združovania sa a práva kolektívne vyjednávať (Článok 4); podpory rovnosti príležitostí a zaobchádzania, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu a k rozličným povolaniam (Článok 5)<sup>312</sup>;

<sup>310</sup> PICHRT, J.: *Dočasné pridelení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012*. In: Pracovní právo 2012. Brno : Masarykova univerzita, 2012, s. 12.

<sup>311</sup> Online platformy by sa mali považovať za súkromné agentúry práce na platforme by malo ležať dôkazné bremeno, že to tak nie je. K tomu pozri HUWS, U. - SPENCER, N.H. - SYRDAL, D.S. – HOLTS, K.: *Work in the European Gig Economy*, s. 51.

<sup>312</sup> Článok 5 dohovoru: „Súkromné agentúry zamestnania musia zaobchádzať s pracovníkmi bez diskriminácie podľa rasy, farby pleti, pohlavia, náboženstva, politického názoru, národného pôvodu, sociálneho pôvodu alebo



spracovávaní osobných údajov (Článok 6)<sup>313</sup>; predchádzania zneužívania migrujúcich pracovníkov (Článok 8); nevyužívania a nedodávania detskej práce (Článok 9) a mechanizmu a postupov na prešetrenie sťažností, obvinení zo zneužívania a podvodných praktík (Článok 10).

Ústrednou myšlienkou ochrany je však princíp plnej úhrady vyplývajúci z Článku 7 ods. 1, v zmysle ktorého „[s]úkromné agentúry zamestnania pracovníkom neúčtujú priamo alebo nepriamo, vcelku alebo sčasti, akékoľvek poplatky alebo náklady“. Pracujúci by teda mali dostávať celú sumu, ktorá je účtovaná klientom v ich mene. Súkromné agentúry-platformy si tiež nesmú netransparentným spôsobom strhávať percentá z výplaty, ktorá by mala byť v skutočnej mene a nemala by byť v podobe nejakých bodov, darčkových kariet alebo v inom štátom neuznanom platidle.<sup>314</sup>

Ak teda nie je politická vôľa na prijatie právnych a politických reforiem<sup>315</sup>, pričom podľa Kennedyho<sup>316</sup> môže ísť najmä o i/ prehodnotenie všetkých právnych predpisov a ich prispôbenia na podmienky platformovej práce, ii/ vyňatie zo súčasného právneho rámca a vytvorenie špeciálnej úpravy, iii/ vytvorenia hybridnej kategórie na pomedzí zamestnancov a samostatne zárobkovo činnými osobami<sup>317</sup>, tak vhodnou alternatívou môže byť cesta využitia a dôsledného dodržiavania už existujúceho právneho rámca, a to buď úpravy agentúrneho zamestnávania, alebo ešte lepšie sprostredkovania zamestnania za úhradu zákona v zmysle zákona o službách zamestnanosti.

---

akejkoľvek inej formy diskriminácie podľa jej definície vo vnútroštátnom práve a praxi, ako je diskriminácia z dôvodu veku alebo zdravotného postihnutia.“

<sup>313</sup> Článok 6 dohovoru: „Spracovávanie osobných údajov pracovníkov súkromnou agentúrou zamestnania sa vykonáva spôsobom, ktorý chráni tieto údaje a rešpektuje súkromný život pracovníkov v súlade s vnútroštátnym právom a praxou; a obmedzuje sa na záležitosti týkajúce sa kvalifikácií a odbornej praxe dotknutých pracovníkov a všetkých ostatných závažných informácií.“

<sup>314</sup> Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. International Labour Office – Geneva, ILO, 2018, s. 106.

<sup>315</sup> JOHNSTON, H. - LAND-KAZLAUSKAS, C.: *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. Conditions of work and employment series*. Geneva : ILO, 2018, s. 32.

<sup>316</sup> KENNEDY, J. V.: *Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy*. Information Technology & Innovation Foundation, 2016, s. 2.

<sup>317</sup> Všetky tri návrhy počítajú s adaptovaním existujúceho právneho rámca a - okrem primárnej statusovej otázky - by mali výslovne riešiť pracovné podmienky vrátane možnosti slobodne sa združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov spolu s právom kolektívne vyjednávať. Vynechaná by nemala byť ani problematika daní a odvodov, a to hlavne dôchodkového a úrazového poistenia. V tomto smere možno nasledovať Nemecko, kde koncom roka 2020 prijali kľúčové body plánovanej reformy zhrnuté do pozičného dokumentu Spravodlivá práca v platformovej ekonomike (*Faire Arbeit in der Plattformökonomie*). Nápad sa dá čerpať aj zo štúdie pripravenej pre Európsku komisiu zameranej na pracovné podmienky v rámci platformiem (*Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*).

### 3. PRACOVNÁ CESTA A CESTOVNÉ NÁHRADY

#### 3.1. VYMEDZENIE POJMOV PRACOVNÁ CESTA, VYSLANIE NA PRACOVNÚ CESTU A PRAVIDELNÉ PRACOVISKO

Pracovnoprávna úprava uskutočňovania pracovných ciest je sústredená nielen do Zákonníka práce, ale pracovné cesty sú predmetom úpravy osobitného zákona č. 283/2002 Z.z., vo vzťahu ku ktorému Zákonník práce platí subsidiárne.

Pracovnou cestou je časovo obmedzená zmena v pracovnej zmluve dohodnutého miesta výkonu práce (alebo pravidelného pracoviska). Pritom práca zamestnanca, ktorá je predmetom pracovnej cesty, nesmie tak ako pri inom výkone práce presahovať druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve. Z hľadiska právnej povahy pracovná cesta je výkonom pracovných povinností zamestnanca. Maximálnu dĺžku trvania pracovnej cesty Zákonník práce nezakotvuje. Jej trvanie je všeobecne vymedzené na nevyhnutne potrebné obdobie. Problémom právnej interpretácie zostáva vymedzenie pojmu „nevyhnutne potrebné obdobie“. Pri vyslaní na pracovnú cestu má vymedzenie nevyhnutne potrebného obdobia dôležitý význam. Má zabrániť zamestnávateľovi, aby neobchádzal zákon, ktorý neumožňuje jednostranné preloženie zamestnanca na iné miesto výkonu práce, než bolo dohodnuté v pracovnej zmluve. Interpretácia právneho pojmu „nevyhnutne potrebné obdobie“ zo strany zamestnávateľa by však nemala byť veľmi extenzívna a mala by sa vykladať nielen vo väzbe na zásadu dobrých mravov, ale tiež vo väzbe na riziko obchádzania zákona, ktorý nedovoľuje jednostranné preloženie zamestnanca na iné miesto výkonu práce. Ak by však zamestnávateľ vysielal svojich zamestnancov na pracovné cesty na dlhý čas, takýto postup zamestnávateľa by bolo možné považovať za obchádzanie zákona.<sup>318</sup>

V zmysle paltnej právnej úpravy sa teda pracovnou cestou rozumie čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko, vrátane výkonu práce v tomto mieste do skončenia tejto cesty. Nástup a skončenie pracovnej cesty určuje zamestnávateľ. Každá pracovná cesta musí byť vymedzená z časového, miestneho a vecného hľadiska.

Pravidelné pracovisko podľa tohto zákona je miesto písomne dohodnuté so zamestnancom. Ak také miesto nie je dohodnuté, je pravidelným pracoviskom miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve alebo v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Ak ide o zamestnancov, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitej povahy povolania, možno ako pravidelné pracovisko dohodnúť aj miesto pobytu. Pravidelné pracovisko nemusí byť totožné s miestom výkonu práce uvedeným v pracovnej zmluve a slúži len pre účely pracovnej cesty a posúdenie nároku na cestovné náhrady podľa zákona o

<sup>318</sup> Pozri bližšie: BARANCOVA, H., OLŠOVSKÁ, A., HAMULÁK, J., DOLOBÁČ, M. Slovenské pracovné právo, Sprint 2, 2018.



cestovných náhradách. Zákon o cestovných náhradách striktné nedefinuje, čo je pravidelným pracoviskom, a teda ponecháva voľnosť medzi zamestnávateľom a zamestnancom, aby sa dohodli na mieste, ktoré bude pravidelným pracoviskom. Preto táto písomná dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom má prednosť pred pracovnou zmluvou alebo dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Ďalej sa vymedzuje presný rozsah pojmu rodina zamestnanca na účely zákona o cestovných náhradách. Zákon teda presne definuje, kto je rodinou zamestnanca. Sú to: manžel, vlastné deti, osvojené deti, deti zverené zamestnancovi do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu, vlastní rodičia, osvojiteľia, opatrovníci, pestúni, prípadne ďalšie osoby žijúce v domácnosti (domácnosť definuje § 115 Občianskeho zákonníka) so zamestnancom, ak majú pobyt na území Slovenskej republiky.

Zamestnanec na účely zákona o cestovných náhradách je oveľa širší pojem ako na účely Zákonníka práce. Preto treba vždy vychádzať z definície pre tento zákon. V praxi často dochádza k zlému zadefinovaniu pojmu zamestnanca na účely nároku na cestovné náhrady, čím je často ukrátená osoba, ktorá práve má nárok na tieto náhrady podľa zákona.

Zamestnávateľ podľa tohto zákona je zamestnávateľ podľa Zákonníka práce, zákona o štátnej službe, zákona o výkone práce vo verejnom záujme a užívateľský zamestnávateľ.

### 3.2. CESTOVNÉ NÁHRADY PRI PRACOVNÝCH CESTÁCH

Poskytovanie cestovných náhrad je neodmysliteľnou súčasťou pracovnoprávných vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Problematika poskytovania cestovných náhrad predstavuje významnú časť pracovnoprávných vzťahov, ktoré sa medzi zamestnávateľom a zamestnancom realizujú v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh zamestnanca na pracovnej ceste. Pokiaľ zamestnávateľ vyšle svojho zamestnanca na pracovnú cestu za účelom plnenia jeho pracovných úloh, je povinný mu poskytnúť cestovné náhrady za podmienok ustanovených v zákone, resp. podľa zmluvne dohodnutých podmienok v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. Poskytovanie cestovných náhrad predstavuje vzájomné práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom v súvislosti s plnením pracovných úloh na pracovnej ceste, počas ktorej zamestnancovi vzniknú rôzne oprávnené výdavky. V súvislosti s plnením pracovných úloh na pracovnej ceste vzniká zamestnancovi právo na poskytnutie cestovných náhrad a na strane zamestnávateľa vzniká povinnosť tieto cestovné náhrady zamestnancovi za zákonom ustanovených alebo zmluvne dohodnutých podmienok riadne a včas poskytnúť.

Právnym základom pre analýzu cestovných náhrad poskytovaných pri pracovných cestách je primárne zákon č. 283/2002. Z.z. zákon o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej len: „zákon o cestovných náhradách“). Na vykonanie niektorých ustanovení

zákona o cestovných náhradách je potrebné skúmať jednotlivé opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len: „MPSVaR SR“), ktoré bližšie ustanovujú jednotlivé sadzby pre výpočet konkrétnych náhrad poskytovaných zamestnancom na pracovných cestách.

V aplikačnej praxi sa v súvislosti s poskytovaním cestovných náhrad vyskytuje množstvo aplikačných problémov. Jednotlivé aplikačné problémy vznikajúce v súvislosti s poskytovaním cestovných náhrad sú výsledkom nesprávneho právneho výkladu jednotlivých ustanovení zákona o cestovných náhradách. V aplikačnej praxi sa veľmi často opomína účel cestovných náhrad, pričom jednotlivé ustanovenia zákona o cestovných náhradách je potrebné vykladať vo vzájomných súvislostiach so základným účelom cestovných náhrad, o ktorom sa zmienime v nasledujúcej časti našej analýzy. Základným účelom tejto časti našej analýzy je poukázať na základné teoreticko-právne východiská poskytovania cestovných náhrad s akcentom na vybrané problematické aspekty poskytovania cestovných náhrad s následnou formuláciou návrhov *de lege ferenda*, ktoré z hľadiska ich obsahu možno považovať pre normotvornú prax v oblasti právnych predpisov cestovných náhrad za inšpiratívnu.

### 3.2.1. Pojem cestovná náhrada

Na úvod je potrebné zdôrazniť, že zákon o cestovných náhradách pojem „*cestovná náhrada*“ neupravuje. Pojem „*cestovná náhrada*“ nie je legislatívnym pojmom používaným v zákone o cestovných náhradách, aj keď samotný zákon tento pojem vo svojom názve používa. Zákon o cestovných náhradách používa vo svojich ustanoveniach legislatívny pojem „*náhrada*“ pri zákonom predvídaných právnych skutočnostiach a tento pojem vo svojej podstate predstavuje podľa § 1 ods. 1 zákona o cestovných náhradách náhradu výdavkov a iných plnení.

Naproti tomu Zákonník práce pojem „*cestovná náhrada*“ pozná a tento pojem vo svojich ustanoveniach používa. Pre bližšie vymedzenie tohto pojmu a identifikáciu jeho základného účelu je potrebné poukázať na § 118 ods. 2 druhá veta Zákonníka práce, podľa ktorého sa za mzdu nepovažujú cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad. Podľa § 145 Zákonníka práce s názvom náhrada výdavkov poskytovaných zamestnancovi v súvislosti s výkonom práce a jeho ods. 1 platí, že zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi za podmienok ustanovených osobitným predpisom *cestovné náhrady*, náhrady sťahovacích výdavkov a iných výdavkov, ktoré mu vzniknú pri plnení pracovných povinností.

Z uvedených legislatívnych definícií možno vyvodiť, že pojem „*cestovná náhrada*“ nepredstavuje peňažné plnenie za výkon práce zamestnanca na pracovnej ceste, ale predstavuje peňažné plnenie v súvislosti s výkonom práce zamestnanca na pracovnej ceste pre kompenzáciu výdavkov, ktoré sú v príčinnej súvislosti s tým, že zamestnanec vykonáva prácu na pracovnej ceste. Za výkon práce na pracovnej ceste zamestnanec dostáva mzdu podľa § 118 ods. 1 Zákonníka práce, avšak v súvislosti s takýmto výkonom práce na



pracovnej ceste zamestnanec dostáva cestovné náhrady, ktoré nie sú v zmysle § 118 ods. 2 Zákonníka mzdou.

Pojem „cestovná náhrada“ sa v aplikačnej praxi veľmi často zvykne zamieňať s pojmom „cestovné“, alebo dochádza k zúženiu aplikácie tohto pojmu len na oprávnené výdavky zamestnanca na pracovnej ceste v dôsledku využitia osobného motorového vozidla zamestnanca. Takýto právny výklad je však nesprávny, pretože konkrétne ustanovenia Zákonníka práce<sup>319</sup> obsahujúce pojem „cestovná náhrada“ neodkazujú na konkrétny § 7 zákona o cestovných náhradách, ale na konkrétnych miestach len na osobitný predpis. Síce v poznámkach pod čiarou sa pri týchto ustanoveniach Zákonníka práce neobjavuje odkaz na zákon o cestovných náhradách, to však nebráni k vyvodu právného záveru o tom, že Zákonník práce pod pojmom „cestovná náhrada“ myslí všetky náhrady uvedené v zákone o cestovných náhradách a nie len na tzv. cestovnú náhradu v súvislosti s použitím osobného motorového vozidla zamestnanca na pracovnej ceste v zmysle § 7 zákona o cestovných náhradách.

V tejto súvislosti je potrebné identifikovať základný účel poskytovania cestovných náhrad. Správne vymedzený účel cestovných náhrad má ďalekosiahle právne následky súvisiace najmä so správnou interpretáciou a implementáciou právnych noriem obsiahnutých v zákone o cestovných náhradách. Keďže podľa § 118 ods. 2 Zákonníka práce sa cestovné náhrady považujú za opozitum k legislatívnemu pojmu „mzda“ v rámci jej negatívneho vymedzenia, je potrebné najprv poukázať na základné funkcie poskytovanej mzdy.

Podľa článku 23. ods. 3 Všeobecnej deklarácie ľudských práv platí, že: „Každý kto pracuje má právo na spravodlivú a primeranú odmenu, ktorá zabezpečuje jemu samotnému a jeho rodine životnú úroveň zodpovedajúcu ľudskej dôstojnosti, doplnenú v prípade potreby inými prostriedkami sociálneho zabezpečenia.“ Podľa článku 4 Európskej sociálnej charty sa zmluvné strany zaväzujú priznať zamestnancom právo na odmenu, ktorá zabezpečí im a ich rodinám dôstojnú životnú úroveň. Podľa článku 36 ods. 1 písm. a) Ústavy SR majú zamestnanci právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, najmä zabezpečenia práva na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň. Mzda v oblasti pracovnoprávných vzťahov plní štyri základné funkcie, a to sociálnu funkciu, regulačnú funkciu, kompenzačnú funkciu a stimulačnú funkciu. Pre náš účel je najdôležitejšia sociálna funkcia a regulačná funkcia mzdy. Sociálna funkcia mzdy slúži na zabezpečovanie základných životných potrieb zamestnanca. Regulačná funkcia mzdy určuje ekonomickú povahu mzdy ako cenu práce.<sup>320</sup>

Z uvedeného okrem iného vyplýva, že základným účelom mzdy je na strane zamestnanca tvorba a kumulácia peňažných prostriedkov za vykonanú prácu tak, aby dokázal z nich zabezpečiť základné životné potreby seba a svojej rodiny. Základným aspektom poskytnutej

<sup>319</sup> Napríklad § 118 ods. 2, 145 ods. 1 Zákonníka práce.

<sup>320</sup> GREGUŠ, J.: Spravodlivá mzda v pracovnoprávných vzťahoch, str. 67. In.: OŠLOVSKÁ, A., LACLAVÍKOVÁ, M., MORAVČIKOVÁ, M. (eds.): Ethica et aequitas in iure. Pocta prof. JUDr. Alexandre Krskovej, CSc., Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, 2017, 269 s., ISBN: 978-80-568-0034-8.

mzdy je vytvorenie zisku za vykonanú prácu, z ktorého zamestnanec dokáže zabezpečiť základné životné potreby seba a svojej rodiny. Keďže cestovné náhrady nie sú v zmysle § 118 ods. 2 Zákonníka práce mzdou, ich základným účelom nie je tvorba a kumulácia peňažných prostriedkov za účelom zabezpečenia základných životných potrieb seba a svojej rodiny. Základným účelom cestovných náhrad je vyrovnanie nákladov súvisiacich s výkonom práce zamestnanca na pracovnej ceste, ktoré mu vzniknú v príčinnej súvislosti s touto skutočnosťou. Účelom cestovných náhrad nie je tvorba a kumulácia zisku za to, že zamestnancovi vznikli oprávnené výdavky v súvislosti s výkonom práce na pracovnej ceste. Účelom poskytnutia cestovných výdavkov je vyrovnanie výdavkov zamestnancovi na základe jeho ekonomickej straty, ktorá vznikla v súvislosti s výkonom práce na pracovnej ceste. Výsledkom poskytnutia cestovných výdavkov by nemal byť ekonomický zisk alebo ekonomická strata na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa, ale len náhrada za ekonomickú stratu, ktorá vznikla zamestnancovi v dôsledku výkonu práce na pracovnej ceste. Skutočnosť, že v dôsledku tzv. *paušalizácie* náhrad podľa § 34 zákona o cestovných náhrad môže v aplikačnej praxi dôjsť u niektorej zmluvnej strany pracovnoprávneho vzťahu k malému vzniku zisku alebo straty ešte neznamena, že táto skutočnosť je v rozpore so základným účelom poskytovania cestovných náhrad v zmysle zákona o cestovných náhradách.

### 3.2.2. Pôsobnosť zákona o cestovných náhradách

Pôsobnosť zákona o cestovných náhradách predstavuje základný determinant, ktorý je dôležitý pre správnu aplikáciu noriem obsiahnutých v tomto zákone. Z hľadiska pôsobnosti všeobecne záväzných právnych predpisov rozlišujeme vecnú, miestnu, časovú a osobnú pôsobnosť. Za dôležité považujeme zdôrazniť najmä na vecnú a osobnú pôsobnosť zákona o cestovných náhradách, nakoľko sme toho názoru, že uvedené pôsobnosti neodzrkadľujú aktuálne trendy v oblasti nových foriem zamestnávania zamestnancov.

#### 3.2.2.1. Vecná a územná pôsobnosť

Vecná pôsobnosť zákona o cestovných náhradách je upravená v § 1 ods. 1 zákona o cestovných náhradách. Zákon o cestovných náhradách upravuje poskytovanie náhrad pri:

- a) pracovných cestách,
- b) pri dočasnom pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi,
- c) pri vyslaní do členského štátu Európskej únie,
- d) pri vzniku pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu,
- e) pri výkone práce v zahraničí a
- f) pri ceste v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien do miesta pravidelného pracoviska a späť.

Podľa § 2 ods. 1 pracovná cesta podľa tohto zákona je čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko, vrátane výkonu práce v



tomto mieste do skončenia tejto cesty. Pracovná cesta podľa tohto zákona je aj cesta, ktorá trvá od nástupu osoby na cestu na plnenie činností pre ňu vyplývajúcich z osobitného postavenia vrátane výkonu činností do skončenia tejto cesty.

Zahraničná pracovná cesta podľa tohto zákona je čas pracovnej cesty v zahraničí vrátane výkonu práce v zahraničí do skončenia tejto cesty. So správnou identifikáciou zahraničnej pracovnej cesty sú v mnohých prípadoch spojené aplikačné problémy, následkom ktorých zamestnávateľa odmetajú poskytnúť niektoré cestovné náhrady svojim zamestnancom. Pokiaľ má zamestnanec v pracovnej zmluve uvedené pravidelné miesto výkonu práce v Slovenskej a v Českej republike, presun medzi týmito dvomi pravidelnými pracoviskami nie je zahraničnou pracovnou cestou. Pokiaľ však zamestnávateľ vyšle zamestnanca z pravidelného miesta výkonu práce v Slovenskej republike na miesto výkonu práce v Českej republike, ktoré je však odlišné od pravidelného miesta výkonu práce v Českej republike, pôjde o zahraničnú pracovnú cestu v zmysle § 2. ods. 2 zákona o cestovných náhradách. V takýchto prípadoch zvyknú zamestnávateľa argumentovať, že od pravidelného miesta výkonu práce v Slovenskej republike po štátne hranice s Českou republikou je zamestnanec na tuzemskej pracovnej ceste a od štátnych hraníc Českej republiky po miesto výkonu práce v Českej republike je zamestnanec na tuzemskej pracovnej ceste podľa osobitného právneho predpisu platného na území Českej republiky. Takéto argumentačné rozdelenie zahraničnej pracovnej cesty na dve tuzemské pracovné cesty má praktický dopad napríklad na poskytnutie stravného podľa § 5 zákon o cestovných náhradách, ktoré sa zamestnancovi poskytuje v rámci tuzemskej pracovnej cesty v trvaní len nad 5 hodín, v dôsledku čoho nebude mať zamestnanec nárok na stravné v zmysle zákona o cestovných náhradách. Takúto argumentačnú líniu niektorých zamestnávateľov je potrebné jednoznačne odmietnuť s odôvodnením, že zamestnanec má len jedného zamestnávateľa a v rámci tohto jedného pracovného pomeru bol vyslaný na jednu pracovnú cestu, ktorú nie je možné účelovo rozdeliť podľa štátnych hraníc za účelom neposkytnutia právnych nárokov vyplývajúcich zo zákona o cestovných náhradách pri zahraničnej pracovnej ceste. Uvedená argumentačná línia robí zo zahraničnej pracovnej cesty dve tuzemské pracovné cesty a vzhľadom na územnú pôsobnosť zákona o cestovných náhradách má za cieľ obchádzanie zákona o cestovných náhradách. Územnou pôsobnosťou zákona o cestovných náhradách je celé územie Slovenskej republiky. Pokiaľ však nadnárodný zamestnávateľský subjekt spraví to, že na území Slovenskej republiky má zamestnanec pracovnú zmluvu podľa slovenského Zákonníka práce a na území Českej republiky druhú pracovnú zmluvu uzatvorenú podľa českého Zákonníka práce, kontrolný a dozorný orgán na úseku inšpekcie práce má skutočne veľmi sťaženú pozíciu v oblasti dokazovania, či sa v danom prípade jedná o zahraničnú pracovnú cestu alebo dve tuzemské pracovné cesty.

Ďalším legislatívnym pojmom súvisiacim s vecnou pôsobnosťou zákona o cestovných náhradách je pojem „*pravidelné pracovisko*“. Podľa § 2 ods. 3 zákona o cestovných náhradách platí, že *pravidelné pracovisko podľa tohto zákona je miesto písomne dohodnuté so zamestnancom. Ak také miesto nie je dohodnuté, je pravidelným pracoviskom miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve alebo v dohodách o prácach vykonávaných*

*mimo pracovného pomeru.* Uvedené ustanovenie zákona o cestovných náhradách v sebe obsahuje právnu fikciu, že pokiaľ pracovná zmluva alebo niektorá z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer neobsahuje údaj o pravidelnom pracovisku, na účely tohto zákona sa pravidelným pracoviskom myslí miesto výkonu práce v pracovnej zmluve. To znamená, že pre účely poskytovania cestovných náhrad sa bude brať pravidelným pracoviskom miesto, kde zamestnanec bude vykonávať svoju prácu.

Súčasne však platí, že *ak má zamestnanec na základe dohody o vykonaní práce výkon práce v mieste mimo miesta pobytu, môže s ním zamestnávateľ v tejto dohode dohodnúť, že mu poskytne i pri ceste z miesta pobytu do miesta výkonu práce a späť náhrady ako pri pracovnej ceste.* V nadväznosti na vyššie uvedené to znamená, že pokiaľ zamestnanec pracujúci na základe dohody o vykonaní práce podľa § 226 a nasl. Zákonníka práce nemá uvedené pravidelné pracovisko, je pravidelné pracovisko bude jeho skutočné miesto výkonu práce a cesta do miesta výkonu práce z trvalého pobytu zamestnanca sa nebude považovať za pracovnú cestu podľa § 2 ods. 1 zákona o cestovných náhradách. Zamestnávateľ sa s takýmto zamestnancom môže dohodnúť, že mu bude preplácať cestovné náhrady z miesta trvalého pobytu do miesta výkonu práce tak, ako pri pracovnej ceste.

Typickým príkladom je výkon práce rozhodcov v športe na základe uzatvorenej dohody o vykonaní práce postupom podľa § 6 ods. 3 písm. c) zákona č. 440/2015 zákon o športe v znení neskorších predpisov (ďalej len: „*zákon o športe*“), ktorí na základe delegácií v delegačných listoch príslušných rozhodcovských komisií národných športových zväzov vykonávajú svoju prácu v mieste konania športového podujatia a národné športové zväzy im preplácajú cestovné náhrady postupom podľa § 2 ods. 3 posledná veta *in fine* zákona o cestovných náhradách tak, ako keby sa jednalo o pracovnú cestu.

Zákon o cestovných náhradách pri vymedzení pojmu „*pravidelné pracovisko*“ ani Zákonník práce neupravuje situáciu, pokiaľ má pravidelné pracovisko zamestnanec vo viac ako jednej obci. V zmysle § 43 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce nie je vylúčené, že zamestnanec bude mať viac ako jedno pravidelné pracovisko. Otázkou potom zostáva, ktoré z týchto viacerých pravidelných pracovísk bude rozhodujúcim pravidelným pracoviskom podľa § 2 ods. 3 zákona o cestovných náhradách pre účely tohto zákona? Zákon o cestovných náhradách pri vymedzení tohto pojmu v § 2 ods. 3 tohto zákona neupravuje situáciu, kedy má napríklad zamestnanec dve pravidelné pracoviská a ani jedno nie je dohodnuté ako pravidelné pracovisko pre účely zákona o cestovných náhradách. Za inšpiratívne v tomto smere možno považovať ustanovenie § 34a zákona č. 262/2006 Sb. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len: „*český Zákonník práce*“), podľa ktorého pravidelné pracovisko nemôže byť pre účely cestovných náhrad zjednané širšie ako jedna obec.

Na tomto mieste však musíme poukázať aj na skutočnosť, že možnosť preplácania cestovných náhrad podľa tohto zákona z miesta trvalého pobytu zamestnanca na miesto výkonu práce, tak ako keby sa jednalo o pracovnú cestu, je priamo naviazané len na zamestnanca vykonávajúceho závislú prácu na základe dohody o vykonaní práce uzatvorenej podľa § 226 Zákonníka práce. Z hľadiska terminológie sú z takého zákonného benefitu ex



*lege* vylúčení zamestnanci pracujúci na základe pracovnej zmluvy, dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študenta. Uvádzame, že ani pri týchto zmluvách nemusí byť v nich priamo uvedené pravidelné pracovisko zamestnanca. Napríklad podľa § 228a ods. 2 Zákonníka práce upravujúceho dohodu o brigádnickej práci študenta platí, že v takejto dohode musí byť uvedená dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára, pričom podstatnou náležitosťou nemusí byť miesto výkonu práce zamestnanca. Podľa § 43 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy uvedenie miesta výkonu práce, avšak nedodržanie tohto ustanovenia však automaticky nespôsobuje neplatnosť pracovnej zmluvy.

Za problematickú časť predmetné ustanovenia § 2 ods. 3 posledná veta *in fine* zákona o cestovných náhradách možno považovať slovné spojenie: „*ako pri pracovnej ceste*“. Spornou skutočnosťou v tomto prípade je, pokiaľ sa zamestnanec pracujúci na základe dohody o vykonaní práce uzatvorenej podľa § 226 ods. 1 Zákonníka práce so zamestnávateľom priamo v nej dohodne na preplácaní cestovných náhrad tak, *ako pri pracovnej ceste*, je súčasne aj povinný poskytovať tieto cestovné náhrady za podmienok ustanovených v tomto zákone, resp. dokonca vo vykonávajúcich opatreniach MPSVaR k tomuto zákonu? Argumentačná línia v neprospech zamestnancov je prezentovaná právnym názorom majúcom svoju legislatívnu oporu v článku 2 ods. 3 Ústavy SR, podľa ktorého *každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá*. Sme však toho názoru, že takmer na všetky pracovnoprávne vzťahy je potrebné bezpodmienečne uplatniť ochrannú funkciu pracovného práva, v zmysle ktorej je potrebné predmetné ustanovenie vykladať tak, že pokiaľ sa zamestnanec a zamestnávateľ dohodne v takejto dohode na preplácaní cestovných náhrad, zamestnávateľ sa ich zaväzuje poskytovať za rovnakých podmienok (*t.j. vznik nároku, výška náhrady, podmienky uplatnenia a pod.*) uvedených v tomto zákone tak, ako keby ich preplácal zamestnancovi na pracovnej ceste. Takáto výslovná formulácia však v zákone o cestovných náhradách absentuje.

### **3.2.2.2. Osobná a časová pôsobnosť**

Osobná pôsobnosť zákona vyjadruje, ktorým zamestnancom je možné podľa zákona o cestovných náhradách poskytovať cestovné náhrady. Osobná pôsobnosť primárne vyplýva z § 1 zákona o cestovných náhradách. Podľa tohto zákona sa poskytujú cestovné náhrady:

- a) zamestnancom v pracovnom pomere alebo v štátnozamestnaneckom pomere, ak osobitný predpis neustanovuje inak;
- b) členom družstiev, ak podľa stanov podmienkou členstva je aj pracovný vzťah,
- c) fyzickým osobám činným na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ak je to v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru dohodnuté,
- d) osobám, o ktorých to ustanovuje tento zákon.

Podľa § 1 ods. 1 písm. a) zákona o cestovných náhradách sa podľa tohto zákona poskytujú cestovné náhrady zamestnancom v pracovnom pomere alebo v štátnozamestnaneckom pomere. Za zamestnanca v pracovnom pomere možno považovať výlučne zamestnanca vykonávajúceho závislú prácu na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej podľa § 42 a nasl. Zákonníka práce. Štátnozamestnanecký pomer je upravený v zákone č. 55/2017 Z.z. zákon o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len: „*zákon o štátnej službe*“). Z uvedenej definície sú vylúčení zamestnanci vykonávajúci závislú prácu podľa zákona č. 552/2003 Z.z. zákona o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len: „*zákon o výkone práce vo verejnom záujme*“).

Podľa § 1 ods. 1 písm. b) zákona o cestovných náhradách sa cestovné náhrady podľa tohto zákona poskytujú aj členom družstiev, ak je podľa stanov podmienené členstvo pracovným vzťahom. Predmetné ustanovenie má svoju legislatívnu oporu v § 226 ods. 2 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len: „*Obchodný zákonník*“). Podmienka členstva na základe pracovného vzťahu musí podľa Obchodného zákonníka vyplývať zo stanov družstva, ktoré predstavujú základný korporatívny dokument družstva. Pokiaľ však podmienka pracovného vzťahu nevyplýva zo stanov, nevyplýva z toho automaticky, že člen družstva nebude mať nárok na cestovné náhrady podľa tohto zákona. Z uvedenej situácie len vyplýva, že člen družstva bez podmienky pracovného vzťahu k družstvu nebude mať *ex lege* nárok na preplatenie cestovných náhrad podľa § 1 ods. 1 písm. b) zákona o cestovných náhradách.

Podľa § 1 ods. 1 písm. c) zákona o cestovných náhradách majú nárok na cestovné náhrady podľa tohto zákona aj zamestnanci vykonávajúci závislú prácu na základe jednej z dohôd o vykonaní prác mimo pracovný pomer podľa § 223 a nasl. Zákonníka práce, pokiaľ sa na ich preplatení priamo v týchto dohodách so zamestnávateľom dohodli. Zo zákonnej formulácii „*ak je to v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru dohodnuté*“ gramatickým výkladom vyplýva, že takáto dohoda musí byť priamo obsiahnutá v dohode a pravdepodobne nebude stačiť, ak by bola súčasťou prílohy k dohode, aj keby príloha k dohode tvorila jej neoddeliteľnú časť. Sme však toho názoru, že zamestnávateľ a zamestnanec nemuseli v čase jej uzatvorenia predvídať potrebu vykonania pracovnej cesty a následného preplatenia cestovných náhrad zamestnancovi, ktoré mu v súvislosti s výkonom práce na pracovnej ceste vznikli. Z uvedeného dôvodu by bolo vhodné akceptovať právny výklad, podľa ktorého môže byť dohoda o preplatení cestovných náhrad podľa zákona o cestovných náhradách obsahom prílohy jednej z dohôd o vykonaní prác mimo pracovný pomer uzatvorených podľa § 223 a nasl. Zákonníka práce, ak takáto príloha tvorí neoddeliteľnú súčasť takejto dohody. Pokiaľ však akceptujeme takýto právny výklad, zostáva potom otázka, či zamestnanec a zamestnávateľ môžu takúto prílohu dohody uzatvoriť aj po tom, čo zamestnanec pracovnú cestu uskutočnil, keďže v ustanovení § 1 ods. 1 písm. c) zákona o cestovných náhradách absentuje slovné spojenie „*vopred dohodnuté*“, ale zákonodarca použil len pojem „*dohodnuté*“. Žiadne ustanovenie Zákonníka práce ani Občianskeho zákonníka nezakazuje v rámci zásady zmluvnej voľnosti zákaz zmluvnej retroaktivity v prospech zamestnanca. V situáciách, kedy pre krátkosť času nebudú zmluvné strany môcť uzatvoriť takúto dohodu



o preplatení cestovných náhrad na pracovnej ceste pred jej uskutočnením, môžu tak urobiť aj po realizácii pracovnej cesty. Súčasne musíme konštatovať, že predmetné ustanovenie predstavuje pre zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o vykonaní prác mimo pracovný pomer určité riziko spojené s nepreplatením cestovných náhrad za pracovnú cestu. Pokiaľ sa zamestnávateľ a zamestnanec v takejto dohode dohodli na možnosti vyslať zamestnanca na pracovnú cestu, ale nedohodli sa na preplatení cestovných náhrad v zmysle § 1 ods. 1 písm. c) zákona o cestovných náhrad, zamestnanec nemá možnosť odmietnuť pokyn zamestnávateľa k uskutočneniu pracovnej cesty s tým, že následne mu nemusia byť preplatené cestovné náhrady vzniknuté v súvislosti s výkonom práce na pracovnej ceste a zamestnávateľ žiadny právny predpis svojím postupom neporuší. Taktiež zamestnanec môže pracovnú cestu uskutočniť s víziou, že v zmysle vyššie naznačeného výkladu takúto dohodu o preplatení cestovných náhrad zamestnávateľ a zamestnanec následne *ex post* podpíšu, avšak pre prípad, že sa tak nestane, zamestnávateľ žiadne ustanovenie Zákonníka práce ani zákona o cestovných náhradách neporuší, maximálne takého konanie zamestnávateľa by bolo možné posúdiť ako konanie v rozpore s dobrými mravmi podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce. Z uvedeného dôvodu formuláciu § 1 ods. 1 písm. c) zákona o cestovných náhradách nepovažujeme z vyššie uvedených dôvodov za vhodnú.

Podľa § 1 ods. 1 písm. d) zákona o cestovných náhradách je možné cestovné náhrady podľa tohto zákona vyplácať aj osobám, o ktorých to ustanovuje tento zákon. To znamená, že len zákon o cestovných náhradách môže určiť, ktorým osobám je možné ešte poskytovať cestovné náhrady za podmienok ustanovených v tomto zákone. Vo svojej podstate napríklad jedná o zahraničné fyzické osoby, ktoré sú na základe dohôd o vzájomnej výmene zamestnancom vyslané k tuzemskému zamestnávateľovi podľa § 17 ods. 4 zákona o cestovných náhradách. Na tomto mieste si dovoľíme upozorniť na skutočnosť, že pod ustanovenie § 1 ods. 1 písm. d) zákona o cestovných náhradách sa zaraďujú aj manželka alebo deti zamestnanca, ktorý je vyslaný na výkon práce do zahraničia, resp. rodinný príslušníci zamestnanca, ktorý má miesto výkonu práce v zahraničí – IV. časť zákona o cestovných náhradách.<sup>321</sup> Sme toho názoru, že rodinní príslušníci zamestnanca vykonávajúceho prácu v zahraničí podľa IV. časti zákona o cestovných náhradách nemôžu byť zaradení pod § 1 ods. 1 písm. d) zákona o cestovných náhradách, pretože týmto osobám sa cestovné náhrady podľa tejto časti zákona neposkytujú. Cestovné náhrady podľa § 1 ods. 1 písm. d) zákona o cestovných náhradách sa poskytujú len zamestnancovi s miestom výkonu práce v zahraničí. Prijímateľom cestovných náhrad nie sú jeho rodinní príslušníci, ktorým právny nárok na vyplatenie cestovných náhrad nevznikne. Rodinných príslušníkov zamestnanca vykonávajúceho závislú prácu v zahraničí možno podľa nášho názoru v zmysle § 18 ods. 2 alebo § 19 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) zákona o cestovných náhradách považovať len za právny dôvod vzniku cestovných náhrad, ktoré v zmysle citovaných ustanovení priamo patria zamestnancovi vykonávajúcemu závislú prácu v zahraničí a nie priamo rodinným

<sup>321</sup> Horváthová, M.: Zákon o cestovných náhradách. Komentár. 1. Vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, str. 15. ISBN: 978-80-8168-334-3. Bližšie pozri aj: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/cestovne-nahrady/> (navštívené dňa 03.03.2021).

príslušníkom. Z uvedeného dôvodu sa rodinní príslušníci zamestnanca vykonávajúceho prácu v zahraničí podľa nášho názoru zvyknú nesprávne zaraďovať do okruhu osôb, ktorým sa poskytujú cestovné náhrady.

Súčasne uvádzame, že osobná pôsobnosť zákona o cestovných náhradách podľa § 1 ods. 1 písm. a) až d) zákona o cestovných náhradách je priamo naviazaná na vecnú pôsobnosť zákona o cestovných náhradách uvedenú v § 1 ods. 1 zákona o cestovných náhradách, pretože vyššie uvedeným osobám sa poskytujú cestovné náhrady len v súvislosti s pracovnou cestou, dočasným pridelením na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, pri vyslaní do členského štátu Európskej únie, pri vzniku pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu, pri výkone práce v zahraničí a pri ceste v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien do miesta pravidelného pracoviska a späť. Osobná pôsobnosť zákona upravená v § 1 ods. 2 zákona o cestovných náhradách sa vzťahuje na uvedené skupiny osôb, pričom právnym titulom vzniku nároku na cestovné náhrady nemusí byť len pracovná cesta, ale na vznik nároku na cestovné náhrady postačuje napríklad plnenie úloh alebo samotný výkon práce. Súčasne pre skupinu osôb uvedenú v § 1 ods. 2 písm. a) až c) zákona o cestovných náhradách je typické, že nárok na cestovné náhrady podľa zákona o cestovných náhradách, ktorý zaraďujeme medzi pracovnoprávne predpisy pracovného práva, im vzniká v súvislosti s výkonom práce, ktorá nemá charakter závislej práce podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce.

Podľa § 1 ods. 2 písm. a) zákona o cestovných náhradách tento zákon upravuje aj poskytovanie náhrad osobám, o ktorých to ustanovuje osobitný predpis. Takýmito osobami sú napríklad starostovia miest a obcí alebo poslanci obecných zastupiteľstiev. To znamená, že osobitný právny predpis musí ustanoviť, že určitá kategória osôb v ňom uvedená má v súvislosti so svojím výkonom práce nárok na cestovné náhrady podľa zákona o cestovných náhradách. Podľa § 1 ods. 2 písm. b) zákona o cestovných náhradách tento zákon upravuje aj poskytovanie náhrad osobám, ktoré sú vymenované alebo zvolené do orgánov právnickej osoby a nie sú k právnickej osobe v pracovnoprávnom vzťahu, ak im nie sú poskytované náhrady podľa písmena a) tohto odseku. V aplikačnej praxi sa jedná o členov dozorných rád, konateľov alebo prokuristov obchodných spoločností v zmysle Obchodného zákonníka. Za relatívne problematické možno považovať formuláciu predmetného ustanovenia „*a nie sú k právnickej osobe v pracovnoprávnom vzťahu*“ najmä v súvislosti s rozbiehajúcim sa fenoménom súbežného výkonu závislej práce konateľa obchodnej spoločnosti vyplývajúceho zo Zákonníka práce popri výkone práce konateľa vyplývajúcej z Obchodného zákonníka. Predmetné ustanovenie v tomto smere ponúka dva právne výklady. Základnou líniou prvého právneho výkladu je, že pokiaľ má konateľ obchodnej spoločnosti súčasne uzatvorený pracovnoprávny vzťah (*t.j. pracovný pomer alebo niektorú z dohôd o vykonaní prác mimo pracovný pomer*), nebude mať z titulu § 1 ods. 2 písm. b) zákona o cestovných náhradách nárok na cestovné náhrady, pretože keďže je súčasne v pracovnoprávnom vzťahu k tejto právnickej osobe, môže mať nárok na cestovné náhrady podľa § 1 ods. 1 písm. a) alebo písm. c) zákona o cestovných náhradách. Uvedený právny výklad však považujeme za nesprávny a prikláňame sa k druhému právnemu výkladu, obsahom ktorého je, že pri súbežnom výkone



práce konateľa v právnickej osobe na základe Zákonníka práce a Obchodného zákonníka je potrebné rozlišovať, z akého právneho titulu vznikol konateľovi nárok na cestovné náhrady. Sme toho názoru, že uvedené ustanovenie je potrebné vykladať v tom smere, že pokiaľ konateľovi spoločnosti vznikli cestovné náhrady titulom výkonu práce konateľa, vzniku nároku podľa zákona o cestovných náhradách ešte nebráni skutočnosť, že tento konateľ je k právnickej osobe v pracovnoprávnom vzťahu, ktorého obsahom je odlišná náplň závislej práce od náplne práce konateľa spoločnosti vyplývajúcej z Obchodného zákonníka. Podľa nášho názoru je spravodlivé, že pokiaľ konateľovi obchodnej spoločnosti vznikli cestovné náhrady v súvislosti s výkonom práce konateľa alebo v súvislosti s výkonom závislej práce na základe pracovnoprávneho vzťahu, konateľ spoločnosti bude mať nárok na ich preplatenie v zmysle zákona o cestovných náhradách. Predmetné ustanovenie je potrebné vykladať tak, že pokiaľ by pracovná náplň z pracovnoprávneho vzťahu konateľa bola totožná s náplňou práce konateľa vyplývajúcou z Obchodného zákonníka, takejto osobe nevznikne nárok na cestovné náhrady v zmysle § 2 ods. 2 písm. b) zákona o cestovných náhradách, to však ešte podľa nášho názoru automaticky neznamená, že takejto osobe nevznikne nárok na cestovné náhrady podľa § 1 ods. 1 písm. a) alebo písm. c) zákona o cestovných náhradách. S takýmito osobami nie je potrebné dohodnúť pravidelné pracovisko, pretože dôležitou skutočnosťou je len výkon práce v prospech obchodnej spoločnosti a cestovné náhrady sa poskytujú v takomto prípade od nástupu na pracovnú cestu po jej faktické skončenie. Na záver uvádzame, že negatívne vymedzenie § 1 ods. 2 písm. b) zákona o cestovných náhradách sa vzťahuje na zamestnancov zvolených alebo vymenovaných do svojich funkcií podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, pretože medzi nimi a právnickou osobou zamestnávateľom vznikne pracovnoprávny vzťah.

Podľa § 1 ods. 2 písm. c) zákon o cestovných náhradách upravuje aj poskytovanie náhrad osobám, ktoré plnia pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu úlohy a nie sú k právnickej osobe alebo fyzickej osobe v pracovnoprávnom vzťahu ani v inom právnom vzťahu, ak je to dohodnuté. Zákon o cestovných náhradách príkladmo uvádza, že do tejto kategórie osôb možno zaradiť napríklad zhotoviteľa pri zmluve o dielo uzavretej podľa § 536 a nasl. Obchodného zákonníka alebo tento zákon odkazuje v súčasnosti už na neaktuálny právny predpis č. 618/2003 Z.z. o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právom (autorský zákon). Pod túto kategóriu osôb odborná literatúra zaraďuje okrem iného napríklad aj dobrovoľníkov v zmysle zákona č. 406/2011 Z.z. zákon o dobrovoľníctve v znení neskorších predpisov (ďalej len: „zákon o dobrovoľníctve“). Na tomto mieste však upozorňujeme na problematickú formuláciu predmetného ustanovenia zákona o cestovných náhradách „ani v inom právnom vzťahu“. Podľa § 5 ods. 1 zákona o dobrovoľníctve prijímateľ dobrovoľníckej činnosti v rámci svojej činnosti vyberá a pripravuje dobrovoľníkov na výkon dobrovoľníckej činnosti a uzatvára s nimi zmluvu podľa § 6, ak nejde o dobrovoľníkov, ktorí uzavreli zmluvu s vysielajúcou organizáciou. Podľa § 6 zákona o dobrovoľníctve zmluva musí mať vždy písomnú formu, ak ide o dobrovoľnícku činnosť, ktorú bude dobrovoľník vykonávať v cudzine, inak je zmluva neplatná. Za dobrovoľníka mladšieho ako 18 rokov zmluvu uzatvára jeho zákonný zástupca. Podľa § 6 ods. 4 zákona o dobrovoľníctve platí, že ak je zmluva

uzavretá ústnou formou, musí byť medzi dobrovoľníkom a vysielajúcou organizáciou alebo prijímateľom dobrovoľníckej činnosti dohodnuté miesto, obsah a trvanie dobrovoľníckej činnosti. Z uvedeného vyplýva, že medzi prijímateľom dobrovoľníckej činnosti a dobrovoľníkom musí byť uzatvorená zmluva o dobrovoľníctve podľa § 6 zákona o dobrovoľníctve, pričom môže mať písomnú alebo ústnu formu. Každopádne sme toho názoru, že medzi prijímateľom dobrovoľníckej činnosti a dobrovoľníkom vzniká právny vzťah založený zmluvou o dobrovoľníctve bez ohľadu na jej právnu formu. Tým pádom však dobrovoľníkov nie je možné zaradiť ako okruh subjektov majúcich nárok na cestovné náhrady v zmysle § 1 ods. 2 písm. c) zákona o cestovných náhradách, pretože vykonávajú svoju činnosť na základe iného právneho vzťahu založeného zmluvou o dobrovoľníctve.

### 3.3. POSKYTOVANIE NÁHRAD

Zákon o cestovných náhradách vo svojich ustanoveniach upravuje viacero právnych skutočností, na základe sa poskytujú cestovné náhrady. Takýmito právnymi skutočnosťami je napríklad uskutočnenie tuzemskej alebo zahraničnej pracovnej cesty nad zákonom stanovenú dobu strávenú na pracovnej ceste, pri dočasnom pridelení k užívateľskému zamestnávateľovi alebo len samotný výkon práce alebo plnenie úloh pre právnickú osobu.

Náhrady podľa zákona o cestovných náhradách zväčša poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi. Pokiaľ sa však jedná o poskytovanie cestovných náhrad v zmysle § 1 ods. 2 zákona o cestovných náhradách, poskytovateľ náhrad nie je zamestnávateľ a prijímateľom náhrad nie je zamestnanec, pretože medzi zmluvnými stranami povinného subjektu a oprávneného subjektu nie je pracovnoprávny vzťah, ale najčastejšie pôjde o obchodnoprávnych vzťah alebo občianskoprávny vzťah. Charakter právneho vzťahu medzi subjektmi má priamy vplyv na zásady a funkcie, ktorými sa bude ich právny vzťah spravovať. Pokiaľ medzi zmluvnými stranami existuje pracovnoprávny vzťah a zmluvnými stranami je zamestnávateľ a zamestnanec, tak aj na práva a povinnosti vyplývajúce pri poskytovaní náhrad podľa zákona o cestovných náhradách je potrebné aplikovať napríklad *ochrannú funkciu pracovného práva* alebo zásadu *numerus clausus*. Pokiaľ medzi oprávneným a povinným subjektom pri poskytovaní náhrad podľa zákona o cestovných náhradách vznikol obchodnoprávny vzťah, tak práva a povinnosti zmluvných strán pri poskytovaní cestovných náhrad je potrebné vykladať optikou základných zásad súkromného práva, ako napríklad prostredníctvom zásady zmluvnej autonómie. Uvedená problematika priamo súvisí s niektorými inštitútmi súvisiacimi s poskytovaním náhrad, ako napríklad *paušalizácia* cestovných náhrad alebo s *doložkami* upravujúcimi poskytovanie cestovných náhrad. Pre účely našej analýzy sa budeme zaoberať najmä náhradami poskytovanými zamestnávateľmi v súvislosti s výkonom práce zamestnanca pri tuzemskej alebo zahraničnej pracovnej ceste.



### 3.3.1. Postup pri poskytovaní cestovných náhrad

Pri uplatňovaní zákona o cestovných náhradách a pri vyúčtovaní celkového nároku zamestnanca musí zamestnávateľ prihliadať na nasledovné skutočnosti:

- naplnenie účelu pracovnej cesty,
- predloženie správy zamestnancom o splnení vopred zadaného účelu pracovnej cesty,
- splnenie vopred dohodnutých podmienok pracovnej cesty alebo vyslania,
- preukázanie výdavkov, o ktorých zákon určuje, že sa poskytnú v preukázanej výške,
- zdôvodnenie nepreukázania výdavkov, ak ide o povinnosť ich preukázania,
- vnútorný predpis zamestnávateľa, vymedzujúci osoby s častou zmenou pracoviska,
- vnútorný predpis zamestnávateľa o poskytovaní o vreckového,
- vnútorný predpis zamestnávateľa alebo písomnú dohodu so zamestnancom, upravujúcu nároky zamestnanca na stravné poskytované odchyľne od zákona.

Pri uplatňovaní zákona o cestovných náhradách v praxi platia tieto zásady:

- podmienky pracovnej cesty určuje písomne a vopred vždy zamestnávateľ,
- súhlas zamestnanca s vyslaním na pracovnú cestu sa nevyžaduje, ak to vyplýva z povahy pracovného zaradenia alebo ide o pracovnú cestu v mieste bydliska zamestnanca,
- zamestnávateľ poskytuje náhrady:
  - a) obligatórne – povinnosť poskytovania je upravená zákonom o cestovných náhradách ako aj ich výška,
  - b) fakultatívne – dobrovoľné plnenia zamestnávateľa upravené v pracovnej zmluve, vnútornom predpise alebo kolektívnej zmluve)
- nárok zamestnanca na náhrady podľa zákona o cestovných náhradách vzniká:
  - a) ak sa splní účel pracovnej cesty,
  - b) ak zamestnanec splní stanovené podmienky pracovnej cesty,
  - c) ak preukáže výdavok, ktorý je potrebné preukázať,
  - d) ak vznikne nárok podľa podmienok zákona o cestovných náhradách.

### 3.3.2. Nárokovateľné a nenárokovateľné náhrady

V súvislosti s náhradami poskytovanými na základe zákona o cestovných náhradách sa zvyknú v aplikačnej praxi rozdeľovať náhrady na *nárokovateľné* a *nenárokovateľné*. Na úvod je potrebné povedať, že uvedené rozdelenie nepredstavuje zákonné rozdelenie náhrad poskytovaných v zmysle zákona o cestovných náhradách. Z uvedeného dôvodu nárokovateľné a nenárokovateľné náhrady nie sú legislatívnymi pojmami, ktoré by vo svojich ustanoveniach používal zákon o cestovných náhradách.

Samotné rozdelenie náhrad na *nárokovateľné* a *nenárokovateľné* možno zdefinovať prostredníctvom aplikačnej praxi a právnej teórie. Pokým uvedené rozdelenie náhrad z pohľadu aplikačnej praxe vychádza zo skutočnosti, či zamestnávateľ *ex lege* musí alebo na základe dohody so zamestnancom môže poskytnúť konkrétnu náhradu zamestnancovi, uvedené rozdelenie náhrad z pohľadu právnej teórie možno chápať v širšom a v užšom slova zmysle. Pod nenárokovateľné náhrady v širšom slova zmysle možno podľa nášho názoru zaradiť nie len náhrady, ktoré sú výslovne uvedené v zákone o cestovných náhradách a ktoré môže zamestnávateľ zamestnancovi na základe vzájomnej dohody poskytnúť, ale aj náhrady, ktoré poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi na základe vzájomnej dohody a ktoré nie sú výslovne uvedené ako náhrady v zákone o cestovných náhradách. Rovnako tak pod nenárokovateľné náhrady možno zaradiť náhrady, ktoré boli na základe vzájomnej dohody medzi zamestnávateľom, resp. povinným subjektom zmluvne dohodnuté s okruhom takých zamestnancov, resp. oprávneným subjektom, na ktorých sa *ex lege* v rámci osobnej pôsobnosti zákona o cestovných náhradách nevzťahuje.

Samotná rozdelenie náhrad na *nárokovateľné* a *nenárokovateľné* sa môže týkať aj konkrétnej výšky jednej náhrady poskytovanej podľa zákona o cestovných náhradách. Typickým príkladom môže byť poskytovanie stravného v zmysle § 5 ods. 1 zákona o cestovných náhradách. Zákonník práce ako aj zákon o cestovných náhradách sú zákony *tzv. minim a maxim*. To znamená, že zväčša stanovujú minimálne a maximálne limity pre uplatnenie konkrétneho práva alebo povinnosti. Pokiaľ sa zamestnávateľ rozhodne poskytnúť zamestnancovi stravné vo väčšej výške, ako je stanovené v príslušnom opatrení MPSVaR SR pre konkrétny časový interval, môže tak urobiť, pričom výška poskytovaného stravného nad rámec uvedený v príslušnom opatrení bude tvoriť nenárokovateľnú časť stravného s ďalšími daňovo-odvodovými aspektmi poskytovania takejto náhrady vo zvýšenej výške.

Nenárokovateľné náhrady poskytované zamestnávateľom zamestnancovi bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú ako náhrady uvedené v zákone o cestovných náhradách, sú zvyčajne dojednané medzi zmluvnými stranami ako *tzv. benefit* pracovnoprávneho vzťahu. Za problematický aspekt nenárokovateľných cestovných náhrad možno považovať ich daňovo-odvodový režim, ktorým sa ich poskytovanie následne spravuje. Podľa § 5 ods. 5 písm. a) zákona č. 595/2003 Z.z. zákon o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len: „zákon o dani z príjmov“) platí, že predmetom dane nie je cestovná náhrada poskytovaná v súvislosti s výkonom závislej činnosti do výšky, na ktorú vznikne zamestnancovi nárok podľa osobitných predpisov, okrem vreckového poskytovaného pri zahraničnej pracovnej ceste. To znamená, že príjem zamestnanca poskytnutý titulom cestovnej náhrady nie je predmetom



dane z príjmu, pokiaľ zamestnancovi vznikol zákonný nárok na jej poskytnutie (*t.j. ide o nárokovateľnú náhradu*), tento nárok na cestovnú náhradu vznikol na základe zákona o cestovných náhradách (*t.j. nie na základe zmluvne dohodnutej náhrady a náhrada musí byť uvedená v zákone o cestovných náhradách*) a súčasne tento nárok nie je vyšší ako maximálna suma, na ktorú vznikne zamestnancovi nárok za podmienok stanovených zákonom o cestovných náhradách. Akýkoľvek nenárokovateľný príjem poskytnutý titulom cestovných náhrad v dôsledku poskytnutia inej náhrady než tej, čo je uvedená v zákone o cestovných náhradách alebo vo vyššej výške, má za následok na strane zamestnanca to, že tento príjem podlieha dani z príjmov. Je potrebné však upozorniť, že pokiaľ sa zamestnávateľ a zamestnanec zmluvne dohodne na poskytnutí konkrétnej náhrady uvedenej v zákone o cestovných náhradách, ktorá samotná *ex lege* zamestnancovi nepatrí, zákon o dani z príjmov ju považuje za *nárokovateľnú*, pretože zamestnancovi vznikol na jej poskytnutie nárok na zmluvnom podklade.

Podľa § 19 ods. 2 písm. d) zákona o dani z príjmov medzi daňové výdavky na strane zamestnávateľa môžeme zaradiť aj cestovné náhrady do výšky, na ktorú vzniká nárok podľa osobitných predpisov a vreckové pri zahraničnej pracovnej ceste poskytované podľa osobitného predpisu. Obdobná situácia platí aj na strane zamestnávateľa s tým, že pokiaľ má záujem zamestnancovi poskytnúť náhradu vo vyššej výške, ako je uvedená v zákone o cestovných náhradách, tento poskytnutý rozdiel nie je možné na strane zamestnávateľa uznať ako oprávnený daňový výdavok.

Daňové aspekty nenárokovateľných cestovných náhrad podstatným spôsobom znemožňujú jej efektívne využívanie v rámci zvyšovania konkurencieschopnosti v rámci hospodárskej súťaže. Na druhej strane je potrebné veľmi citlivo vnímať problematiku obchádzania zákona o dani z príjmov práve prostredníctvom cestovných náhrad. Sme však toho názoru, zákonodarca by sa mal vybrať tzv. zlatou strednou cestou a prostredníctvom zákona o dani z príjmov uzákoníť, že od dane sú oslobodené aj cestovné náhrady vo výške 50% z ich poskytnutia nad maximálnu výšku, na ktorú vznikol nárok zamestnancovi podľa zákona o cestovných náhradách. Na druhej strane by sa mali posilniť dozorné a kontrolné orgány na úseku správy daní a inšpekcie práce za účelom verifikácie, či sa nenárokovateľné časti cestovných náhrad nezneužívajú na daňovú optimalizáciu.

### **3.3.3. Povinnosti zamestnávateľa a oprávnené záujmy zamestnanca**

Podľa § 3 ods. 1 zákona o cestovných náhradách zamestnávateľ vysielajúci zamestnanca na pracovnú cestu písomne určí miesto jej nástupu, miesto výkonu práce, čas trvania, spôsob dopravy a miesto skončenia pracovnej cesty. Zamestnávateľ môže určiť aj ďalšie podmienky pracovnej cesty. Ustanovenie § 3 ods. 1 zákona o cestovných náhradách predstavuje doplnenie a konkretizáciu príslušnej pracovnoprávnej normy uvedenej v § 57 ods. 1 Zákonníka práce, ktorá upravuje podmienky vyslania zamestnanca na pracovnú cestu. Zamestnávateľ je pritom povinný prihliadať na oprávnené záujmy zamestnanca. Zákon o cestovných náhradách vo svojich ustanoveniach používa slovné spojenie: „*je povinný*

*prihliadnúť na oprávnené záujmy zamestnanca*“, bohužiaľ však bez bližšej konkretizácie, čo považujeme za negatívum súčasného znenia zákona o cestovných náhradách. Obdobný problém vzniká v rámci ustanovenia § 34 zákona o cestovných náhradách. V rámci predmetnej právnej normy vzniká povinnosť zamestnávateľa prihliadnúť na oprávnené záujmy zamestnanca, nevzniká mu povinnosť ich zohľadniť a súčasne zákon o cestovných náhradách pri absencii prihliadnutia na oprávnené záujmy zamestnanca neustanovuje žiadne špeciálne sankcie pri porušení uvedenej povinnosti. Nakoľko zákon o cestovných náhradách ani demonštratívnym spôsobom s použitím slova „*najmä*“ neustanovuje minimálny zákon rozsah oprávnených záujmov zamestnanca, sme toho názoru, že v rámci budúcich novelizácií by zákona o cestovných náhradách mal demonštratívnym spôsobom stanoviť, čo sa rozumie oprávnenými záujmami zamestnanca s prípadnou sankciou za nedodržanie povinnosti zo strany zamestnávateľa.

Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom pri určovaní podmienok pracovnej cesty dohodnúť na prerušení pracovnej cesty z dôvodov na strane zamestnanca. Prerušenie pracovnej cesty sa môže uskutočniť v období pred začatím výkonu práce na pracovnej ceste alebo v období po skončení výkonu práce na pracovnej ceste. Zamestnávateľ môže v prípade potreby určiť podmienky pracovnej cesty jedným rozhodnutím pre viacerých zamestnancov alebo na viacero pracovných ciest zamestnanca. Podmienky pracovnej cesty sa zväčša určujú tak, že zamestnávateľ určí zamestnancovi nástup na pracovnú cestu, účel pracovnej cesty, spôsob dopravy ako aj ďalšie podmienky súvisiace s poskytnutím cestovných náhrad na pracovnej ceste.

Zamestnancovi vyslanému na pracovnú cestu patrí náhrada preukázaných cestovných výdavkov, náhrada preukázaných výdavkov za ubytovanie, stravné, náhrada preukázaných potrebných vedľajších výdavkov, náhrada preukázaných cestovných výdavkov za cesty na návštevu jeho rodiny do miesta pobytu alebo medzi zamestnávateľom a zamestnancom vopred dohodnutého miesta pobytu rodiny na území Slovenskej republiky, ak podľa určených podmienok pracovná cesta trvá viac ako sedem po sebe nasledujúcich kalendárnych dní, a to každý týždeň, ak nie je v kolektívnej zmluve, prípadne v pracovnej zmluve alebo v inej písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá táto náhrada za dlhší čas, najdlhšie však za jeden mesiac. Preukazovanie výdavkov sa nevzťahuje na prípady, ak zamestnávateľ uzná výdavky zamestnancovi iným spôsobom ustanoveným týmto zákonom.

### **3.4. POVINNÉ NÁHRADY PREUKÁZANÝCH CESTOVNÝCH VÝDAVKOV (TUZEMSKÉ PRACOVNÉ CESTY)**

Zákon o cestovných náhradách definuje okruh povinných (obligatórnych) náhrad preukázaných výdavkov, ktoré musí zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi pri výkone pracovnej cesty. Povinnosť týchto náhrad má najmä väzbu na zákon o dani z príjmov, keďže



ide pre zamestnávateľa o daňový výdavok a pre zamestnanca nie sú predmetom dane zo závislej činnosti<sup>322</sup>.

Na tieto náhrady má zamestnanec zákonný nárok, pričom podmienkou, ak to zákon požaduje, je predloženie dokladov na vyúčtovanie náhrad zo strany zamestnanca. Netýka sa to stravného, na ktoré vzniká nárok uplynutím času na pracovnej ceste - zamestnanec nemusí predkladať žiaden doklad o tom, že sa na pracovnej ceste stravoval.

Obligatónnymi náhradami sú:

- a) náhrada preukázaných cestovných výdavkov,
- b) náhrada preukázaných výdavkov za ubytovanie,
- c) stravné,
- d) náhrada preukázaných potrebných vedľajších výdavkov,
- e) náhrada preukázaných cestovných výdavkov za cesty na návštevu jeho rodiny.

#### 3.4.1. Náhrada preukázaných cestovných výdavkov

Cestovné výdavky sú výdavky zamestnanca, ktoré vynaložil v súvislosti s uskutočnenou tuzemskou alebo zahraničnou pracovnou cestou na dopravu určeným dopravným prostriedkom.

Na náhradu cestovných výdavkov má zamestnanec nárok, ak dodrží spôsob a druh dopravy, ktorý mu bol zamestnávateľom pred vyslaním na pracovnú cestu určený.

Medzi cestovné výdavky možno zaradiť najmä:

- výdavky na cestovné lístky,
- letenky,
- ležadlá,
- lôžka,
- taxi,
- miestnu pravidelnú verejnú dopravu.

Doklady musia byť časovo a vecne v súlade s časom a miestom konania pracovnej cesty.

Ak zamestnanec cestovné výdavky nepreukáže hodnoverným dokladom (napr. z dôvodu straty cestovného lístka), zamestnávateľ ich môže uznať aj bez preukázania,

<sup>322</sup> § 5 ods. 5 písm. a) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov

### 3.4.2. Náhrada preukázaných výdavkov za ubytovanie

Zákon o cestovných náhradách nárok zamestnanca na náhradu výdavkov za ubytovanie nepodmieňuje kategóriou ubytovania ani finančnými limitmi či inými podmienkami. Zamestnávateľ môže zamestnancovi určiť v podmienkach tuzemskej pracovnej cesty spôsob ubytovania (hotel do určitej kategórie), nie však finančný limit na ubytovanie. Ak si zamestnanec nemôže takto určený spôsob ubytovania v takto určenom mieste zabezpečiť, má nárok vždy na náhradu preukázateľného výdavku na ubytovanie na základe predloženého dokladu.

Zamestnávateľ ovplyvní sumu výdavkov na ubytovanie zabezpečením ubytovania pre zamestnanca, ktorého vysiela na pracovnú cestu. V takom prípade je zamestnanec povinný ubytovať sa v ubytovacom zariadení, ktoré mu zabezpečil zamestnávateľ.

Ak zamestnávateľ určí vo vnútornom predpise alebo v podmienkach pracovnej cesty finančný limit výdavkov za ubytovanie, a zamestnanec preukáže výdavky za ubytovanie vo vyššej sume, ako je určený finančný limit, má zamestnanec nárok na náhradu výdavkov v preukázanej výške bez ohľadu na určený limit. Finančný limit výdavkov na ubytovanie má iba charakter odporúčania.

Výdavky za ubytovanie zamestnanec preukazuje dokladom z ubytovacieho zariadenia. Zamestnávateľ v zmysle zásady právomoci a zodpovednosti pri poskytovaní náhrad má povinnosť vždy požadovať od zamestnanca predloženie dokladu za výdavky na ubytovanie. Ak zamestnanec z nejakého dôvodu nepreukáže relevantným dokladom výdavok za ubytovanie, napríklad z dôvodu straty, je zamestnávateľ povinný požadovať od zamestnanca náhradný doklad, ktorým sa suma výdavku preukáže.

### 3.4.3. Náhrada preukázaných potrebných vedľajších výdavkov

Zamestnancovi pri plnení účelu pracovnej cesty a dodržaní podmienok pracovnej cesty môžu vznikáť rôzne výdavky, ktoré boli z jeho pohľadu potrebné na to, aby splnil určené úlohy. Zákon o cestovných náhradách nedefinuje druh týchto výdavkov ani ich nelimituje. Ponecháva rozhodnutie o nevyhnutnosti týchto výdavkov, ich účele a výške na zamestnávateľa, ktorý pri vyúčtovaní pracovnej cesty posúdi, čo boli tieto vedľajšie výdavky nevyhnutné na splnenie úlohy alebo nie. Rozhodnutie zamestnávateľa musí zamestnanec rešpektovať, a to aj v prípade, že zamestnávateľ odmietne tieto vedľajšie výdavky uznať bez ohľadu na to, že zamestnanec predložil o ich vynaložení účtovný doklad. Je na zamestnancovi presvedčiť zamestnávateľa, že preukázané vedľajšie výdavky boli nevyhnutné a súviseli s plnením úloh na tuzemskej pracovnej cesty (napr. vstupné na výstavu, veľtrh) alebo podmienkami tuzemskej pracovnej cesty (napr. poplatok za parkovanie, za diaľnicu).

V niektorých prípadoch je obtiažne, resp. vôbec nie je možné získať doklad o vynaloženom výdavku. V takom prípade zamestnanec uvedie v čestnom vyhlásení dôvod nepreukázania dokladu. Zamestnávateľ môže uznať tieto výdavky aj bez preukázania



#### 3.4.4. Náhrada preukázaných cestovných výdavkov na návštevu rodiny

Ak zamestnávateľ vysiela zamestnanca na tuzemskú pracovnú cestu, ktorá trvá dlhšiu dobu, môže sa s ním dohodnúť na periodicite návštev jeho rodiny.

Pri návšteve rodiny zamestnancovi patrí náhrada cestovných výdavkov za podmienok:

- pracovná cesta trvá podľa podmienok pracovnej cesty viac ako sedem po sebe nasledujúcich kalendárnych dní.
- ak nie je dohodnuté inak, nárok na náhradu vzniká jedenkrát týždenne.
- náhrada sa poskytuje do miesta pobytu rodiny v zmysle osobitného predpisu, pričom nerozhoduje, či ide o prechodný alebo trvalý pobyt. Zamestnávateľ môže poskytovanie náhrady cestovných výdavkov dohodnúť aj do iného miesta pobytu rodiny (napríklad, ak sa rodina zamestnanca v danom čase zdržiava na inom mieste z dôvodu dovolenky, prázdnin a pod.), avšak musí ísť o miesto pobytu na území Slovenskej republiky.
- v kolektívnej zmluve alebo pracovnej zmluve, prípadne v osobitnej dohode so zamestnancom je možné poskytovanie náhrady za dlhšiu dobu, napríklad jedenkrát za 10 dní, jedenkrát za 14 dní, najdlhšie však za jeden mesiac.
- návštevou rodiny sa tuzemská pracovná cesta prerušuje. Preto je potrebné zo strany zamestnávateľa presne určiť čas prerušenia pracovnej cesty a čas pokračovania pracovnej cesty, a to z dôvodu správneho určenia výšky stravného v deň prerušenia a v deň pokračovania pracovnej cesty.
- po dobu prerušenia pracovnej cesty z dôvodu návštevy rodiny zamestnancovi stravné nepatrí.

#### 3.4.5. Stravné

Zamestnancovi patrí stravné za každý kalendárny deň pracovnej cesty za podmienok ustanovených týmto zákonom. Suma stravného je ustanovená v závislosti od času trvania pracovnej cesty v kalendárnom dni, pričom čas trvania pracovnej cesty je rozdelený na časové pásma 5 až 12 hodín, nad 12 hodín až 18 hodín a nad 18 hodín. Sumu stravného pre časové pásma ustanoví opatrenie, ktoré vydá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Ak zamestnávateľ vyslaním na pracovnú cestu, ktorá trvá menej ako 5 hodín, neumožní zamestnancovi stravovať sa zvyčajným spôsobom, môže mu poskytnúť stravné až do sumy stravného ustanovenej pre časové pásmo 5 až 12 hodín alebo zabezpečiť bezplatné

stravovanie. Ak zamestnanec, ktorému častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, vykoná počas kalendárneho dňa viac pracovných ciest, z ktorých každá trvá menej ako 5 hodín, pričom celkový súčet trvania týchto pracovných ciest je 5 hodín a viac, patrí zamestnancovi stravné za celkový čas trvania týchto pracovných ciest. Ak zamestnanec, ktorému častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, vykoná počas dvoch kalendárnych dní pracovnú cestu, ktorá trvá v každom kalendárnom dni menej ako 5 hodín a ktorá celkovo trvá najmenej 5 hodín, patrí zamestnancovi stravné v sume ustanovenej pre časové pásmo 5 až 12 hodín. V prípade, ak zamestnanec, ktorému častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, vykoná počas jednej pracovnej zmeny v rámci dvoch kalendárnych dní viac pracovných ciest, z ktorých každá trvá menej ako 5 hodín, pričom celkový súčet trvania týchto pracovných ciest je 5 hodín a viac, patrí zamestnancovi stravné za celkový čas trvania týchto pracovných ciest. So zamestnancom, ktorému častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, možno v pracovnej zmluve alebo v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru dohodnúť odchylné od tohto zákona podmienky na poskytovanie stravného, ako aj nižšie sumy stravného, najviac však o 5 % z ustanovenej sumy stravného; suma stravného sa zaokrúhli na najbližší eurocent nahor.

Ak má zamestnanec na pracovnej ceste preukázane zabezpečené bezplatné stravovanie v celom rozsahu, zamestnávateľ mu stravné neposkytuje. Ak má zamestnanec na pracovnej ceste preukázane zabezpečené bezplatné stravovanie čiastočne, zamestnávateľ stravné určené podľa odsekov 1, 2 alebo 5 kráti o 25 % za bezplatne poskytnuté raňajky, o 40 % za bezplatne poskytnutú obed a o 35 % za bezplatne poskytnutú večeru z ustanovenej sumy stravného pre časové pásmo nad 18 hodín alebo z najvyššej dohodnutej sumy stravného. Ak má zamestnanec na pracovnej ceste v rámci ubytovacích služieb preukázane poskytnuté raňajky, zamestnávateľ stravné kráti. Zamestnávateľ stravné nekráti, ak zamestnanec nemohol využiť zabezpečené jedlo alebo poskytnuté raňajky z dôvodov, ktoré nezavinil. Preukázanie zabezpečeného jedla alebo poskytnutých raňajok sa môže nahradiť vyhlásením zamestnanca vo vyúčtovaní náhrad.

V zmysle platnej právnej úpravy platí, že stravné pri tuzemskej pracovnej ceste je obligatórna náhrada, na ktorú má zamestnanec nárok podľa tohto zákona. Jej nárok vzniká uplynutím času podľa zákona o cestovných náhradách, pričom nárok na stravné patrí zamestnancovi za každý kalendárny deň.

Zákon stanovuje časové pásma pri pracovnej ceste:

- a) a) 5 až 12 hodín (vrátane),
- b) nad 12 hodín až 18 hodín (vrátane),
- c) nad 18 hodín.

Suma stravného je ustanovená v závislosti od času trvania pracovnej cesty počas kalendárnom dňa. Zamestnanec má nárok na stravné, ak jeho pracovná cesta trvá najmenej 5 hodín v rámci jedného kalendárneho dňa. Stravné je určené pevnou sumou pre jednotlivé časové pásma a z tohto dôvodu sa jeho použitie zo zamestnanca nepreukazuje.



Hodnotu stravného pre jednotlivé časové pásma ustanoví opatrením Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Zamestnávateľ môže vyslať zamestnanca na pracovnú cestu, ktorá trvá menej ako 5 hodín, v takom prípade zákonný nárok zamestnanca na stravné nevzniká, avšak zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť stravné až do výšky stravného stanoveného pre 5 až 12 hodín. Spravidla ide o situáciu, keď zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu v obvyklom čase obeda, raňajok, či večere, čím zamestnancovi znemožní stravovať sa zvyčajným spôsobom. Zamestnávateľ môže zabezpečiť aj bežné stravovanie u iného zamestnávateľa. V takom prípade stravné zamestnancovi nepatrí.

Ak zamestnanec vykoná počas kalendárneho dňa viac pracovných ciest, z ktorých každá trvá menej ako 5 hodín, pričom celkový súčet trvania týchto pracovných ciest je 5 hodín a viac, patrí mu stravné. Rozsah stravného sa určí celkovou dĺžkou trvania pracovných ciest v danom dni.

Ak zamestnanec vykoná počas dvoch kalendárnych dní pracovnú cestu, ktorá trvá v každom dni menej ako 5 hodín, avšak celkovo trvá najmenej 5 hodín, zamestnancovi sa poskytne stravné v sume ustanovenej pre časové pásmo 5 až 12 hodín.

Ak zamestnanec vykoná počas pracovnej zmeny spadajúcej do dvoch kalendárnych dní viac pracovných ciest, z ktorých každá trvá menej ako 5 hodín, avšak celkový súčet trvania týchto pracovných ciest je 5 hodín a viac, zamestnancovi sa poskytne stravné za celkový čas trvania týchto pracovných ciest.

Ak by zákon nešpecifikoval tieto výnimky, posudzovali by sa jednotlivé pracovné cesty individuálne, čo by často viedlo k tomu, že zamestnancovi nevzniká nárok na stravné v súlade s týmto zákonom.

Stravné pre jednotlivé pásma, prípadne stravné dohodnuté pri osobitnej povahe povolania sa vypláti v plnej výške za predpokladu, že nie je zamestnancovi na pracovnej ceste poskytnuté stravovanie. V prípade, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravovanie na pracovnej ceste, kráti sa stravné nasledovne:

- a) ak je poskytnuté bezplatné stravovanie v celom rozsahu (raňajky, obed, večera), nevzniká nárok na stravné,
- b) ak sú poskytnuté raňajky, kráti sa stravné o 25 % z ustanovenej hodnoty stravného pre časové pásmo nad 18 hodín,
- c) ak je poskytnutý obed, kráti sa stravné o 40 % z ustanovenej hodnoty stravného pre časové pásmo nad 18 hodín,
- d) ak je poskytnutá večera, kráti sa stravné o 35 % z ustanovenej hodnoty stravného pre časové pásmo nad 18 hodín.

Stravné sa kráti aj v prípade, ak je stravovanie poskytnuté zamestnancovi v cene ubytovania. Nekráti sa v prípade, ak zamestnanec nemohol využiť stravovanie z dôvodov, ktoré nezavinil.

### 3.4.6. Náhrady pri ceste v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien

Ak zamestnávateľ povolá zamestnanca na mimoriadny výkon práce, ktorý je mimo jeho rozvrhu pracovných zmien (napr. počas pracovnej pohotovosti alebo v dňoch pracovného pokoja), zamestnancovi patrí v súvislosti s týmto mimoriadnym výkonom práce náhrada preukázaných cestovných výdavkov do miesta pravidelného pracoviska a späť.

Ak zamestnávateľ požiada zamestnanca o použitie súkromného cestného motorového vozidla na dopravu do pravidelného pracoviska a späť, patrí zamestnancovi náhrada preukázaných cestovných výdavkov,

Podľa zákona o cestovných náhradách za použitie súkromného cestného motorového vozidla zamestnancovi patrí základná náhrada za každý 1 km jazdy a náhrada za spotrebované pohonné látky, t. j. podľa údajov z technického preukazu, resp. iného dokladu preukazujúceho spotrebu pohonných látok.

Ak zamestnanec použije cestné motorové vozidlo na žiadosť zamestnávateľa, zamestnancovi možno poskytnúť len preukázané cestovné výdavky, t. j. nie je možná dohoda o poskytnutí náhrady za použitie cestného motorového vozidla v sume zodpovedajúcej cene cestovného lístka pravidelnej verejnej dopravy.

### 3.4.7. Náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách

Ak sa zamestnanec písomne dohodne so zamestnávateľom, že pri pracovnej ceste použije cestné motorové vozidlo okrem cestného motorového vozidla poskytnutého zamestnávateľom, patrí mu základná náhrada za každý 1 km jazdy (ďalej len: „základná náhrada“) a náhrada za spotrebované pohonné látky. Na úvod je potrebné zdôrazniť, že celková náhrada za použitie motorového vozidla zamestnancom sa skladá z dvoch častí. Prvou z nich je tzv. základná náhrada za každý 1km jazdy a druhú časť tvorí náhrada za spotrebované pohonné hmoty. Základná náhrada patrí zamestnancovi za každý 1 km jazdy, pokiaľ by sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodli na základnej sadzbe počítanej za kratší interval jazdy, sme toho názoru, že takého peňažné plnenie by predstavovalo nenárokovateľnú časť cestovných náhrad a taký peňažný príjem by podliehal zdaneniu. Pokiaľ by sa zmluvné strany pracovnej zmluvy dohodli, že základná sadzba patrí zamestnancovi za dlhšiu vzdialenosť než 1km jazdy, takéto zmluvné ustanovenie by bolo absolútne neplatné a zamestnanec by mal nárok na zákonnú základnú sadzbu za každý 1 km jazdy. Pre účely cestovného pri tuzemskej ale aj pri zahraničnej pracovnej ceste pri využití súkromného motorového vozidla uvádzame na prvý pohľad banálnu vec, avšak v aplikačnej praxi sa s ňou možno stretnúť. Zo zákonnej formulácii „patrí mu základná náhrada za každý 1 km jazdy“ vyplýva, že náhrada patrí zamestnancovi len vtedy, ak sa jedná o vlastnú jazdu automobilu, nie s použitím iného dopravného prostriedku ako napríklad vlaku alebo trajektu.



Podľa § 7 ods. 1 zákona o cestovných náhradách platí, že ak zamestnanec použije cestné motorové vozidlo na žiadosť zamestnávateľa, ustanovenia § 7 ods. 10 zákona o cestovných náhradách sa nepoužije. Podľa § 7 ods. 10 zákona o cestovných náhradách platí, že zamestnávateľ môže so zamestnancom písomne dohodnúť poskytovanie náhrady za použitie cestného motorového vozidla v sume zodpovedajúcej cene cestovného lístka pravidelnej verejnej dopravy. Uvedené ustanovenie § 7 ods. 1 druhá veta zákona o cestovných náhradách vnímame za relatívne problematické, pretože pokiaľ rozhodnutie zamestnávateľa ohľadom vyslania na pracovnú cestu formálne obsahovať ustanovenie, že výber dopravného prostriedku na pracovnej ceste je na uvážení zamestnanca a súčasne obsahom pracovnej zmluvy bude dohoda, že zamestnávateľ preplatí zamestnancovi náhrady za použitie cestného motorového vozidla v sume zodpovedajúcej cene cestovného lístka pravidelnej verejnej dopravy, zamestnanec bude v tomto prípade poškodený na svojich právach, pričom väčšina zamestnancov v takejto situácii si zvolí použitia súkromného motorového vozidla, najmä vtedy, ak ich tlačia pracovné termíny alebo termíny na odovzdanie svojich prác v záujme ušetriť čas pri realizácii pracovnej cesty. Sme za to, že obdobné dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom sú v súčasnej dobe absolútne neplatné pre rozpor s dobrými mravmi podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce.

Sumu základnej náhrady pre jednotopové vozidlá a trojkolky a pre osobné cestné motorové vozidlá ustanoví opatrenie, ktoré vydá MPSVaR SR. Opatrenie sa vyhlási uverejnením jeho úplného znenia. Pri použití prívěsu k osobnému cestnému motorovému vozidlu sa základná náhrada zvýši o 15 %. Sumu základnej náhrady pre nákladné automobily, autobusy a traktory dohodne zamestnávateľ so zamestnancom.

Náhrada za spotrebované pohonné látky patrí zamestnancovi podľa cien pohonných látok prepočítaných podľa spotreby pohonných látok (ďalej len: „spotreba“) uvedenej v technickom preukaze cestného motorového vozidla alebo v osvedčení o evidencii cestného motorového vozidla (ďalej len: „technický preukaz“). Cenu pohonnej látky preukazuje zamestnanec dokladom o kúpe pohonnej látky, z ktorého je zrejmá súvislosť s pracovnou cestou (ďalej len: „doklad o kúpe“). To znamená, že pokiaľ je zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu z miesta trvalého pobytu do miesta určenia, mal by cenu pohonnej látky preukázať nákupom pohonných látok približne na trase, ktorú musel uskutočniť v súvislosti s pracovnou cestou.

Ak zamestnanec preukazuje cenu pohonnej látky viacerými dokladmi o kúpe, cena pohonnej látky sa môže vypočítavať aritmetickým priemerom preukázaných cien. Ak zamestnanec nepreukáže cenu pohonnej látky dokladom o kúpe, na výpočet sa použije cena pohonnej látky, ktorá platila v čase nástupu na pracovnú cestu zistená Štatistickým úradom Slovenskej republiky (ďalej len: „štatistický úrad“).

Spotreba podľa technického preukazu sa použije tak, že ak je v technickom preukaze uvedená spotreba len podľa príslušnej slovenskej technickej normy, na výpočet sa použije spotreba podľa tejto normy; pri jazde cestného motorového vozidla v meste sa spotreba určená podľa slovenskej technickej normy zvýši o 40 %. Ak je však v technickom preukaze

uvedená spotreba podľa slovenskej technickej normy aj predpisu Európskej hospodárskej komisie alebo len podľa predpisu Európskej hospodárskej komisie, na výpočet sa použije spotreba podľa predpisu Európskej hospodárskej komisie vypočítaná aritmetickým priemerom. Pri jazde cestného motorového vozidla v meste sa použije spotreba určená na jazdu v meste. V prípade, že je v technickom preukaze uvedená spotreba podľa osobitného predpisu v členení na mestský cyklus, mimomestský cyklus a kombinovaný cyklus, na výpočet sa použije spotreba zodpovedajúca príslušnému cyklu premávky alebo kombinácii jednotlivých cyklov premávky, odvodených od konkrétneho režimu jazdy cestného motorového vozidla. Na záver uvádzame, že ak je v technickom preukaze cestného motorového vozidla uvedená spotreba podľa osobitného predpisu bez členenia na cykly, na výpočet sa použije spotreba podľa tohto osobitného predpisu; pri jazde cestného motorového vozidla v meste sa spotreba zvýši o 20 %.

Ak je pohonnou látkou plyn alebo plyn v kombinácii s inou pohonnou látkou, spôsob výpočtu náhrad za spotrebované pohonné látky za jednotlivé pohonné látky dohodne zamestnávateľ so zamestnancom na základe podmienok pracovnej cesty, cien pohonných látok a spotreby. Ak je v technickom preukaze uvedená spotreba oboch pohonných látok podľa osobitného predpisu, pri dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom sa prihliadne aj na túto spotrebu.

Ak sa spotreba v technickom preukaze nezhoduje so skutočnou spotrebou alebo sa spotreba v technickom preukaze neuvádza, pre výpočet náhrady za spotrebované pohonné látky sa použije spotreba podľa technického preukazu cestného motorového vozidla rovnakého typu, s rovnakým objemom valcov motora a s rovnakým druhom pohonnej látky, alebo spotreba preukázaná dokladom vydaným osobou, ktorej bola udelená autorizácia podľa osobitného predpisu, alebo doplňujúce údaje výrobcu, dovozcu alebo predajcu preukazujúce spotrebu alebo inú spotrebu. O problematike týkajúcej sa výpočtu náhrady za spotrebované pohonné látky v situácii, kedy sa skutočná spotreba nezhoduje so spotrebou v technickom preukaze, sa bližšie venujeme v rámci našej analýzy časti doložiek súvisiacich s cestovnými náhradami.

So súčasným dynamicky sa rozvíjajúcim trendom v oblasti rozvoja elektromobilov a tzv. hybridov musíme bohužiaľ skonštatovať, že zákon o cestovných náhradách vôbec nerieši spôsob výpočtu náhrady za použitie elektromobilu. Rozsah náhrad a podmienky ich poskytovania zákon upravuje iba pre pohonné látky ako je benzín, nafta, plyn a ich kombinácia. V prípade elektromobilov je pohonnou látkou elektrická energia a v technickom preukaze alebo osvedčení o evidencii elektromobilov sa neuvádza spotreba, ale len výkon. Obdobný problém nastáva pri tzv. vodíkových automobiloch. Pri budúcej novelizácii zákona o cestovných náhradách považujeme za dôležité, aby zákonodarca bližšie upravil podmienky pre poskytovanie náhrad pri použití súkromného osobného elektromobilu zamestnancom, pretože zákon o cestovných náhradách uvedené skutočnosti v súčasnosti neupravuje.

Výsledná suma základnej náhrady sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. Výsledná suma náhrady za spotrebované pohonné látky vypočítaná podľa odsekov 4 až 8 sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.



Ako už bolo uvedené vyššie, tak zamestnancovi vzniká nárok na poskytnutie náhrady za používanie cestného motorového vozidla až na základe písomnej dohody. V danom prípade teda náhrada za používanie cestného motorového vozidla je:

- náhrada za spotrebované pohonné látky a
- náhrada za každý 1 km jazdy.

Aby vznikol nárok na túto náhradu, musia byť splnené určité podmienky zadefinované zákonom, a to:

- a) zamestnanec sa musí písomne dohodnúť so zamestnávateľom,
- b) zamestnanec musí použiť motorové vozidlo iné ako motorové vozidlo poskytnuté zamestnávateľom.

Dôležité je vysvetliť pojem motorové vozidlo poskytnuté zamestnávateľom. V tomto prípade je irelevantné vlastníctvo k motorovému vozidlu. To znamená, že nie je dôležité, či poskytne zamestnávateľ motorové vozidlo vlastné, prenajaté (odplatne alebo bezodplatne), ale dôležité je, aby ho poskytol zamestnávateľ, potom zamestnancovi nevzniká nárok na tieto náhrady. V prípade, ak zamestnávateľ takéto motorové vozidlo neposkytne a zamestnanec použije pri pracovnej ceste iné motorové vozidlo (vlastné, požičané), vzniká mu nárok na náhrady podľa zákona o cestovných náhradách.

Náhrada za spotrebované pohonné látky sa vypočíta ako súčin ceny pohonnej látky a spotreby podľa technického preukazu. Aká cena pohonnej látky sa má použiť, presne stanovuje zákon, a to:

- a) buď cena pohonnej látky z dokladu o kúpe, z ktorého je zrejmá súvislosť s pracovnou cestou. V prípade, že má zamestnanec viacero dokladov o kúpe pohonnej látky, cena sa môže vypočítať aritmetickým priemerom preukázaných cien. Zamestnanec môže vypočítať cenu pohonnej látky aj presným výpočtom a nie priemerom;
- b) alebo ak zamestnanec takýto doklad nemá, potom sa uplatní cena pohonnej látky, ktorá platila v čase nástupu na pracovnú cestu, zistená Štatistickým úradom SR. V tomto prípade sa neuplatňuje žiaden priemer, ale konkrétne jedna cena, ktorá je stanovená Štatistickým úradom SR.

Spotreba podľa technického preukazu, ktorá sa použije pri výpočte náhrady za spotrebované pohonné látky, je zadefinovaná priamo v zákone o cestovných náhradách. Použitie spotreby uvedenej v technickom preukaze vychádza z jednotlivých noriem (STN, EHK, spotreba podľa nariadenia vlády č. 374/2006 Z. z. – ES).

V ods. 8 je zadefinovaný postup v prípade, že sa spotreba pohonných látok neuvádza alebo nezodpovedá spotrebe v technickom preukaze. V takom prípade:

- a) sa použije spotreba podľa technického preukazu cestného motorového vozidla rovnakého typu, s rovnakým objemom valcov motora a rovnakým druhom pohonnej

látky (musia byť dodržané všetky tri podmienky, t. j. typ, objem valcov a druh pohonnej látky),

- b) sa použije spotreba na základe dokladu vydaného oprávnenou osobou (tzv. „prelitrovanie“),
- c) sa použijú doplnujúce údaje výrobcu, dovozcu, predajcu preukazujúce spotrebu.

Náhrada za 1 km jazdy pre osobné cestné motorové vozidlá, pre jednostopové vozidlá a trojkolky sa nevypočítava, ale zákon prostredníctvom opatrenia ministerstva určuje výšku tejto náhrady. K 1. 6. 2019 platia nasledovné náhrady (opatrenie MPSVR č. 143/2019 Z. z.):

- a) osobné motorové vozidlo 0,193 eura na km,
- b) jednostopové vozidlá a trojkolky 0,053 eura na km.

V prípade, že sa použije k osobnému motorovému vozidlu príves, zvýši sa náhrada o 15 %. V praxi často vznikal problém, že zákon stanovuje zvýšenie tejto náhrady len pre osobné motorové vozidlá a nie aj pre nákladné (úžitkové) motorové vozidlá. Je to však logické, pretože zákon upravuje aj stanovenie náhrady za 1 km jazdy pri nákladných automobiloch, autobusoch a traktoroch. Táto náhrada za 1 km jazdy sa dohodne medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Zákon teda ponecháva voľnosť pri stanovení tejto náhrady pre nákladné automobily, autobusy a traktory, pričom dohoda by mala zohľadňovať všetky okolnosti, t. j. napr. použitie prívesu, terén, v akom sa používa predmetný prostriedok atď.

Náhrada sa zaokrúhľuje na eurocent na hor.

Zákon o cestovných náhradách umožňuje písomnú dohodu medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak na žiadosť zamestnanca sa použije cestné motorové vozidlo, stanoviť náhradu vo výške ceny cestovného lístka pravidelnej verejnej dopravy. Tento postup nie je možné použiť v prípade, ak sa cestné motorové vozidlo použije na žiadosť zamestnávateľa.

Písomná dohoda obsahuje najmä:

- druh pravidelnej verejnej dopravy, ktorej cena sa bude zisťovať (vlak, jeho kategória, prepravca, autobus),
- spôsob, akým sa bude zisťovať cena (napr. prostredníctvom údajov od prepravcu, na internete a podobne),
- kto zisťuje, resp. overuje cenu cestovného lístka pravidelnej verejnej dopravy,
- určenie, akým dokladom sa bude cena lístka preukazovať.

### 3.4.8. Zvýšenie súm stravného a základnej náhrady

Sumy stravného pre časové pásma a sumu základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel upravuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky opatrením, a to na základe údajov Štatistického úradu o indexe cien jedál



a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní a o indexe cien položiek spojených s prevádzkou cestných motorových vozidiel.

Práve v § 8 zákona o cestovných náhradách je daná do kompetencie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky možnosť reagovať na aktuálne cenové pohyby pohonných látok a zmeny ekonomických podmienok, za akých sa pracovné cesty vykonávajú. Zákon o cestovných náhradách presne stanovuje, ktoré náhrady sa valorizujú, za akých podmienok a akým spôsobom sa tieto podmienky zisťujú.

Zvýšene sumy náhrad určené opatrením nadobúdajú účinnosť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli opatrenia zverejnené v zbierke zákonov. Základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene pri zahraničných pracovných cestách upravuje opatrenie vydané Ministerstvom financií Slovenskej republiky.

#### **3.4.9. Iné a vyššie náhrady**

Zákon o cestovných náhradách umožňuje zamestnávateľovi určiť zamestnancovi aj iné náhrady, ako definuje zákon o cestovných náhradách. Ide o fakultatívne, dobrovoľné náhrady, ktoré, môžu byť upravené v kolektívnej zmluve, pracovnej zmluve, vo vnútornom predpise.

Rovnako môže zamestnávateľ v zmluvách a vnútorných predpisoch zvýšiť už zákonom stanovené náhrady pre zamestnanca.

Zákon o cestovných náhradách však vylučuje okruh zamestnávateľov, ktorí nemôžu postupovať podľa tohto ustanovenia a sú to rozpočtové a príspevkové organizácie, obce a vyššie územné celky.

Dôležité je, že z pohľadu zákona sú dobrovoľné náhrady a náhrady nad zákonom stanovené sumy nedaňovým výdavkom pre zamestnávateľa.

### **3.5. NÁHRADY PRI ZAHRANIČNÝCH PRACOVNÝCH CESTÁCH**

Na poskytovanie náhrad pri zahraničných pracovných cestách sa uplatnia všeobecné zásady poskytovania náhrad ako pri tuzemskej pracovnej ceste s výnimkou stravného a prerušenia pracovnej cesty z dôvodu návštevy rodiny.

Pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť tieto nenárokové náhrady:

- iné a vyššie náhrady – môže ich však aplikovať len zamestnávateľia, ktorí odmeňujú zamestnancov podľa Zákonníka práce;
- iné druhy komerčného poistenia;

- vreckové.

Pri zahraničnej pracovnej ceste má zamestnanec nárok na náhradu za preukázané potrebné vedľajšie výdavky, ak vzniknú v súvislosti s plnením úloh na zahraničnej pracovnej ceste alebo v súvislosti s určenými podmienkami zahraničnej pracovnej cesty.

Za potrebné vedľajšie výdavky možno považovať poplatok za použitie internetu, vstupné na výstavu alebo veľtrh, poplatok za použitie garáže, poplatky za diaľnicu.

Výšku a druh týchto výdavkov zákon o cestovných náhradách nevyjedzuje. Nevyhnutnosť a účelnosť vynaloženia konkrétnych výdavkov posudzuje vždy zamestnávateľ. O nepreukázaných potrebných vedľajších výdavkoch zamestnávateľ rozhodne podľa vlastného uváženia.

Zákon o cestovných náhradách sa zabezpečuje rovnaké nároky zamestnancom vysielaným na zahraničnú pracovnú cestu, ktorým po dobu jej trvania patrí náhrada alebo náhrada obdobných výdavkov podľa medzinárodnej zmluvy alebo podľa podmienok a sadziieb na základe rozhodnutia orgánov alebo inštitúcií Európskej únie.

Ak týmto zamestnancom patrí náhrada, resp. náhrada výdavkov podľa uvedených predpisov v nižšom rozsahu alebo v nižšej výške ako podľa zákona o cestovných náhradách, zamestnávateľ je povinný poskytnúť náhradu v rozsahu a vo výške rozdielu medzi nárokom podľa zákona o cestovných náhradách a náhradou poskytovanou podľa medzinárodnej zmluvy alebo podľa podmienok a sadziieb na základe rozhodnutia orgánov alebo inštitúcií Európskej únie.

Ak týmto zamestnancom patrí podľa medzinárodnej zmluvy alebo podľa podmienok a sadziieb na základe rozhodnutia orgánov alebo inštitúcií Európskej únie náhrada, resp. náhrada výdavkov rovnakom rozsahu a výške alebo vo vyššej výške, zamestnávateľ náhradu podľa zákona o cestovných náhradách neposkytuje.

### 3.5.1. Komerčné poistenie

Zákon o cestovných náhradách ustanovuje povinnosť zamestnávateľa poistiť zamestnanca, ktorého vysielajú na zahraničnú pracovnú cestu a nerieši, či ide o zahraničnú pracovnú cestu do členskej krajiny Európskej únie alebo niektorú z ostatných krajín. Povinnosť sa týka len poistenia nevyhnutných liečebných nákladov v zahraničí, nie komplexné cestovné poistenie.

Poistenie nevyhnutných liečebných nákladov môže uzavrieť zamestnávateľ alebo sám zamestnanec.

Zákon o cestovných náhradách dáva zamestnávateľovi možnosť poskytnúť zamestnancovi, ktorého vysielajú na zahraničnú pracovnú cestu aj iné druhy poistenia alebo uzavrieť zmluvu s komerčnou poisťovňou na komplexné cestovné poistenie všetkých zamestnancov, ktorých vysielajú na zahraničné pracovné cesty. Ak uzavrie komerčné poistenie sám zamestnanec, zamestnávateľ mu môže poskytnúť náhradu preukázaných výdavkov za poistenie.



Pri zahraničných pracovných cestách sa najčastejšie poisťuje batožina, letenky, strata dokladov, spôsobená škoda, poistenie za úraz, poistenie storno poplatku, oprava cestného motorového vozidla a jeho prevoz v prípade dopravnej nehody a podobne.

### **3.5.2. Náhrada výdavkov za povinné očkovanie a odporúčané očkovanie**

Ak zamestnávateľ vysiela zamestnanca na zahraničnú pracovnú cestu do tropických oblastí alebo inak zdravotne obťažných oblastí, je povinný si preveriť, či Svetová zdravotnícka organizácia alebo Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky neustanovil povinnosť očkovania alebo ho neodporučil. Ak niektorá inštitúcia ustanoví povinné očkovanie, prípadne ho odporúča, zamestnávateľ je povinný určené očkovanie zamestnanca zabezpečiť. Ak si zamestnanec uhradil očkovanie sám, vzniká mu nárok na náhradu výdavkov za povinné alebo odporúčané očkovanie.

V niektorých prípadoch sa môže stať, že Svetová zdravotnícka organizácia alebo Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky neustanovili povinné očkovanie pre určitú krajinu a ani ho neodporúčajú, avšak zamestnanec na základe aktuálnych informácií (napr. v miestnych médiách) vyhodnotí situáciu ako pre neho rizikovú a dá sa zaočkovať. V takom prípade nemá nárok na náhradu výdavkov za očkovanie, pretože nebola splnená podmienka ustanovenia povinného, resp. odporúčaného očkovania. Zamestnávateľ však môže zamestnancovi dobrovoľne poskytnúť dobrovoľne, avšak náhrada podlieha zdaneniu. Druhou možnosťou zamestnanca je požiadať Úrad verejného zdravotníctva o zhodnotenie situácie, a ak tento uzná zdravotnú obťažnosť danej oblasti, môže vydať odporúčanie na očkovanie. Na základe vydaného odporúčania vznikne zamestnancovi nárok na náhradu výdavkov za uvedené očkovanie.

Uvedená náhrada má nepochybne významný dopad v čase pandémie koronavírusu. Pokiaľ Svetová zdravotnícka organizácia alebo Úrad verejného zdravotníctva neustanovil povinné očkovanie pre určitú krajinu, resp. nevydal ani odporúčanie a zamestnanec sa napriek tomu dá dobrovoľne bez súhlasu zamestnávateľa zaočkovať, zamestnanec nemá nárok na náhradu výdavkov v súvislosti s očkovaním. Pokiaľ však zamestnávateľ poskytne zamestnancovi dobrovoľne uvedenú náhradu výdavkov v súvislosti s dobrovoľným očkovaním, táto náhrada podlieha režimu zdanenia príjmov fyzickej osoby, čo v súčasnej pandemickej situácii spôsobenej aktuálne sa šíriacim koronavírusom nepovažujeme za vhodné legislatívne riešenie.

### **3.5.3. Náhrada výdavkov za cesty na návštevu rodiny**

Rozsah a výška poskytovania náhrad výdavkov za cesty na návštevu rodiny do miesta jej pobytu – trvalého alebo prechodného, prípadne do miesta iného pobytu rodiny na území Slovenskej republiky závisí od písomnej dohody vyhotovenej medzi zamestnancom

a zamestnávateľom, v ktorej sa dohodne periodicita návštev a rozsah a výšku cestovných náhrad. Dohoda musí byť uzavretá pred nástupom na zahraničnú pracovnú cestu.

#### 3.5.4. Stravné

Pri zahraničnej pracovnej ceste zamestnávateľ poskytuje stravné v eurách alebo v cudzej mene za každý kalendárny deň trvania zahraničnej pracovnej cesty mimo územia Slovenskej republiky podľa podmienok zákona o cestovných náhradách. Výška poskytovaného stravného je závislá od času trvania zahraničnej pracovnej cesty mimo územia Slovenskej republiky v kalendárnom dni.

Trvanie zahraničnej pracovnej cesty v kalendárnom dni je členené na tri časové pásma:

- do 6 hodín vrátane,
- nad 6 hodín až 12 hodín a
- nad 12 hodín.

Na rozdiel od tuzemskej pracovnej cesty dolná časová hranica pre vznik nároku na stravné pri zahraničnej pracovnej ceste nie je ustanovená, t.j. nárok na stravné patrí bez ohľadu na dĺžku trvania zahraničnej pracovnej cesty mimo územia Slovenskej republiky. Nárok zamestnanca na stravné pri zahraničnej pracovnej cesty v eurách alebo v cudzej mene sa posudzuje samostatne za každú pracovnú cestu, a to aj v prípade, že v rámci jedného kalendárneho dňa vykonáva niekoľko zahraničných pracovných ciest.

Zamestnancovi vyslanému na zahraničnú pracovnú cestu patrí stravné v eurách alebo v cudzej mene podľa sadzieb stravného, ktoré ustanovilo pre jednotlivé krajiny alebo skupiny krajín opatrenie vydané Ministerstvom financií Slovenskej republiky.

Základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene ustanoví ministerstvo financií po posúdení návrhu Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky vypracovaného podľa podkladov zastupiteľských úradov o cenách jedál a nealkoholických nápojov vo verejných stravovacích zariadeniach v jednotlivých krajinách alebo s využitím štatistických údajov Medzinárodného menového fondu, Organizácie spojených národov alebo iných medzinárodných finančných štatistických údajov.

Vzhľadom na to, že trvanie zahraničnej pracovnej cesty v každom kalendárnom dni je rozdelené na tri časové pásma, je aj základná sadzba stravného v eurách alebo v cudzej mene pre jednotlivé časové pásma určená percentuálne zo základnej sadzby. Ak zahraničná pracovná cesta mimo územia Slovenskej republiky trvá:

- a) do 6 hodín vrátane, patrí zamestnancovi stravné vo výške 25% zo základnej sadzby stravného,



- b) nad 6 hodín až 12 hodín, patrí zamestnancovi stravné vo výške 50% zo základnej sadzby stravného,
- c) nad 12 hodín, patrí zamestnancovi stravné v sume základnej sadzby stravného.

Výška stravného v eurách alebo v cudzej mene za kalendárny deň je závislá od počtu hodín strávených v danej krajine a sadzby stravného ustanovenej pre túto krajinu opatrením Ministerstva financií SR. V prípade prechodu zamestnanca cez viaceré krajiny v rámci kalendárneho dňa sa stravné v eurách alebo v cudzej mene za kalendárny deň trvania zahraničnej pracovnej cesty poskytne v mene a vo výške stravného ustanoveného pre krajinu, v ktorej zamestnanec strávi v kalendárnom dni najviac hodín.

Ak zamestnanec strávi v kalendárnom dni rovnaký počet hodín vo viacerých krajinách, zamestnávateľ poskytne stravné v eurách alebo v cudzej mene, ktoré je pre zamestnanca výhodnejšie.

Na presné určenie počtu hodín strávených v jednotlivých krajinách je dôležitý čas prechodu hraníc medzi jednotlivými krajinami. Pre čas prechodu medzi krajinami je rozhodujúci spôsob dopravy.

V prípade využitia cestnej alebo železničnej dopravy za čas prechodu hraníc medzi jednotlivými krajinami na účely poskytovania stravného v eurách alebo v cudzej mene sa považuje reálny čas prechodu, ktorý je zamestnanec povinný vo vyúčtovaní náhrad uviesť. V prípade leteckého spôsobu dopravy za čas prechodu hraníc medzi jednotlivými krajinami na účely poskytovania stravného v eurách alebo v cudzej mene sa považuje čas odletu lietadla podľa letového poriadku z jednej krajiny do druhej.

Na poskytovanie stravného pri zahraničných pracovných cestách osobitnej skupine zamestnancov sa použije rovnaký princíp poskytovania stravného vrátane iných a vyšších náhrad ako pri tuzemských pracovných cestách. Touto skupinou sú zamestnanci s častou zmenou pracoviska vyplývajúcou z osobitnej povahy ich povolania. Zákon o cestovných náhradách túto skupinu zamestnancov nedefinuje a nevysvetľuje, čo sa rozumie častou zmenou pracoviska. Ponecháva toto rozhodnutie na zamestnávateľa. Zamestnávateľ môže so zamestnancom tejto skupiny dohodnúť iné podmienky poskytovania stravného alebo aj nižšie stravné, najviac však o 5%. Podmienky poskytovania stravného odchylné od zákona o cestovných náhradách možno dohodnúť len v pracovnej zmluve alebo v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, nie však v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom predpise. Iné podmienky poskytovania stravného zákon nevymedzuje, čiže aké podmienky poskytovania stravného pri zahraničnej pracovnej ceste zamestnávateľ dohodne so zamestnancom, také budú platiť.

Za iné podmienky poskytovania stravného možno považovať napríklad:

- podrobnejšie členiť časové pásma trvania zahraničnej pracovnej cesty a stanovenie stravného v novovymedzených časových pásmach,

- spočítať čas trvania viacerých zahraničných pracovných ciest v rámci kalendárneho dňa,
- určiť vzdialenostné okruhy výkonu práce na zahraničnej pracovnej ceste.

Za iné podmienky nemožno považovať prípad, že zamestnávateľ nebude napr. v nejakom časovom páske stravné poskytovať vôbec.

Ak má zamestnanec na pracovnej ceste preukázane zabezpečené bezplatné stravovanie, pre krátenie nároku na stravné pri zahraničnej pracovnej ceste sa použije rovnaký princíp ako pri tuzemskej pracovnej ceste. Ak má teda zamestnanec na zahraničnej pracovnej ceste preukázane poskytnuté bezplatné stravovanie v celom rozsahu, zamestnávateľ mu stravné v eurách alebo v cudzej mene neposkytuje. Zabezpečené bezplatné stravovanie v celom rozsahu znamená zabezpečenie troch hlavných jedál počas zahraničnej pracovnej cesty a kalendárneho dňa, čo znamená raňajky, obed a večera.

O bezplatné stravovanie ide, ak:

- zamestnanec na toto stravovanie nemá výdavok,
- stravovanie je poskytnuté zamestnancovi preukázaným spôsobom,
- nie je stanovená hodnota bezplatne zabezpečeného stravovania; ide o nepeňažné plnenie,

Za zabezpečené stravovanie sa spravidla nepovažuje poskytnutie obvyklého pohostenia (káva, čaj, obložený chlebík, minerálna voda) z dôvodu, že stravné slúži zamestnancovi na zabezpečenie si teplého jedla.

Ak má však zamestnanec preukázane poskytnuté stravovanie čiastočne, zamestnávateľ stravné kráti o:

- 25% za bezplatne poskytnuté raňajky,
- 40% za bezplatne poskytnutý obed a
- 35% za bezplatne poskytnutú večeru z ustanovenej sumy stravného pre časové pásmo nad 12 hodín, alebo ak má zamestnanec so zamestnávateľom dohodnuté iné podmienky poskytovania stravného, nominálna hodnota krátenia za raňajky, obed a večeru sa vypočíta z najvyššie dohodnutej sumy stravného medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Čiastočne zabezpečené bezplatné stravovanie predpokladá zabezpečenie jedného alebo dvoch hlavných jedál počas zahraničnej pracovnej cesty a kalendárneho dňa. Vypočítaná miera krátenia sa nezaokrúhľuje. Zaokrúhľuje sa až vypočítané stravné, a to vždy na najbližší eurocent nahor. Stravné sa kráti o vypočítanú nominálnu mieru krátenia. Kráti sa stravné, na ktoré má zamestnanec nárok v rámci kalendárneho dňa podľa času trvania tuzemskej pracovnej cesty.



Za preukázane zabezpečené bezplatné stravovanie čiastočne sa považuje aj poskytnutie raňajok v rámci ubytovacích služieb. Za preukázane poskytnuté raňajky sa na účely krátenia stravného považuje uvedenie poskytnutia raňajok v doklade o ubytovaní. Ak má zamestnanec na zahraničnej pracovnej ceste v doklade o ubytovaní uvedené poskytnutie raňajok, zamestnávateľ kráti zamestnancovi stravné o 25% zo základnej sadzby, t.j. zo stravného za časové pásmo nad 12 hodín alebo z najvyššie dohodnutého stravného.

V niektorých prípadoch nie je možné preukázať bezplatne poskytnuté jedlo, napríklad obed alebo raňajky z dôvodu, že doklad o ubytovaní tento údaj neobsahuje. Zákonná úprava spolieha aj na čestnosť zamestnanca, t.j. jeho dobrovoľné priznanie, že mu bolo bezplatne poskytnuté jedlo, resp. raňajky, inou osobou, a umožňuje zamestnancovi nahradiť preukázanie bezplatne zabezpečeného jedla jeho vyhlásením priamo na vyúčtovaní náhrad.

Pri prerušení zahraničnej pracovnej cesty z dôvodu návštevy rodiny alebo po dobu dohodnutého prerušenia zahraničnej pracovnej cesty z dôvodov na strane zamestnanca, rovnako ako pri tuzemskej pracovnej ceste, stravné v eurách alebo v cudzej mene zamestnancovi nepatrí. V týchto prípadoch nejde o pracovnú cestu, avšak cestovné výdavky a potrebné vedľajšie výdavky počas cesty zamestnancovi patria. Pri prerušení zahraničnej pracovnej cesty rovnako zamestnancovi nepatrí ani vreckové. Ak je poskytnuté stravné alebo vreckové, ide o nenárokované náhrady, čo musí zamestnanec pri ich priznaní uviesť.

## 5. Vreckové

Pri vyslaní zamestnanca na zahraničnú pracovnú cestu zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi popri nárokovej náhrade preukázaných potrebných vedľajších výdavkov pri zahraničnej pracovnej ceste aj vreckové až do výšky 40% stravného, t. j. v závislosti od dĺžky trvania zahraničnej pracovnej cesty a v mene a výške, ktorá prislúcha danej krajine.

Vypočítava sa zo stravného:

- pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá trvá mimo územia Slovenskej republiky nad 12 hodín, sa vreckové počíta zo základnej sadzby stravného,
- pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá trvá mimo územia Slovenskej republiky nad 6 hodín až do 12 hodín, sa vreckové počíta vždy z výšky 50% zo základnej sadzby stravného,
- pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá trvá mimo územia Slovenskej republiky do 6 hodín vrátane, sa vreckové počíta vždy z výšky 25% zo základnej sadzby stravného.

Výpočet sa neviaže na skutočne poskytnuté stravné. Patrí aj v prípade, že zamestnancovi nie je poskytnuté stravné z dôvodu bezplatne zabezpečeného stravovania.

Vreckové je fakultatívnou náhradou, o ktorej rozhoduje zamestnávateľ. Zamestnávateľ môže poskytnúť vreckové v rozdielnej výške pre rôznych zamestnancov alebo skupiny

zamestnancov, ak je na rozdielnu výšku oprávnený dôvod. Zamestnávateľ môže aj v rámci jednej pracovnej cesty viacerých účastníkov priznať zamestnancom rôznu výšku vreckového. Výška vreckového by mala kryť ťažko dokladovateľné potrebné vedľajšie výdavky a prípadné výdavky, ktoré nemožno uznať za nevyhnutné výdavky súvisiace s pracovnou cestou.

Výšku vreckového môže zamestnávateľ ustanoviť rozdielne, prihliadajúc na cieľovú krajinu zahraničnej pracovnej cesty alebo časové pásma. Napríklad pre krajinu, kde je obťažné získať doklad o potrebnom vedľajšom výdavku, môže určiť vyššie vreckové ako pre krajinu, v ktorej nie je problém získať potrebný doklad (o nákupe pohonných látok, za internet, parkovanie).

Pri poskytovaní vreckového je zamestnávateľ povinný prihliadať aj na zásadu rovnakého zaobchádzania, preto sa odporúča nároky zamestnancov na vreckové vrátane kritérií upraviť v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom predpise.

Zákon stanovuje maximálnu hranicu vreckového, ktoré môže zamestnávateľ zamestnancovi pri zahraničnej pracovnej ceste poskytnúť, čo vo svojej podstate nepovažujeme za správne. Je tomu tak preto, pretože finančné prostriedky poskytnuté zamestnancovi titulom vreckového podliehajú režimu zdanenia podľa zákona o dani z príjmov. Stanovenie maximálnej hornej hranice vreckového vo výške 40,00 % z príslušnej sumy stravného pri zahraničnej pracovnej ceste má z daňového hľadiska význam len pre zamestnávateľa, pretože poskytnuté vreckové do výšky 40% z príslušnej sumy stravného pri zahraničnej pracovnej ceste je daňovo uznateľným nákladom zamestnávateľa, avšak poskytnuté vreckové nad 40% z príslušnej sumy stravného pri zahraničnej pracovnej ceste už nie je pre zamestnávateľa daňovo uznateľným nákladom.

### 3.5.5. Náhrady výdavkov za pohonné hmoty

Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec písomne dohodnú podľa § 7 zákona o cestovných náhradách na používaní cestného motorového vozidla na zahraničné pracovné cesty, zamestnancovi patrí náhrada za spotrebované pohonné látky a základná náhrada za každý kilometer jazdy. Ak je zamestnanec vyslaný na zahraničnú do členského štátu eurozóny alebo do tretieho štátu, ktorý zaviedol euro na základe menovej dohody uzavretej s Európskym spoločenstvom, patrí mu náhrada za spotrebované pohonné látky v eurách na základe preukázanej ceny pohonnej látky dokladom o kúpe mimo územia Slovenskej republiky. V eurách sa poskytuje aj náhrada za kilometre prejazdené mimo územia Slovenskej republiky, prípadne aj za kilometre alebo ich časť prejazdené na území Slovenskej republiky od času prechodu slovenskej štátnej hranice do miesta skončenia zahraničnej pracovnej cesty.

Zákon o cestovných náhradách umožňuje zamestnávateľovi v prípade, že zamestnanec preukazuje kúpu pohonných látok v zahraničí viacerými dokladmi, cenu pohonnej látky vypočítať aritmetickým priemerom nákupných cien preukázaných dokladmi (nie je potrebný súhlas zamestnanca). Zamestnávateľovi je ustanovený postup pri výpočte náhrady za spotrebované pohonné látky v prípade, že zamestnanec nepreukáže cenu dokladom o kúpe



pohonnej látky mimo územia Slovenskej republiky. V takom prípade zamestnávateľ použije cenu pohonnej látky v eurách, ktorá platila v čase nástupu na zahraničnú pracovnú cestu v členskom štáte eurozóny alebo v treťom štáte, alebo cenu pohonnej látky v eurách, ktorá platila v čase nástupu na zahraničnú pracovnú cestu v Slovenskej republike zistenú štatistickým úradom.

### 3.5.6. Vylúčenie súbehu náhrad

Pri zahraničnej pracovnej ceste je dôležité vymedzenie miesta, kde zahraničná pracovná cesta začína a kde končí, a rozhodný čas, t. j. čas prechodu slovenskej štátnej hranice.

Zahraničná pracovná cesta môže

- začať aj skončiť na území Slovenskej republiky,
- začať na území Slovenskej republiky a skončiť v zahraničí,
- začať aj skončiť v zahraničí,
- začať v zahraničí a skončiť v Slovenskej republike.

Čas zahraničnej pracovnej cesty, ktorá začína alebo končí na území Slovenskej republiky, je rozdelený na čas pracovnej cesty strávený na území Slovenskej republiky a čas strávený mimo územia Slovenskej republiky. Poskytovanie stravného v eurách a zároveň v cudzej mene za rovnaký čas trvania zahraničnej pracovnej cesty sa týmto ustanovením vylučuje. Za čas pracovnej cesty na území Slovenskej republiky patrí zamestnancovi stravné v eurách v rozsahu a za podmienok ustanovených v § 5 zákona o cestovných náhradách, t.j. za bežných podmienok určených pre tuzemské pracovné cesty. Ak zahraničná pracovná cesta za území Slovenskej republiky trvá menej ako 5 hodín a zamestnávateľ znemožní zamestnancovi stravovať sa obvyklým spôsobom vyslaním na zahraničnú pracovnú cestu, môže mu poskytnúť stravné vo výške a rozsahu ako pri pracovnej ceste v prvom časovom páske, t.j. v trvaní 5 až 12 hodín. Ide však o fakultatívnu náhradu poskytnutú na báze dobrovoľnosti zamestnávateľa. Ak zahraničná pracovná cesta trvá na území Slovenskej republiky viac ako 5 hodín, zamestnancovi patrí stravné vo výške zodpovedajúcej časovému pásmu trvania pracovnej cesty.

Pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá začína a končí v Slovenskej republike v rámci kalendárneho dňa, možno čas zahraničnej pracovnej cesty na území Slovenskej republiky z miesta nástupu na zahraničnú pracovnú cestu po slovenské štátne hranice a čas zahraničnej pracovnej cesty a čas zahraničnej pracovnej cesty od štátnej hranice do miesta skončenia zahraničnej pracovnej cesty pri návrate spočítať.

Ak čas prechodu slovenskej štátnej hranice nie je inak potvrdený, za rozhodný čas sa považuje čas uvedený zamestnancom vo vyúčtovaní pracovnej cesty. Ak celkový čas zahraničnej pracovnej cesty na území Slovenskej republiky v tento kalendárny deň je viac ako

5 hodín, zamestnancovi vzniká nárok na stravné vo výške určenej pre tuzemskú pracovnú cestu podľa zodpovedajúceho časového pásma. Pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá trvá viac dní, nie je možné sčítať čas strávený v Slovenskej republike v prvý a posledný deň pracovnej cesty.

Pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá sa začína a končí na území Slovenskej republiky, je pre vznik nároku na náhrady poskytované v eurách alebo v cudzej mene rozhodujúci čas prechodu slovenskej štátnej hranice, odlet a prílet lietadla podľa letového poriadku alebo príchod a odchod lode z prístavu, v ktorom sa vykonáva vstupná a výstupná hraničná kontrola. To platí aj v prípade použitia cestného motorového vozidla použitého na zahraničnú pracovnú cestu. Nárok zamestnanca na stravné v cudzej mene teda vzniká až v okamihu prekročenia slovenskej štátnej hranice.

Za čas zahraničnej pracovnej cesty strávený mimo územia Slovenskej republiky patrí zamestnancovi stravné v eurách alebo v cudzej mene.

Ak ide o zahraničnú pracovnú cestu, ktorá sa začína a končí v zahraničí, na vznik nároku na stravné poskytované v eurách alebo v cudzej mene sú rozhodujúce podmienky pracovnej cesty určené zamestnávateľom, najmä miesto a čas nástupu na zahraničnú pracovnú cestu a miesto a čas skončenia pracovnej cesty.

Pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá sa začína na území Slovenskej republiky a končí v zahraničí, a pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá sa začína v zahraničí a končí na území Slovenskej republiky, na posúdenie rozhodujúcich časov (prechod slovenskej štátnej hranice, odlet a prílet lietadla podľa letového poriadku) na vznik nároku na náhrady poskytované v eurách alebo v cudzej mene sú rozhodujúce určené podmienky zahraničnej pracovnej cesty podľa § 3 zákona o cestovných náhradách, t.j. primerane sa uplatnia princípy uvedené v rámci predmetného ustanovenia zákona o cestovných náhradách.

### **3.6. NÁHRADY PRI DOČASNOM PRIDELENÍ ALEBO VYSLANÍ**

Zamestnávateľ môže počas dočasného pridelenia poskytnúť zamestnancovi náhrady najviac v rozsahu a do výšky ako pri pracovnej ceste. Ak je zamestnanec vyslaný do členského štátu Európskej únie, patria mu náhrady v rozsahu a vo výške ako pri zahraničnej pracovnej ceste, ak mu nepatria výhodnejšie náhrady podľa práva členského štátu Európskej únie, do ktorého je vyslaný. Zamestnávateľ môže pri vzniku pracovného pomeru poskytovať náhrady zamestnancovi najviac v rozsahu a do výšky ako pri pracovnej ceste; o poskytovaní náhrad môže zamestnávateľ rozhodnúť najneskôr do 90 kalendárnych dní od vzniku pracovného pomeru. Zamestnancovi, ktorému sa poskytuje stravné a ktorý je v tom čase vyslaný na pracovnú cestu, poskytuje zamestnávateľ náhradu, ktorá je pre zamestnanca výhodnejšia. Vo vyššie uvedených prípadoch môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi aj náhradu preukázaných sťahovacích výdavkov.

### **3.7. VÝKON PRÁCE V ZAHRANIČÍ**



### 3.7.1. Náhrady pri výkone práce v zahraničí

Výkon práce v zahraničí upravuje § 43 ods. 5 Zákonníka práce. Ak je miesto výkonu práce v zahraničí, zamestnávateľ uvedie v pracovnej zmluve:

- dobu výkonu práce v zahraničí,
- menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda, prípadne jej časť,
- ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách,
- podmienky návratu zamestnanca z cudziny.

Z uvedeného vyplýva, že zamestnanec sa počas obdobia, na ktoré má dohodnuté miesto výkonu práce v zahraničí, zdržiava v cudzine.

Zákon o cestovných náhradách rieši aj prípad, keď zamestnanec má dočasne dohodnuté v pracovnej zmluve miesto výkonu práce v zahraničí. Takémuto zamestnancovi patria za dni cesty do miesta výkonu práce v zahraničí a späť a pri pracovných cestách súvisiacich s výkonom práce v zahraničí náhrady výdavkov ako pri zahraničnej pracovnej ceste. Uvedené sa nevzťahuje na zamestnanca, ktorý denne dochádza za prácou do zahraničia, t.j. s denným návratom do miesta pobytu. Zamestnávateľ však môže tomuto zamestnancovi poskytovať aj fakultatívne náhrady.

Medzi fakultatívne náhrady, ktoré zamestnávateľ rodinným príslušníkom môže poskytnúť, patria najmä:

- preukázané cestovné výdavky za dni cesty do miesta výkonu práce rodinného príslušníka v zahraničí,
- preukázané výdavky za ubytovanie,
- preukázané potrebné vedľajšie výdavky, ktoré im vznikli.

Zamestnancovi s miestom výkonu práce v zahraničí, ktoré je dohodnuté v pracovnej zmluve, patria pri pracovných cestách na územie Slovenskej republiky za čas strávený na území Slovenskej republiky náhrady ako pri pracovnej ceste.

Nenárokové náhrady, t.j. iné a vyššie náhrady, však môžu podľa § 9 zákona o cestovných náhradách aplikovať len zamestnávatelia, ktorí odmeňujú zamestnancov podľa Zákonníka práce. Uvedené ustanovenia sa nevzťahujú na osoby, ktoré denne dochádzajú do miesta výkonu práce v zahraničí.

### 3.7.2. Náhrady pri výkone práce zamestnancovi, na ktorého sa vzťahuje osobitný predpis

Zamestnancom v štátnozamestnaneckom pomere pri dočasnom vyslaní a zamestnancom, ktorí vykonávajú práce vo verejnom záujme je možné poskytnúť mu aj ďalšie náhrady podľa § 20 až § 33 zákona o cestovných náhradách ako nárokové, a to náhrady:

- výdavkov spojených s pobytom manžela,
- výdavkov spojených s pobytom detí,
- výdavkov spojených so sťahovaním,
- výdavkov spojených s doplnením šatníka,
- výdavkov spojených so zabezpečením vzdelávania detí zamestnanca,
- výdavkov spojených s pôrodom, preventívnou starostlivosťou a povinným očkovaním,
- výdavkov spojených s evakuáciou,
- výdavkov na sociálne poistenie a starobné dôchodkové sporenie,
- cestovných výdavkov na účel dovolenky
- a ďalej náhrady, ktoré je možné poskytnúť, tieto však majú nenárokový (fakultatívny) charakter.

Takouto náhradou je komerčné zdravotné poistenie a byt so štandardným vybavením.

Dočasne vyslaným zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje zákon o štátnej službe a zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, patri za dni cesty do miesta dočasného vyslania a späť a pri pracovných cestách v zahraničí náhrady výdavkov ako pri zahraničnej pracovnej ceste, a pri pracovných cestách na území Slovenskej republiky patria tomuto dočasne vyslanému zamestnancovi náhrady ako pri tuzemskej pracovnej ceste.

Ak dočasne vyslaného zamestnanca nasledujú do miesta dočasného vyslania manžel alebo manželka a deti zamestnanca, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhrady výdavkov, ktoré im vznikli počas cesty do miesta dočasného vyslania a späť. Zamestnávateľ zamestnancovi poskytne za manželku alebo manžela a deti náhradu:

- preukázaných cestových výdavkov,
- preukázaných ubytovacích výdavkov,
- preukázaných výdavkov za poistenie nevyhnutných liečebných nákladov v zahraničí,
- preukázaných potrebných vedľajších výdavkov; na účely poskytovania náhrad manželovi a deťom sa nasledovaním rozumie aj cestovanie súčasne so zamestnancom do miesta dočasného vyslania a späť.

Ak zamestnanec vyslaný na výkon práce v zahraničí vykoná pracovnú cestu v krajine dočasného vyslania, ktorá trvá kratšie ako 6 hodín vrátane, nemá nárok na stravné ani vreckové.

Dočasne vyslanému zamestnancovi, ktorý má v zmysle vyhlášky ministra zahraničných vecí postavenie vedúceho diplomatickej misie na úrovni veľvyslanca, vyslanca a chargé d'affaires



ad interim, ak je žiadúce podľa štátneho protokolu prijímajúcej krajiny, aby sa na zahraničnej pracovnej ceste zamestnanca na základe písomného pozvania zúčastnil po schválení zamestnávateľom aj jeho manžel, patrí náhrada:

- preukázaných cestovných výdavkov manžela,
- preukázaných výdavkov za ubytovanie manžela.

Tomuto zamestnancovi možno poskytnúť aj ďalšie (fakultatívne) náhrady za podmienok zákona o cestovných náhradách.

Zákon o cestovných náhradách vylučuje možnosť duplicitného poskytovania rovnakých náhrad zamestnancovi a zároveň i manželovi v prípade, že manžel zamestnanca je v rovnakom čase vyslaný do toho istého miesta výkonu práce v zahraničí. V takomto prípade sa poskytujú náhrady a plnenia len jednému z nich.

Náhrady a plnenia, ktoré sú poskytované len jednému z nich:

- byt so štandardným vybavením alebo iné primerané ubytovanie,
- výdavky spojené s pobytom detí,
- výdavky spojené so sťahovaním vecí,
- výdavky spojené so zabezpečením vzdelania dieťaťa zamestnanca,
- výdavky spojené s pôrodom, preventívnou starostlivosťou a povinným očkovaním,
- výdavky spojené s evakuáciou,
- komerčné zdravotné pripistenie.

Ak je nevyhnutné, aby dočasne vyslaný zamestnanec, na ktorého sa vzťahuje osobitný predpis bol zamestnávateľom vyslaný do miesta dočasného vyslania pred dňom účinnosti dočasného vyslania (napríklad z dôvodu preberania pracovnej dokumentácie a podobne), tomuto zamestnancovi patria za tento čas náhrady v rozsahu ako pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá skončí v zahraničí.

Aj je žiadúce (napríklad z dôvodu zníženia administratívnej a finančnej náročnosti, alebo ak má zamestnanec malé deti, pre ktoré je výhodnejšie cestovať súčasne s oboma rodičmi alebo z iných dôvodov a zamestnávateľ s nimi súhlasí), aby manžel a deti cestovali súčasne so zamestnancom do miesta dočasného vyslania pred dňom jeho dočasného vyslania, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za tento čas preukázané náhrady výdavkov, ktoré manželovi a deťom vznikli, a to:

- preukázané výdavky za ubytovanie,
- preukázané výdavky za poistenie nevyhnutných liečebných nákladov v zahraničí,
- preukázané cestovné výdavky za dni cesty do miesta dočasného vyslania v zahraničí.

Zákon o cestovných náhradách ukladá zamestnávateľovi povinnosti v prípade, že dočasne vyslaný zamestnanec zomrie v krajine dočasného vyslania, alebo bude vyhlásený za mŕtveho alebo bude vyhlásený za nezvestného. Zamestnávateľ je v prípade smrti zamestnanca povinný zabezpečiť a uhradiť prepravu jeho osobných vecí na územie Slovenskej republiky. Rovnako postupuje aj v prípade smrti zamestnanca, manžela a dieťaťa, t. j. zabezpečiť a uhradiť prepravu ich osobných vecí na územie Slovenskej republiky.

### 3.7.3. Náhrada výdavkov spojených s pobytom manžela a dieťaťa

Zamestnanec dočasne vyslaný na výkon práce v zahraničí, na ktorého sa vzťahujú osobitné predpisy, má nárok na náhradu výdavkov spojených s pobytom manžela a dieťaťa, ak ho nasledujú do miesta dočasného vyslania, ale aj na náhradu výdavkov spojených s pobytom dieťaťa, ktoré ho nasleduje do miesta dočasného vyslania v zahraničí.

Rozsah náhrady je vo výške 15% mesačne za manžela a 7,5 % mesačne za každé dieťa zo zahraničného funkčného platu určeného podľa osobitného predpisu.

Zamestnancovi patrí náhrada týchto výdavkov len za obdobie, počas ktorého sa manžel alebo dieťa zdržiava v krajine dočasného vyslania. Náhradu poskytne zamestnávateľ aj za obdobie, počas ktorého manžel prevádza zamestnanca na pracovnej ceste v zahraničí.

Zákon o cestovných náhradách ďalej upravuje podmienky, pri splnení ktorých náhrada zamestnancovi nepatrí, aj keď sa manžel v mieste výkonu jeho práce zdržiava:

- manžel má na území Slovenskej republiky príjem zo závislej činnosti,
- podniká alebo vykonáva inú samostatnú zárobkovú činnosť, okrem príjmov z prenájmu nehnuteľnosti a z prenájmu hnutelých vecí,
- ak manžel vykonáva uvedené činnosti v zahraničí,
- ak uvedené činnosti manžel začne vykonávať alebo skončí ich vykonávanie v priebehu mesiaca, zamestnancovi patrí náhrada v pomernej časti.

Obmedzenie sa nevzťahuje na:

- publicistickú činnosť a literárnu činnosť,
- na správu vlastného majetku,
- na správu majetku svojich maloletých detí, na správu majetku osoby, ktorej spôsobilosť na právne úkony bola obmedzená,
- na správu majetku osoby, ktorá bola pozbavená spôsobilosti na právne úkony.

Krátenie poskytovanej náhrady výdavkov spojených s pobytom manžela, ak manžel uzavrie so zamestnávateľom zamestnanca pracovný pomer na kratší pracovný čas. V takomto prípade sa náhrada kráti úmerne k dĺžke pracovného času. Krátenie náhrady sa neuplatní, ak



manžel uzavrie v zmysle Zákonníka práce len niektorú z dohôd o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.

#### 3.7.4. Náhrada výdavkov za sťahovanie vecí

Zamestnancovi patrí náhrada výdavkov za prepravu nielen jeho osobných vecí, ale aj vecí jeho manželky a detí zo Slovenskej republiky do miesta dočasného vyslania a späť podľa podmienok, ktoré určí zamestnávateľ.

Sťahovanie osobných vecí zahŕňa náhradu výdavkov za:

- primeraný obalový materiál,
- nakládku a vykládku,
- prepravné náklady v závislosti od spôsobu dopravy,
- správne poplatky spojené s prepravou,
- poistenie prepravovaných vecí.

Zamestnancovi patrí aj náhrada preukázaných výdavkov za poistenie celkovej hodnoty prepravovaného majetku najviac do poistnej sumy 400 EUR.

Zamestnávateľ môže poskytovať aj fakultatívne náhrady, ktorými sú:

- náhrady výdavkov za sťahovanie štandardného vybavenia bytu, ak nebolo zamestnancovi poskytnuté štandardné vybavenie bytu zamestnávateľom,
- uhradenie výdavkov za dodatočné sťahovanie osobných vecí manžela a detí, ak od dočasného vyslania zamestnanca a nasledovaním manželom a deťmi uplynie viac ako 12 mesiacov, najviac do výšky nákladov za jednorazovú prepravu,
- zabezpečenie a uhradenie výdavkov za predčasné sťahovanie osobných vecí manžela a detí, ak nie je možné sťahovanie osobných vecí vykonať v jednom termíne so sťahovaním osobných vecí zamestnanca.

#### 3.7.5. Náhrada výdavkov spojených s doplnením šatníka

Ak je zamestnanec, na ktorého sa vzťahujú osobitné predpisy, opakovane vysielaný na výkon práce v zahraničí, nárok na náhradu výdavkov spojených s doplnením šatníka a obuvi má iba v prípade, že doba od prvého dňa predchádzajúceho vyslania je dlhšia ako šesť rokov. Ak je táto doba rovnaká alebo kratšia ako šesť rokov, nárok na túto náhradu zamestnancovi nevzniká.

V prípade splnenia časovej podmienky alebo ak ide o prvé vyslanie, zamestnancovi patrí jednorazová náhrada preukázaných zvýšených výdavkov spojených s doplnením šatníka a obuvi.

Náhrada sa poskytuje v eurách v sume dvojnásobku jeho funkčného platu priznaného pre dočasné vyslanie pred prepočtom platovým koeficientom alebo pred prepočtom objektivizovaným platovým koeficientom.

### 3.7.6. Náhrada výdavkov spojených so zabezpečením vzdelania dieťaťa zamestnanca

Zamestnancovi patrí náhrada účelne vynaložených výdavkov na vzdelanie (školné, zápisné, skúšobné a školské učebnice), na zabezpečenie vzdelania jeho dieťaťa v krajine/mieste dočasného vyslania, ktoré zodpovedá základnému vzdelaniu alebo strednému vzdelaniu, pričom sa náhrada výdavkov na vzdelanie navrhuje zamestnancovi poskytovať na základe preukázateľnosti najviac v sume určenej zamestnávateľom vo vnútornom predpise.

### 3.7.7. Náhrada výdavkov spojených s pôrodom, preventívnou starostlivosťou a povinným očkovaním

Náhrada preukázaných výdavkov súvisiacich s pôrodom najviac do sumy obvyklých cestovných výdavkov na cestu do Slovenskej republiky a späť patrí zamestnankyni, ktorá za účelom pôrodu neodcestuje do Slovenskej republiky. Na rovnakú náhradu výdavkov súvisiacich s pôrodom má nárok aj dočasne vyslaný zamestnanec, ak jeho manželka neodcestuje za účelom pôrodu do Slovenskej republiky.

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi aj nenárokové (fakultatívne) náhrady, ktorými sú:

- preukázané výdavky na preventívnu starostlivosť podľa prílohy č. 2 zákona č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti,
- povinné očkovanie dieťaťa do šiesteho veku v zmysle § 62 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia,
- náhrada preukázaných výdavkov tehotnej žene za preventívnu starostlivosť počas trvania tehotenstva najdlhšie do 36. týždňa tehotenstva,
- náhradu preukázaných výdavkov za preventívnu starostlivosť o tehotnú manželku možno poskytnúť aj zamestnancovi.

Poskytovanie uvedených fakultatívnych náhrad je u zamestnanca zdaňované daňou z príjmov zo závislej činnosti.

### 3.7.8. Komerčné zdravotné poistenie

Zákon o cestovných náhradách ustanovuje povinnosť zamestnávateľa uzatvoriť osobitné komerčné pripoistenie v mene a v prospech vyslaného zamestnanca, jeho manželky a detí.



Zamestnanec, manžel/manželka a deti pritom zostávajú povinne verejne zdravotne poistení v Slovenskej republike.

Komerčné zdravotné poistenie uhrádza po celú dobu vyslania zamestnanca zamestnávateľ.

Povinné komerčné zdravotné poistenie sa viaže na konkrétne druhy poistenia – pripoistenie s cieľom úhrady nákladov spojených s úrazom, s chorobou, s ambulantným ošetrením vrátane predpísaných liekov, s hospitalizáciou, s nutným zubným ošetrením, s prepravou chorého a s prepravou telesných pozostatkov zamestnanca, manžela a dieťaťa.

### 3.7.9. Náhrada výdavkov spojených s evakuáciou

Ak zamestnávateľ uzná, že je potrebné z bezpečnostných dôvodov premiestniť do iného bezpečného miesta, resp. štátu (napr. z dôvodu zemetrasenia, terorizmu a podobne) a rozhodne o jeho premiestnení, zamestnancovi patrí náhrada preukázaných výdavkov, ktoré zamestnanec vynaložil v súvislosti s evakuáciou, najmä náhrada preukázaných cestovných výdavkov. Zamestnávateľ je povinný náhrady výdavkov aj manželovi a deťom zamestnanca.

Zamestnancovi patrí počas evakuácie, najdlhšie však po dobu piatich mesiacov, náhrada výdavkov a plnení v rozsahu a po dobu dočasného vyslania pred evakuáciou. Nezáleží na tom, do ktorej krajiny je zamestnanec evakuovaný.

### 3.7.10. Náhrada výdavkov na sociálne poistenie a dôchodkové starobné sporenie

Zákon o cestovných náhradách zabezpečuje manželovi zamestnanca počas jeho dočasného vyslania nárok na náhradu výdavkov za dobrovoľné nemocenské a dôchodkové poistenie, prípadne nárok na náhradu príspevku na starobné dôchodkové sporenie (ak nie je povinne nemocensky a dôchodkovo poistený) a zároveň ustanovuje maximálnu výšku náhrady a interval poskytovania.

Ak manžel nasledujúci zamestnanca do miesta dočasného vyslania nie je povinne nemocensky a dôchodkovo poistený, alebo nie je povinne poistený v nezamestnanosti, a počas dočasného vyslania je dobrovoľne nemocensky a dôchodkovo poistenou osobou alebo je spopiteľom starobného dôchodkového sporenia, zamestnávateľ uhradí zamestnancovi poistné na nemocenské poistenie, poistné na starobné poistenie, poistné na invalidné poistenie, poistné do rezervného fondu solidarity, poistné na poistenie v nezamestnanosti alebo príspevok na starobné dôchodkové sporenie preukázateľne zaplatené touto osobou za obdobie dočasného vyslania zamestnanca spätne za predchádzajúci kalendárny rok.

Zamestnávateľ poskytne náhradu maximálne do sumy poistného na jednotlivé druhy poistenia a príspevku na starobné dôchodkové sporenie určeného z vymeriavacieho základu, ktorým je jedna dvanástina všeobecného vymeriavacieho základu, ktorý platil v kalendárnom

roku, ktorý dva roky predchádza roku, za ktorý sa poistné platilo. Náhrada výdavkov na sociálne poistenie a starobné dôchodkové sporenie manžela sa poskytne mesačne.

Náhrada výdavkov za dobrovoľné nemocenské a dôchodkové poistenie manžela, a ak je manžel sporiteľom dôchodkového starobného sporenia aj príspevku naň, patrí zamestnancovi len za obdobie, počas ktorého sa manžel zdržiava v krajine dočasného vyslania.

Ak manžel nasledujúci zamestnanca do miesta dočasného vyslania začne alebo skončí nasledovanie zamestnanca v priebehu mesiaca, náhrada výdavkov za dobrovoľné nemocenské a dôchodkové poistenie, poistenie v nezamestnanosti, poistenie do rezervného fondu solidarity a príspevku na starobné dôchodkové sporenie (ak je sporiteľom) za daný mesiac patrí zamestnancovi vo výške pomernej časti tohto zaplateného poistného, ktorá zodpovedá počtu dní nasledovania zamestnanca v tomto mesiaci.

Náhrada uvedených výdavkov sa poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnanca. Zamestnávateľ môže vo vnútornom predpise určiť podrobnosti o poskytovaní a spôsobe úhrady týchto výdavkov v závislosti od krajiny dočasného vyslania zamestnanca.

### **3.7.11. Náhrada cestovných výdavkov na účely dovolenky**

Zamestnávateľ je povinný umožniť dočasne vyslanému zamestnancovi čerpanie dovolenky na území Slovenskej republiky.

Zamestnancovi, jeho manželovi alebo manželke, deťom zamestnávateľ poskytne najmenej raz za dva roky náhradu preukázaných cestovných výdavkov na cestu do Slovenskej republiky a späť za účelom čerpania dovolenky. Náhrada preukázaných cestovných výdavkov zamestnancovi patrí len v prípade, že cesta na Slovensko sa uskutoční najskôr po uplynutí šiestich mesiacov odo dňa dočasného vyslania.

Ak má zamestnanec plánovanú lekársku prehliadku alebo dieťa, ktoré nasledovalo zamestnanca do miesta dočasného vyslania, má absolvovať skúšku v zmysle školského zákona, zamestnanec je povinný čerpanie dovolenky plánovať tak, aby mohol v čase dovolenky absolvovať aj plánované lekárske prehliadky a dieťa vykonať plánovanú skúšku.

### **3.7.12. Preprava osobných vecí**

Zákon o cestovných náhradách ukladá zamestnávateľovi povinnosť zabezpečiť a uhradiť výdavky zamestnanca spojené s prepravou jeho osobných vecí, manžela a jeho detí v prípade jeho alebo ich smrti z krajiny dočasného vyslania na územie Slovenskej republiky.

### **3.7.13. Náhrady výdavkov a plnení spojených s úmrtím, vyhlásením za mŕtveho alebo nezvestného**



V prípade smrti zamestnanca alebo jeho vyhlásenia za mŕtveho má zamestnávateľ povinnosť zabezpečiť a uhradiť prepravu manžela a detí na Slovensko, zabezpečiť a uhradiť aj sťahovanie ich osobných vecí na Slovensko.

Zamestnávateľ v prípade smrti zamestnanca alebo jeho vyhlásenia za mŕtveho poskytne manželovi a deťom, najdlhšie však po dobu dvoch mesiacov, náhradu výdavkov a plnení v rozsahu a za podmienok, v akom mal na ne v deň smrti alebo vyhlásenia za mŕtveho zamestnanec, manžel a deti nárok.

Rovnakým spôsobom sa bude postupovať, ak je zamestnanec nezvestný po dobu dlhšiu ako tridsať dní, pričom tridsaťdňová lehota začína plynúť odo dňa, keď sa tento zamestnanec stane nezvestným na základe písomného oznámenia manžela, detí alebo inej osoby.

#### **3.7.14. Náhrada iných výdavkov**

Medzi iné výdavky, ktoré môže zamestnávateľ ako fakultatívnu náhradu zamestnancovi poskytnúť, patrí:

- náhrada preukázaných cestovných výdavkov na cestu do Slovenskej republiky a späť do miesta dočasného vyslania na účely lekárskej prehliadky, pôrodu, z dôvodu choroby alebo úrazu alebo účasti na pohrebe,
- náhrada preukázaných cestovných výdavkov za cestu do Slovenskej republiky späť do miesta dočasného vyslania na účely lekárskej prehliadky, pôrodu, z dôvodu choroby alebo úrazu alebo účasti na pohrebe, ktoré vznikli jeho manželovi a deťom,
- náhrada preukázaných cestovných výdavkov na cestu dieťaťa z miesta dočasného vyslania zamestnanca do Slovenskej republiky po skončení štúdia na strednej škole,
- náhrada preukázaných cestovných výdavkov na cestu dieťaťa študujúceho na základnej škole alebo strednej škole v Slovenskej republike zo Slovenskej republiky do miesta dočasného vyslania zamestnanca a späť jedenkrát ročne,
- náhrada za škodu, ktorá vznikla jemu, manželovi a deťom, najmä v dôsledku vojnových udalostí, vzbúr a nepokojov, prípadne prírodných katastrof.

Ak je zamestnanec dočasne vyslaný do tropických oblastí alebo inak zdravotne obťažných oblastí, patrí mu náhrada preukázaných výdavkov, ktoré jemu, manželovi a deťom vznikli za povinné očkovanie a za očkovanie odporúčané Svetovou zdravotníckou organizáciou alebo Úradom verejného zdravotníctva Slovenskej republiky.

Podmienkou nároku na náhradu preukázaných výdavkov za očkovanie je doklad o vyhlásení povinného očkovania alebo odporúčaného očkovania Svetovou zdravotníckou organizáciou alebo Úradom verejného zdravotníctva Slovenskej republiky.

#### **3.7.15. Poskytovanie bytu so štandardným vybavením alebo primeraného ubytovania**

Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi, ktorý bol vyslaný na prácu do zahraničia, zabezpečiť primeraný byt so štandardným vybavením alebo dočasné primerané ubytovanie pre neho, manžela a deti. O primeranosti bytu alebo dočasného ubytovania, ako aj spôsobe jeho zabezpečenia rozhoduje zamestnávateľ.

Rozsah štandardného vybavenia bytu je určený všeobecne záväzným právnym predpisom ministerstva zahraničných vecí.

Ak zamestnávateľ poskytol zamestnancovi štandardné vybavenie bytu, náhrada výdavkov za sťahovanie vybavenia bytu zamestnancovi nepatrí. Na žiadosť zamestnanca môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi nadštandardné vybavenie bytu.

### **3.7.16. Náhrada časti výdavkov za služby spojené s užívaním bytu**

Zamestnávateľ môže po dohode so zamestnancom prispieť na náhradu časti výdavkov za elektrickú energiu, vykurovanie, chladenie, vodu, plyn a iných výdavkov spojených s užívaním bytu, ak je zamestnanec dočasne vyslaný na výkon práce do tropických alebo inak obťažných oblastí.

Ide však o fakultatívnu náhradu, ktorá je u zamestnanca predmetom dane zo závislej činnosti.

### **3.7.17. Náhrady zamestnancovi vyslaného mimo územia Slovenskej republiky na účely humanitárnej pomoci**

Zamestnancovi vyslanému mimo územia Slovenskej republiky na účely humanitárnej pomoci, mierovej pozorovateľskej misie, vojenskej operácie alebo v rámci plnenia záväzku z medzinárodnej zmluvy o spoločnej obrane proti napadnutiu patrí náhrada výdavkov ako pri zahraničnej pracovnej ceste a pri pracovných cestách na územie Slovenskej republiky za čas strávený na území Slovenskej republiky mu patria náhrady ako pri pracovnej ceste. Ak pracovná cesta vykonaná v krajine dočasného vyslania trvá do 6 hodín vrátane, stravné a vreckové tomuto zamestnancovi nepatrí.

Zamestnancom vyslaným mimo územia Slovenskej republiky za účelom humanitárnej pomoci zamestnávateľ zabezpečuje aj nevyhnutnú a neodkladnú zdravotnú starostlivosť. Ak táto v mieste dočasného vyslania zamestnanca nie je zabezpečená, patrí zamestnancovi náhrada liečebných výdavkov za nevyhnutnú a neodkladnú zdravotnú starostlivosť poskytnutú v zahraničí.

### **3.7.18. Náhrady zamestnancovi, ktorý vykonáva výchovno-vzdelávaciu činnosť v Európskej škole v zahraničí**

Na vzdelávanie detí zamestnancov Európskych spoločenstiev na účely zabezpečenia dobrého fungovania európskych inštitúcií boli v roku 1957 zriaďované zariadenia, ktoré mali názov „Európska škola“.

Dňa 21. júna 1994 bol v Luxemburgu prijatý Dohovor, ktorým sa definuje štatút Európskych škôl. Prezident Slovenskej republiky podpísal listinu o prístupe Slovenskej republiky k dohovoru 6. júla 2004.

Vyučovanie v každej škole zahŕňa školské stupne až do ukončenia strednej školy.

Môže zahŕňať

- materskú školu;
- päť rokov základnej školy;
- sedem rokov strednej školy.

Požiadavky na odborné vzdelávanie pokrývajú školy v rámci možností v spolupráci so vzdelávacím systémom hostiteľskej krajiny.

Vyučovanie zabezpečujú učitelia pridelení alebo vyslaní členskými štátmi, ktorí majú nárok na poskytovanie náhrady cestovných výdavkov za dni cesty do dočasného vyslania a späť a pri pracovných cestách v zahraničí nad 6 hodín vo výške ako pri zahraničnej pracovnej ceste. Ak pracovná cesta trvá menej ako 6 hodín vrátane, stravné a vreckové zamestnancovi nepatrí. Zamestnancovi patrí aj náhrada výdavkov za sťahovanie osobných vecí vrátane úhrady obalu, výdavkov na nakládku a vykládku vecí, prepravné náklady a patrí mu aj náhrada výdavkov na evakuáciu, náhrada výdavkov spojených s prepravou osobných vecí v prípade smrti zamestnanca, manžela alebo detí. Zamestnancovi patrí aj náhrada preukázaných výdavkov za komerčné poistenie v zahraničí. Táto náhrada patrí aj za poistenie manžela a dieťaťa.

Zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý vykonáva výchovno-vzdelávaciu činnosť v Európskej škole v zahraničí, poskytnúť aj fakultatívne náhrady, ktorými sú:

- preukázané cestovné výdavky, ktoré vznikli jeho manželovi a deťom z dôvodu nasledovania zamestnanca do miesta dočasného vyslania,
- preukázané cestovné výdavky na cestu do Slovenskej republiky a späť z dôvodu účasti na pohrebe člena rodiny,
- náhrada výdavkov spojených s úmrtím zamestnanca alebo s vyhlásením zamestnanca za mŕtveho alebo nezvestného manželovi a dieťaťu tohto zamestnanca.

### **3.7.19. Náhrady zamestnancovi, ktorý je vyslaný na výkon práce v aktivite krízového manažmentu mimo územia Slovenskej republiky**

Dňa 1. februára 2012 nadobudol účinnosť zákon č. 503/2011 Z. z. o vysielaní civilných expertov na výkon práce v aktivitách krízového manažmentu mimo územia Slovenskej republiky. Dôvodom prijatia tohto zákona bola nutná úprava systému vysielania širokého spektra civilných expertov na výkon práce v aktivitách krízového manažmentu. Zákonom sa



upravujú aj zodpovedajúce pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s vyslaním a pôsobením civilných expertov v aktivitách krízového manažmentu.

Aktivitou krízového manažmentu sa rozumie súbor činností zameraných na posilňovanie stability a rozvoja v krízovej oblasti, a to najmä predchádzaním krízy, manažmentom krízy, stabilizáciou postkonfliktnej situácie a podporou rekonštrukcie krízovej oblasti.

Civilným expertom je občan Slovenskej republiky, ktorý je ako odborník najmä v oblasti ekonomického rozvoja, krízového manažmentu a civilnej ochrany, súdnictva, prokuratúry, ochrany ľudských práv, verejných financií, colníctva a daní, polície, obrany a bezpečnosti, zdravotníctva, dopravy, školstva, vzdelávania, verejnej informovanosti zapísaný v registri civilných expertov pre potreby ich centrálnej evidencie, ktorý vedie Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky.

Ako civilného experta možno vyslať na výkon práce v aktivite krízového manažmentu mimo územia Slovenskej republiky štátneho zamestnanca, zamestnanca vykonávajúceho prácu vo verejnom záujme, sudcu a prokurátora.

Ak osoba, ktorá má byť vyslaná ako civilný expert nie je štátnym zamestnancom alebo zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme, vysielajúci subjekt ju na účel vyslania prijme na výkon práce vo verejnom záujme do pracovného pomeru na dobu určitú; to neplatí, ak ide o civilného experta v oblasti súdnictva alebo prokuratúry. Pracovný pomer vzniká odo dňa prípravy a skončí sa dňom ukončenia vyslania civilného experta.

Zamestnancovi, ktorého vyslanie na výkon práce v aktivite krízového manažmentu trvá viac ako šesť mesiacov, sa poskytuje náhrada:

- výdavkov na povinné očkovanie a odporúčané očkovanie,
- výdavkov spojených so sťahovaním osobných vecí,
- výdavkov spojených s doplnením šatníka,
- výdavkov spojených s evakuáciou,
- cestovných výdavkov na účel dovolenky,
- komerčné zdravotné poistenie,
- primerané ubytovanie.

Zamestnancovi vyslanému na výkon do miesta aktivity krízového manažmentu zamestnanca pred dňom vyslania, má zamestnanec nárok na za tento čas na náhrady v rozsahu a za podmienok ako pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá sa skončí v zahraničí.

Zamestnávateľ môže zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu poskytnúť aj náhradu iných výdavkov, napríklad:

- náhradu preukázaných cestovných výdavkov za cestu do Slovenskej republiky a späť do miesta vyslania s cieľom lekárskej prehliadky, z dôvodu choroby alebo úrazu a účasti na pohrebe člena rodiny,
- náhradu za škodu, ktorá mu vznikla najmä v dôsledku vojnových udalostí, vzbúr, nepokojov alebo prírodných katastrof.

V prípade smrti zamestnanca vyslaného na výkon práce v aktivite krízového manažmentu sa zamestnávateľovi ustanovuje povinnosť zabezpečiť a uhradiť prepravu osobných vecí zamestnanca na územie Slovenskej republiky.

Ak velenie aktivity krízového manažmentu poskytlo zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu preukázateľné náhrady a plnenia podľa zákona o cestovných náhradách, zamestnancovi vyššie uvedené náhrady nepatria.

Odlíšnosti v poskytovaní náhrad a plnení sú najmä pri poskytovaní:

- a) Náhrady preukázaných zvýšených výdavkov spojených s doplnením šatníka a obuvi.

Táto náhrada sa zamestnancovi vyplatí v eurách najviac v sume 50% funkčného platu priznaného zamestnancovi pre vyslanie do aktivity krízového manažmentu pred prepočtom platovým koeficientom alebo pred prepočtom objektivizovaným platovým koeficientom. Náhrada výdavkov spojených s doplnením šatníka zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu nepatrí, ak čas od prvého dňa predchádzajúceho vyslania do prvého dňa nasledujúceho vyslania je rovnaký alebo kratší ako dva roky (v prípade zamestnanca dočasne vyslaného je to šesť rokov)

- b) Náhrady výdavkov spojených s evakuáciou, ktorú je povinný zabezpečiť a uhradiť zamestnávateľ.

Ak evakuácia trvá viac ako dva mesiace, zamestnávateľ ukončí vyslanie zamestnanca na výkon práce v aktivite krízového manažmentu, ak medzinárodná zmluva neustanovuje inak.

- c) Náhrady cestovných výdavkov na účel dovolenky, ktorá sa tomuto zamestnancovi poskytuje len jedenkrát za dobu vyslania.

Dovolenka patrí iba v prípade, že čas vyslania je najmenej 12 mesiacov a ak sa cesta uskutoční najskôr po uplynutí 12 mesiacov odo dňa vyslania.

Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v zahraničí patrí táto náhrada výdavkov raz za dva roky, a to aj manželovi a deťom, pričom sa náhrada poskytne, ak sa cesta uskutoční najskôr po uplynutí šiestich mesiacov.

- d) Náhrady primeraného ubytovania pre zamestnanca, ktoré je zamestnávateľ povinný zabezpečiť zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu, pričom je povinný zohľadniť aj požiadavky velenia aktivity krízového manažmentu.

Zamestnávateľovi sa umožňuje poskytovať zamestnancom vyslaným na výkon práce v aktivite krízového manažmentu podobne ako zamestnancom vyslaným na výkon práce v zahraničí aj fakultatívne náhrady, ktorými sú spravidla náhrady cestovných výdavkov za cesty na územie Slovenskej republiky a späť do miesta dočasného vyslania z dôvodu choroby alebo úrazu a účasti na pohrebe člena rodiny alebo náhrady škody, ktoré môžu týmto zamestnancom vzniknúť najmä v dôsledku vojnových udalostí, vzbúr, nepokojov alebo prírodných katastrof.

Náhrady výdavkov sa poskytnú v mene, v ktorej boli výdavky uhradené. Po dohode so zamestnancom vyslaným vo výkone práce v aktivite krízového manažmentu možno náhradu poskytnúť aj v inej mene. Na prepočet eura na cudziu menu a naopak sa použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom boli výdavky uhradené. Ak sa zamestnanec dohodne so zamestnávateľom na poskytnutí náhrady v cudzej mene, suma náhrad sa určí prepočtom hodnoty náhrad v eurách na dohodnutú cudziu menu.

Lehota na predloženie dokladov na vyúčtovanie náhrad je pre zamestnanca 50 kalendárnych dní odo dňa príchodu do miesta vyslania. Rovnaká lehota platí aj pre zamestnávateľa na vyúčtovanie náhrad a uspokojenie nárokov zamestnanca, avšak začiatok lehoty plynie odo dňa písomného predloženia dokladov na vyúčtovanie náhrad. Ak zamestnanec vyslaný na výkon práce v aktivite krízového manažmentu skončí vyslanie (napríklad návratom na Slovensko), je povinný do 15 pracovných dní odo dňa skončenia vyslania predložiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a vrátiť nevyúčtovaný preddavok. Zamestnávateľ je povinný v rovnakej lehote vykonať vyúčtovanie náhrad, zúčtovať poskytnutý preddavok, resp. uspokojiť nárok zamestnanca.

Ak miesto vyslania na výkon práce v aktivite krízového manažmentu je v krajine, v ktorej sa zamestnanec trvale zdržiava, zamestnanec nemá nárok na:

- výdavky na povinné očkovanie a odporúčané očkovanie,
- výdavky spojené so sťahovaním osobných vecí,
- výdavky spojené s doplnením šatníka,
- výdavky spojené s evakuáciou,
- cestovné výdavky na účel dovolenky,
- komerčné zdravotné poistenie,
- primerané ubytovanie.

### 3.8. URČENIE PAUŠÁLNEJ SUMY NÁHRAD

V záujme zjednodušenia administratívnej náročnosti pri poskytovaní cestovných náhrad umožňuje zamestnávateľom zákon o cestovných náhradách poskytovanie náhrad formou



paušálu, avšak len za predpokladu, že nedôjde k obchádzaniu účelu zákona o cestovných náhradách. Poskytovaním náhrad formou paušálu nemôže dôjsť k poškodzovaniu zamestnanca na jeho nárokoch. Paušál má predstavovať určitú priemernú sumu, ktorá bude zahŕňať niekoľko opakujúcich sa náhrad, alebo všetky náhrady alebo len jednu určitú náhradu (napr. cestovné výdavky za miestnu pravidelnú verejnú dopravu, náhrady za používanie cestného motorového vozidla na pracovných cestách, stravné. Paušalizovať možno jednotlivé náhrady alebo všetky náhrady poskytované podľa zákona o cestovných náhradách. Poskytovanie náhrad je vhodné a účelné použiť u tých zamestnancov, ktorým zamestnávateľ pravidelne určuje identické podmienky pracovných ciest.

Pre poskytovanie cestovných náhrad formou paušálu platia tieto zásady:

- zamestnávateľ určí paušál pre jednotlivých zamestnancov alebo skupiny zamestnancov s prihliadnutím na vopred určené podmienky pracovnej cesty,
- o poskytovaní náhrad paušálom rozhoduje výlučne zamestnávateľ; nevyžaduje sa súhlas zamestnanca ani zástupcov zamestnancov s poskytovaním paušálu,
- zamestnávateľ je povinný pri určovaní paušálu vychádzať z priemerných podmienok pracovných ciest rozhodných pre poskytovanie náhrad zamestnancom alebo skupine zamestnancov,
- zamestnávateľ zistí priemerné podmienky z dokladov o vyúčtovaní pracovných ciest za určité uplynulé obdobie (napr. mesiac, štvrtrok, polrok) alebo z predpokladaných nákladov na plánované pracovné cesty; zákon o cestovných náhradách nestanovuje dobu sledovania nákladov pre zistenie priemerných podmienok;
- zamestnávateľ môže stanoviť paušál ako denný, týždenný, mesačný atď. Obdobie, na ktoré sa paušál určuje, zákon o cestovných náhradách neurčuje, čo znamená, že náhrada výdavkov pri ich poskytovaní paušálom nemusí platiť pre každú pracovnú cestu vykonanú zamestnancom, u ktorého je stanovený paušál.

Poskytovanie náhrad paušálom možno viazať na povolanie zamestnanca, napr. na obchodného zástupcu, kontrolóra, servisného technika a podobne alebo na pracovné cesty vykonané v rámci jedného mesta, regiónu, stanoveného okruhu ciest a pri iných pracovných cestách sa poskytne náhrada výdavkov za každú pracovnú cestu samostatne na základe preukázateľnosti vzniknutých výdavkov.

- zamestnávateľ stanoví paušál kalkuláciou výdavkov (zákon o cestovných náhradách ju nevyžaduje, avšak pri kontrole je zamestnávateľ povinný preukázať podmienky, výšku a štruktúru ustanoveného paušálu s rozdelením na nárokové (obligatórne) náhrady a fakultatívne náhrady (poskytnuté na základe rozhodnutia zamestnávateľa).
- stanovenie paušálu nezavazuje zamestnávateľa povinnosti prihliadať na zákonné nároky a oprávnené záujmy zamestnanca,

- zamestnávateľ má povinnosť ustanovený paušál preskúmať a prehodnotiť a v prípade zmeny podmienok, za ktorých bol paušál vypočítaný a priznaný, paušál prepočítať a upraviť,

Ak sa zamestnávateľ rozhodne poskytovať zamestnancovi aj fakultatívne náhrady vymedzené zákonom o cestovných náhradách, je povinný:

- a) paušál rozdeliť na časť obsahujúcu nárokové náhrady a časť ustanovenú pre fakultatívne náhrady vrátane ich štruktúry a výšky alebo
  - b) stanoviť dva samostatné paušály, pričom pri stanovení paušálu na fakultatívne náhrady uvedie v kalkulácii, aké náhrady, v akom rozsahu a na aké obdobie bude zamestnancom poskytovať,
- zamestnávateľ určí kritériá krátenia paušálu z dôvodu neprítomnosti zamestnanca v práci (dovolenka, práceneschopnosť, prekážky na strane zamestnanca), ak je paušál stanovený na pracovné cesty, ktoré sa považujú za výkon práce; ak určený paušál už zohľadňuje určitý priemerný počet dní neprítomnosti zamestnanca v práci, krátenie zamestnávateľ vykoná, len ak zamestnanec prekročí počet dní plánovanej neprítomnosti zahrnutej v paušále,
  - ak zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi formou paušálu aj fakultatívne náhrady (nenárokové stravné, iné a vyššie náhrady, náhrady pri vzniku pracovného pomeru, iné druhy komerčného poistenia, vreckové) a tieto budú zahrnuté v paušale, zamestnávateľ nemusí paušál krátiť z dôvodu, že suma poskytnutého paušálu zodpovedajúca fakultatívnym náhradám podlieha u zamestnanca zdaneniu daňou z príjmov zo závislej činnosti.

### 3.8.1. Stanovenie paušálu na jednu náhradu – stravné

Na základe uvedených všeobecných zásad paušalizácie môže zamestnávateľ paušalizovať aj stravné, pričom pri výpočte paušálu zamestnávateľ vychádza z priemerných podmienok rozhodných pre poskytovanie náhrad zamestnancovi. Vypočítaná suma paušálu bude závisieť od mnohých skutočností, napr. od konkrétnych podmienok pracovných ciest každého zamestnanca (rôzne časové pásma), od spôsobu výpočtu (plný počet pracovných dní, resp. kalendárnych dní, krátenie sumy paušálu z dôvodu neprítomnosti v práci), od časového hľadiska poskytovania paušálu (prepočet na denný paušál, týždenný a pod.)

Pri výpočte paušálnej sumy na stravné možno vychádzať z plného počtu kalendárnych dní alebo pracovných dní za dané obdobie (v tomto prípade sa pri poskytovaní paušálnej sumy bude musieť paušálna suma krátiť za dni neprítomnosti zamestnanca v práci), resp. počtu kalendárnych dní alebo pracovných dní za dané vysledované obdobie, ktoré sa znížia o priemerný počet dní neprítomnosti zamestnanca v práci (v tomto prípade sa paušálna suma pri poskytovaní krátiť nebude).

### 3.8.2. Výpočet mesačného paušálu na stravné

Stanovenie paušálu pre zamestnancov, ktorí sú často vysielaní na tuzemské pracovné cesty v časovom pásme 5 – 12 hodín s nárokom na stravné v sume 5,10 EUR za každú pracovnú cestu. Priemerné podmienky boli vysledované za obdobie celého predchádzajúceho roka.

Výpočet paušálu:

- predpokladaný počet pracovných dní za kalendárny rok: 260
- počet pracovných dní za mesiac: 22
- 22 dní x 5,10 EUR = 112,20 EUR

Mesačná paušálna suma na stravné je 112,20 EUR.

### 3.8.3. Výpočet mesačného paušálu

Stanovenie paušálu pre zamestnancov vysielaných na tuzemské pracovné cesty, ktoré sú v časových pásmach:

- a) 10 pracovných ciest v priemere za mesiac v časovom pásme 5 – 12 hodín s nárokom na stravné 5,10 EUR,
- b) 7 pracovných ciest v priemere za mesiac v časovom pásme 12 – 18 hodín s nárokom na stravné 7,60 EUR,
- c) 5 pracovných ciest v priemere za mesiac v časovom pásme nad 18 hodín s nárokom na stravné 11,60 EUR.

Výpočet paušálu:

- predpokladaný počet pracovných dní za kalendárny rok: 260
- počet pracovných dní za mesiac: 22
- 10 dní x 5,10 EUR = 51,00 EUR,
- 7 dní x 7,60 EUR = 53,20 EUR,
- 5 dní x 11,60 EUR = 58 EUR

Mesačná paušálna suma na stravné je 162,20 EUR.

Podobným spôsobom sa vypočítajú aj iné druhy paušálu, napríklad paušál náhrad za použitie cestného motorového vozidla, paušál náhrady výdavkov za ubytovanie, paušál na cestovné výdavky pravidelnou verejnou dopravou.

Na preukázanie stanovenej výšky paušálu, ak aj jeho opodstatnenia zamestnávateľ vydá rozhodnutie o ustanovenej výške paušálu na príslušnú náhradu a obdobie, v ktorom zdôvodní, prečo sa rozhodol k paušalizácii uvedenej náhrady. Podkladom k stanoveniu



paušálu a rozhodnutiu zamestnávateľa je prehľad o poskytovaných náhradách za sledované obdobie (obdobie zistenia priemerných podmienok) a kalkulácia výdavkov.

### 3.9. POSKYTOVANIE NÁHRAD NA ZAMESTNANCOM NEPREUKÁZANÉ VÝDAVKY

Zákon o cestovných náhradách upravuje postup zamestnávateľa pri poskytovaní náhrad, ak zamestnanec nesplní povinnosť preukázať výdavky súvisiace s pracovnou cestou. V týchto prípadoch o celkovej výške náhrad rozhoduje zamestnávateľ podľa vlastného uváženia s prihliadnutím na určené podmienky pracovnej cesty.

Neodporúča sa automaticky na základe čestného vyhlásenia každú náhradu okamžite vyplatiť. Poskytnutie náhrady za nepreukázané výdavky nadriadený, ktorý zamestnanca vyslal na pracovnú cestu, schvaľuje v závislosti od splnenia účelu pracovnej cesty a určených podmienok pracovnej cesty.

Ak zamestnanec použil na pracovnú cestu súkromné motorové vozidlo a stratil doklad o kúpe pohonných látok, táto skutočnosť nemôže byť dôvodom na nevyplatenie tejto náhrady. Na výpočet náhrady za spotrebu pohonnej látky možno použiť alternatívny spôsob určenia ceny nakupovaných a spotrebovaných pohonných látok, avšak nie je rozhodujúci na výpočet celkovej náhrady. Cenu kúpených pohonných látok možno zistiť na webovej stránke Štatistického úradu, kde sú uvedené ceny jednotlivých druhov pohonných látok. Na výpočet náhrady za spotrebované pohonné látky sa použije cena platná v deň nástupu na pracovnú cestu.

Ak by šlo o stratu dokladov preukazujúcich potrebné vedľajšie výdavky súvisiace s použitím súkromného motorového vozidla na pracovnej ceste, napríklad výdavky na parkovné alebo diaľničný poplatok, o náhrade takýchto výdavkov rozhoduje zamestnávateľ v ním uznanej sume.

Náhradu cestovných výdavkov za používanie miestnej verejnej pravidelnej dopravy možno poskytnúť:

- v preukázanej výške,
- stanovením paušálnej sumy vypočítanej z priemerných podmienok takýchto pracovných ciest,
- vo výške ceny cestovného lístka, ktorá platila v čase uskutočnenia pracovnej cesty.

Ak sa zamestnanec dohodne so zamestnávateľom na prerušení pracovnej cesty, nemá nárok na stravné za čas prerušenia pracovnej cesty a v prípade zahraničnej pracovnej cesty ani na vreckové. Rovnako mu nevzniká nárok na náhradu za ubytovanie, a to ani v prípade, že si musí ubytovanie zachovať.

Na náhradu za cestovné výdavky a potrebné vedľajšie výdavky, ktoré vznikli pred prerušením pracovnej cesty alebo po prerušení pracovnej cesty, má zamestnanec nárok.

Na náhradu výdavkov za ubytovanie pri prerušení pracovnej cesty z dôvodu návštevy rodiny má zamestnanec nárok len v prípade, že zamestnávateľ uzná dôvod (vzhľadom na podmienky pracovnej cesty) zachovania ubytovania počas prerušenia pracovnej cesty.

Na vznik nároku na stravné a vreckové je rozhodujúci čas od nástupu na pracovnú cestu do prerušenia pracovnej cesty a čas pokračovania pracovnej cesty do skončenia pracovnej cesty.

### **3.10. OZNAMOVACIA POVINNOSŤ ZAMESTNANCA**

Zákon o cestovných náhradách ustanovuje povinnosť zamestnanca informovať zamestnávateľa o zmene vopred určených podmienok pracovnej cesty, najmä ak zmena určených podmienok pracovnej cesty môže ovplyvniť nároky zamestnancov pri poskytovaní náhrad.

Zamestnávateľ je povinný pri vyslaní zamestnanca na pracovnú cestu určiť zamestnancovi podmienky pracovnej cesty, najmä miesto a čas nástupu na pracovnú cestu, miesto skončenia pracovnej cesty, spôsob dopravy, účel pracovnej cesty. Môže určiť aj ďalšie podmienky pracovnej cesty.

Ak v čase trvania pracovnej cesty dôjde k zmene alebo nemožnosti splnenia niektorej z určených podmienok pracovnej cesty, je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi zmenu podmienok, dôvod zmeny a vyžiadať si usmernenie, resp. súhlas na zmenu podmienok. Takouto zmenou je napríklad zmena druhu dopravného prostriedku alebo jeho kategórie, zmena kategórie ubytovania, nemožnosť splnenia pracovnej úlohy, zmena začiatku alebo skončenia pracovnej cesty, úhrada nevyhnutného vedľajšieho výdavku, ktorý nebol predpokladaný.

V prípade neoznámenia uvedených skutočností môže zamestnávateľ zmenu posúdiť ako svojvoľné nedodržanie určených podmienok pracovnej cesty a o nároku na náhrady rozhodne podľa vlastného rozhodnutia s prihliadnutím na splnenie pracovných úloh podmienky pracovnej cesty. Bezodôvodné porušenie podmienok pracovnej cesty môže zamestnávateľ posúdiť aj ako porušenie pracovnej disciplíny v zmysle Zákonníka práce.

### **3.11. PREDDAVKY NA NÁHRADY A VYÚČTOVANIE NÁHRAD**

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi preddavok na náhrady pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu a pri vyslaní do štátu Európskej únie najviac do sumy predpokladaných náhrad.

Pri tuzemskej pracovnej ceste poskytuje zamestnávateľ preddavok na náhrady na žiadosť zamestnanca.

Preddavok možno poskytnúť:

- formou cestovného šeku,

- zapožičaním platobnej bankovej karty zamestnávateľa alebo medzinárodnej platobnej bankovej karty zamestnávateľa,
- prevodom na účet zamestnanca vedený v banke alebo pobočke zahraničnej banky v eurách alebo prevodom na účet zamestnanca vedený v banke alebo pobočke zahraničnej banky v cudzej mene.

Z dôvodu zníženia administratívnej náročnosti môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok:

- a) jedným rozhodnutím pre viacerých zamestnancov (napríklad viacerí zamestnanci idú na to isté školenie),
- b) na viacero pracovných ciest jedného zamestnanca – ak zamestnanec v priebehu krátkeho času absolvuje viac rovnakých pracovných ciest.

Preddavok sa poskytuje v mene a vo výške podľa opatrenia Ministerstva financií Slovenskej republiky v závislosti od krajiny, do ktorej je zamestnanec vyslaný na zahraničnú pracovnú cestu alebo do ktorého štátu Európskej únie je vyslaný. Ak sa zamestnanec so zamestnávateľom pred nástupom na zahraničnú pracovnú cestu dohodnú na poskytovanie a zúčtovanie preddavku na náhrady v inej mene ako ustanovuje opatrenie Ministerstva financií Slovenskej republiky, zamestnávateľ poskytne preddavok alebo jeho časť v tejto mene. Preddavok v cudzej mene sa poskytne pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu do štátu, ktorý nie je členským štátom eurozóny alebo členským štátom a pri vyslaní do štátu Európskej únie, ktorý nie je členom eurozóny. Preddavok v cudzej mene zamestnávateľ poskytuje v rozsahu a v sume podľa času trvania a podmienok zahraničnej pracovnej cesty alebo času a podmienok vyslania do štátu Európskej únie.

Ak zamestnávateľ vysiela zamestnanca na zahraničnú pracovnú cestu do členského štátu eurozóny alebo do tretieho štátu alebo ho vysiela do štátu Európskej únie, ktorý je členským štátom eurozóny, preddavok na náhrady poskytne v eurách v rozsahu a v sume podľa času trvania a podmienok zahraničnej pracovnej cesty alebo času a vyslania zamestnanca do štátu Európskej únie, ktorý je členským štátom eurozóny. Zákon o cestovných náhradách neustanovuje písomnú formu dohody, avšak táto forma sa najmä z dôvodu preukázania opodstatnenosti poskytnutia a vyúčtovania preddavku v inej mene ako to ustanovuje opatrenie Ministerstva financií Slovenskej republiky, odporúča. Forma tejto dohody nie je zákonom o cestovných náhradách daná. V praxi sa často táto dohoda uvádza priamo na cestovnom príkaze.

Odlišným spôsobom zákon o cestovných náhradách upravuje poskytovanie preddavku na stravné, ktorý by mal byť vždy v mene ustanovenej pre jednotlivé krajiny opatrením Ministerstva financií Slovenskej republiky. Nie je vylúčená ani dohoda so zamestnancom o poskytnutí preddavku na stravné v inej cudzej mene alebo v eurách, v takom prípade na



účely vyúčtovania náhrady zákon o cestovných náhradách stanovuje postup prepočtu sumy stravného ustanoveného v eurách na cudziu menu a naopak.

Pri vyúčtovaní náhrad stravného sa pri prepočte použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom sa zahraničná pracovná cesta alebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na stravné začala. Rovnaký kurz sa použije aj pri prepočte sumy stravného ustanoveného v cudzej mene na inú cudziu, t. j. suma stravného sa určí prepočtom hodnoty stravného v eurách na dohodnutú cudziu menu.

Z dôvodu včasného uspokojenia nárokov zamestnancov na náhrady zákon o cestovných náhradách ustanovuje lehotu na predloženie písomných dokladov potrebných k vyúčtovaniu pracovnej cesty a poskytnutého preddavku a rovnako lehotu, v ktorej je zamestnávateľ povinný vykonať vyúčtovanie pracovnej cesty a uspokojiť nároky zamestnanca.

Zamestnanec je povinný do desiatich pracovných dní odo dňa skončenia pracovnej cesty alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa zákona o cestovných náhradách predložiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a vrátiť nevyúčtovaný preddavok.

Rovnaká lehota platí aj pre zamestnávateľa, ktorý je povinný do desiatich pracovných dní odo dňa predloženia písomných dokladov vykonať vyúčtovanie pracovnej cesty alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa zákona o cestovných náhradách a uspokojiť nároky zamestnanca.

Lehotu desiatich pracovných dní možno úpravou v kolektívnej zmluve alebo v písomnej dohode so zamestnancom, prípade vo vnútornom predpise zamestnávateľa predĺžiť, najdlhšie však do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola pracovná cesta alebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na náhrady skončená, resp. do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli predložené písomné doklady.

Lehota určená pre zamestnanca je poriadkovou lehotou, to znamená, že ak zamestnanec v uvedenej lehote nepredloží písomné doklady k vyúčtovaniu náhrad a preddavku, neznamená to, že už nemá na náhrady nárok. Zamestnanec má možnosť uplatniť svoje nároky do troch rokov odo dňa, keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz (§ 101 - §102 Občianskeho zákonníka). Ak bol poskytnutý preddavok a nebol v určenej lehote vyúčtovaný, má zamestnávateľ právo v zmysle § 131 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce vykonať zrážku zo mzdy vo výške poskytnutého a nevyúčtovaného preddavku na náhrady podľa zákona o cestovných náhradách.

Vzhľadom na možnosť uzatvárania rôznych dohôd o poskytnutí preddavku v inej mene, ako ustanovuje opatrenie Ministerstva financií Slovenskej republiky, zákon o cestovných náhradách upravuje možnosti jeho vyúčtovania, t.j. v akej mene a v akom rozsahu možno preddavok alebo jeho časť vyúčtovať – vrátiť.

Ak suma preddavku na náhrady pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu poskytnutého v eurách je vyššia, ako je celkový nárok zamestnanca, zamestnanec vracia preddavok v eurách. Po dohode so zamestnávateľom môže zamestnanec preplatok v eurách alebo jeho časť vrátiť v cudzej mene.

Ak suma preddavku na náhrady pri pracovnej ceste alebo pri inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady poskytnutého v eurách je nižšia, ako je celkový nárok zamestnanca, poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi doplatok v eurách, avšak po dohode so zamestnancom môže zamestnávateľ pri zahraničnej pracovnej ceste alebo pri vyslaní do štátu Európskej únie nedoplatok v eurách alebo jeho časť poskytnúť v cudzej mene.

Ak je suma preddavku na náhrady poskytnutá v cudzej mene vyššia ako celkový nárok zamestnanca, zamestnanec vracia zamestnávateľovi nevyúčtovanú časť preddavku v cudzej mene. Zamestnanec sa však môže dohodnúť so zamestnávateľom, že túto časť preplatku (nespotrebovaného preddavku) vráti v eurách alebo v inej cudzej mene.

Ak suma poskytnutého preddavku v cudzej mene pri zahraničnej pracovnej ceste alebo pri inej skutočnosti zakladajúcej nárok náhrady podľa zákona o cestovných náhradách je nižšia ako je celkový nárok zamestnanca, zamestnávateľ zamestnancovi poskytne nedoplatok v tej istej mene, v ktorej mu poskytol preddavok. Ak sa však zamestnávateľ dohodne so zamestnancom, môže mu nedoplatok v cudzej mene alebo jeho časť poskytnúť v inej cudzej mene alebo v eurách.

Pri vyúčtovaní pracovnej cesty zamestnávateľ zaokrúhľuje:

- celkový nárok zamestnanca v cudzej mene bez poskytnutého preddavku na najbližšiu celú menovú jednotku bežne prijímanú alebo vydávanú bankami alebo pobočkami zahraničných bánk alebo zmenárňou nahor,
- preplatok v eurách alebo jeho časť v eurách na najbližší eurocent nadol,
- preplatok v cudzej mene alebo jeho časť v cudzej mene na najbližšiu celú menovú jednotku bežne prijímanú alebo vydávanú bankami alebo pobočkami zahraničných bánk alebo zmenárňou nadol,
- nedoplatok v eurách alebo jeho časť v eurách na najbližší eurocent nahor,
- nedoplatok v cudzej mene alebo jeho časť v cudzej mene na najbližšiu celú menovú jednotku bežne prijímanú alebo vydávanú bankami alebo pobočkami zahraničných bánk alebo zmenárňou nahor.

Uvedené zaokrúhľovanie sa nevzťahuje na dočasné vyslanie a zaokrúhľovanie v krajine, do ktorej je zamestnanec evakuovaný.

### 3.12. SPLATNOSŤ NÁHRAD

Zákon o cestovných náhradách ustanovuje povinnosť zamestnávateľa do desiatich pracovných dní odo dňa predloženia písomných dokladov zamestnancom vykonať vyúčtovanie pracovnej cesty alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa zákona o cestovných náhradách a uspokojiť nároky zamestnanca. Túto lehotu možno úpravou v kolektívnej zmluve, písomnou dohodou so zamestnancom alebo vo vnútornom predpise zamestnávateľa predĺžiť, najdlhšie do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola pracovná cesta alebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na náhrady skončená, resp. do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli predložené písomné doklady.

Ak zamestnávateľ z dôvodu neprítomnosti zamestnanca na pracovisku nemôže dodržať termín splatnosti náhrad poskytovaných v cudzej mene, poskytne uvedené náhrady v lehote splatnosti v eurách.

Zákon o cestovných náhradách neustanovuje povinnosť zamestnancovi vykonať výpočet, resp. vyúčtovanie cestovných náhrad. Zákonná povinnosť zamestnanca je predložiť v ustanovenej lehote podklady k vyúčtovaniu pracovnej cesty, čo znamená, že zamestnávateľ na základe predložených dokladov sám vykoná výpočet nárokových náhrad. Z tohto dôvodu je vhodné upraviť povinnosti zamestnanca týkajúce sa poskytovania cestovných náhrad v internom predpise.

### **3.13. ČAS NA PRACOVNEJ CESTE, KTORÝ SA POVAŽUJE ZA VÝKON PRÁCE**

Čas trvania pracovnej cesty možno rozdeliť na čas, ktorý spadá do pracovného času zamestnanca a čas trvania pracovnej cesty, ktorý je nad rámec pracovného času zamestnanca. Rovnako možno pracovný čas zamestnanca rozdeliť na čas, v ktorom zamestnanec plní určené úlohy na pracovnej ceste a čas spadajúci do pracovného času zamestnanca, avšak strávený inak ako plnením pracovných úloh.

V zmysle zákona o cestovných náhradách čas na pracovnej ceste, ktorý spadá do pracovného času, bez ohľadu na to, že zamestnanec nevykonáva prácu v pracovnom čase, sa považuje za výkon práce, za ktorý mu patrí plat alebo mzda.

Za pracovný čas, počas ktorého zamestnanec neplní úlohy určené zamestnávateľom, sa považuje čas cestovania, čakania na spoje, vybavovania cestovných lístkov, prípadne vybavovanie hotela.

Pracovný čas je podľa § 85 ods. 1 Zákonníka práce časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch úpravy pracovného času definuje pracovný čas ako akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.



Záväzným právom a de facto súčasťou smernice sa stali rozhodnutia Európskeho súdneho dvora a nesúlad právnej úpravy na národnej úrovni s nimi sa považuje za nesúlad s právom Únie a predmetnou smernicou. Slovenské štátne orgány sú povinné vykonať transpozíciu smernice v súlade s judikatúrou Európskeho súdneho dvora.

Vo veci C-266/14 prejednával Európsky súdny dvor spor známy ako „**Tyco**“, podľa názvu spoločnosti, ktorá vykonáva vo väčšine španielskych provincií montáž a údržbu bezpečnostných systémov na zistenie neoprávneného vstupu a zamedzenie krádežiam. V roku 2011 Tyco uzavrela svoje kancelárie umiestnené v provincii (ďalej len „regionálne kancelárie“) a prideliť všetkých svojich pracovníkov do ústredných kancelárií v Madride (Španielsko). Technickí pracovníci zamestnaní spoločnosťou Tyco vykonávajú montáž a údržbu bezpečnostných zariadení v domácnostiach a priemyselných a obchodných zariadeniach nachádzajúcich sa v územnej oblasti, do ktorej sú pridelení, ktorá zahŕňa celú provinciu, alebo jej časť a niekedy aj viaceré provincie. Títo pracovníci majú k dispozícii služobné vozidlo, ktorým sa každý deň presúvajú zo svojho bydliska na miesta, kde majú vykonať montáž alebo údržbu bezpečnostných zariadení. Týmito vozidlami sa po skončení svojej pracovnej doby vracajú do svojho bydliska. Títo istí pracovníci sa musia tiež raz alebo aj viackrát do týždňa dostaviť do kancelárií logistickej prepravnej firmy, aby si vyzdvihli prístroje, súčiastky a materiál, ktoré potrebujú pri svojich úkonoch. Problém nastal, keď sa Tyco rozhodol nezapočítavať do pracovného času čas presunu medzi bydliskom a prvým klientom spoločnosti. Tyco však pred uzavretím regionálnych kancelárií vypočítaval denný pracovný čas svojich pracovníkov od ich príchodu do týchto kancelárií na prevzatie vozidla, ktoré mali k dispozícii, zoznamu klientov, ku ktorým sa mali dostať a pracovného plánu, až do času ich návratu do uvedených kancelárií, aby odovzdali toto vozidlo.

Európsky súdny dvor rozhodol, že pokiaľ zamestnanci vychádzajú za klientami zamestnávateľa zo svojho domova, tak je nutné považovať čas strávený na ceste ku klientovi za pracovný čas, pretože zamestnanci nemôžu behom cesty so svojim časom voľne nakladať.

Obdobnou otázkou, či cestu mimo obvyklé pracovisko možno považovať za pracovný čas sa zaoberal aj Súdny dvor Európskeho združenia voľného obchodu (EFTA) vo veci E-19/16, známej tiež „nórski policajti“. V tomto prípade bol príslušník miestnej policajnej stanice poverený doprovodom nórskeho ministra zdravotníctva. Svoje bydlisko opustil o 17:00 hod a následne si vyzdvihol potrebné vybavenie na policajnej stanici a od 18:30 hod realizoval doprovdnú jazdu do mesta Volda, kde sa minister nachádzal. Ďalší deň tento policajt doprevádzal ministra až do 16:20 hod, kedy vyrazil naspäť domov do svojho bydliska, kam dorazil o 19.30 hod. Zamestnávateľ však odmietol uznať dobu od 17:00 hod do 18.30 hod v prvý deň a od 16:20 do 19:30 hod v druhý deň ako pracovný čas. Súdny dvor Európskeho združenia voľného obchodu rozhodol, že čas mimo bežný pracovný čas strávený cestovaním z miesta bydliska do miesta výkonu práce, ktoré nebolo jeho pevným ani obvyklým miestom výkonu práce a späť, je nutné považovať za pracovný čas v zmysle čl. 2 Smernice, za ktorý patrí zamestnancovi plat.

Riziko, že sa niektorý slovenský súd pokúsi vyššie uvedené rozhodnutia aplikovať v našom prostredí nie je možné úplne vylúčiť, je teda možné konštatovať, že posudzovanie obdobia, počas ktorého prichádza k realizácii pracovnej cesty, môžeme považovať za zásadný problém platnej právnej úpravy. Všeobecné konštatovanie v uvedenej súvislosti tvorí premisa, že právny poriadok sa predmetnou problematikou v podstate nezaobera a neupravuje situáciu realizácie pracovnej cesty mimo rozvrhu pracovného času zamestnanca. Zákonník práce teda v zásade vo svojich ustanoveniach nerieši otázku rozvrhovania pracovného času počas realizácie pracovnej cesty. § 89 Zákonníka práce obsahuje ustanovenie dotýkajúce sa situácie vzájomného stretu realizácie pracovnej cesty a pružného pracovného času. V takomto prípade sa zavedené rozvrhnutie pracovného času zamestnanca pružným spôsobom neuplatní a zamestnávateľ je povinný pre účel pracovnej cesty určiť pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny. Podobná povinnosť však neexistuje v prípade klasického rozvrhovania pracovného času. V predmetnom prípade sa preto vychádza z § 90 ods. 4 Zákonníka práce, kde je začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určený zamestnávateľom po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámený písomnou formou na mieste zamestnávateľa, ktoré je zamestnancom prístupné. Doba trvania pracovnej cesty môže často prekračovať dĺžku pracovnej zmeny, preto je nevyhnutné legislatívne vyriešiť čas pracovnej cesty, ktorý nie je pracovným časom, nie je však ani časom odpočinku.

### **3.14. DAŇOVÉ ASPEKTY CESTOVNÝCH NÁHRAD**

#### **3.14.1. Daňová uznateľnosť výdavkov súvisiacich s pracovnou cestou na strane zamestnávateľa**

Zákon o dani z príjmov ustanovuje, že cestovné náhrady sa za daňové výdavky považujú len do výšky, na ktorú vzniká nárok podľa osobitných predpisov, pričom sa odvoláva na zákon o cestovných náhradách. Zákon o dani z príjmov jednoznačne určuje daňovú uznateľnosť cestovných náhrad len do výšky, na ktoré vzniká zákonný nárok. Ak sa zamestnávateľ rozhodne poskytovať cestovné náhrady nad zákonný limit, náhrady poskytované nad rámec zákonného nároku nebudú predstavovať pre zamestnávateľa daňový výdavok. Pre určenie daňového režimu týchto výdavkov zamestnávateľa je potrebné analyzovať zákonné nároky zamestnancov, a aj skutočnosť, či tieto náklady spĺňajú všeobecný test daňovej uznateľnosti; inými slovami, či príslušná pracovná cesta mala skutočne súvis s podnikateľskými aktivitami zamestnávateľa. Vreckové pri zahraničnej pracovnej ceste zákon o dani z príjmov explicitne vymedzuje ako daňový výdavok z dôvodu, že zamestnávateľ v zmysle zákona o cestovných náhradách už nemá povinnosť, ale len možnosť poskytovať zamestnancovi vreckové pri pracovnej ceste.

Zákon o cestovných náhradách umožňuje zamestnávateľovi poskytovať vreckové vo výške do 40% stravného. V tejto súvislosti Finančné riaditeľstvo SR vo svojom pokyne uvádza, že suma vreckového poskytnutého vo výške prevyšujúcej 40 % stravného sa považuje za nedaňový výdavok. Legislatívna úprava však nie je tak jednoznačná ako to vyplýva z pokynu Finančného



riaditeľstva SR. Zákon o dani z príjmov ustanovuje, že vreckové pri zahraničnej pracovnej ceste poskytované podľa osobitného predpisu (zákona o cestovných náhradách) je daňovým výdavkom.

### 3.14.2. Zdaňovanie cestovných náhrad na strane zamestnanca

Podľa zákona o dani z príjmov nárokové cestovné náhrady nie sú predmetom dane z príjmov zo závislej činnosti, ak sa poskytujú v súvislosti s výkonom závislej činnosti do výšky, na ktorú zamestnancovi vznikne nárok podľa osobitných predpisov, medzi ktoré patrí aj zákon o cestovných náhradách, okrem vreckového poskytovaného pri zahraničnej pracovnej ceste.

Vreckové poskytnuté zamestnancovi pri zahraničnej pracovnej ceste sa zdaňuje v každom prípade, a to bez ohľadu na charakter tejto náhrady. Zdaňovanie sa teda vzťahuje na vreckové bez ohľadu na to, či ide o nárokové vreckové alebo nenárokové vreckové poskytnuté v súlade s osobitným predpisom.

Nenárokové cestovné náhrady sú upravené v zákone o cestovných náhradách a na rozdiel od nárokových cestovných náhrad zamestnávateľ nie je povinný poskytovať ich zamestnancovi. Ich poskytovanie je založené na dohode:

- zamestnávateľa a zamestnanca v pracovnej zmluve alebo inej písomnej dohode alebo
- zamestnávateľa a odborovej organizácie, t. j. ich poskytovanie je dohodnuté v kolektívnej zmluve, alebo
- ich poskytovanie závisí od rozhodnutia zamestnávateľa (napr. na základe vnútorného predpisu).

Nenárokové cestovné náhrady sa považujú u zamestnanca za predmet dane a sú preňho zdaniteľným príjmom.

Nenárokové náhrady, ktoré podliehajú dani z príjmu, sú súčasne vymeriavacím základom na sociálne poistenie a na zdravotné poistenie.

## 3.15. APLIKAČNÉ PROBLÉMY PRI UPLATŇOVANÍ ZÁKONA O CESTOVNÝCH NÁHRADÁCH

Pri aplikácii zákona o cestovných náhradách v praxi je možné zistiť viaceré nedostatky a chyby pre realizáciu pracovných ciest a určovaní podmienok pracovnej cesty, najmä:

### 3.15.1. Určovanie podmienok pracovnej cesty

Zamestnávateľ neurčuje podmienky pracovnej cesty pred pracovnou cestou, ale cestovný príkaz sa vypisuje až po realizácii pracovnej cesty.

Podmienky pracovnej cesty nie sú určené pri každej pracovnej ceste - neurčujú sa pri pracovnej ceste, pri ktorej nevzniknú zamestnancovi výdavky – napr. pri pracovnej ceste do 5



hodín služobným autom alebo pri pracovných cestách vykonávaných v rámci mesta/obce sídla zamestnávateľa.

Miesto a čas nástupu na pracovnú cestu je určené v neprospech zamestnanca – napr. miesto nástupu na pracovnú cestu je totožné s miestom výkonu práce na pracovnej ceste a čas nástupu je začiatok pracovného času zamestnanca, čo znamená, že na toto miesto výkonu práce na pracovnej ceste sa musí zamestnanec dopraviť za vlastné prostriedky a to ešte pred jeho pracovným časom.

Neurčuje sa spôsob dopravy v rámci miesta výkonu práce, alebo sa neurčuje spôsob dopravy vôbec.

### 3.15.2. Osobný rozsah zákona

K nesprávnej aplikácii zákona dochádza vo vzťahu k osobnému rozsahu zákona – zákon sa aplikuje na osoby, na ktoré sa zákon nevzťahuje, príkladom sú experti, ktorý majú uzatvorené mandátne zmluvy podľa Obchodného zákonníka alebo príkazné zmluvy podľa Občianskeho zákonníka a pre spoločnosť vykonávajú aj pracovné cesty. Nárok na cestovné náhrady týmto osobám však nevzniká.

Problémy sú časté aj pri dohodách o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, keď sa zamestnancovi poskytujú cestovné náhrady, avšak v písomnej dohode nie je upravený nárok na cestovné náhrady.

Prostredníctvom dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru sa zamestnancovi uhrádza cesta do zamestnania, odvolávajúc sa na dohodnuté miesto vykonávania práce alebo činnosti, aj keď nejde o zamestnanca, ktorému častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania.

### 3.15.3. Definícia základných pojmov

Pri poskytovaní náhrad výdavkov sa neakceptuje časové hľadisko pracovnej cesty, ale iba miestne hľadisko a stravné sa zamestnancovi poskytuje iba za samotný čas výkonu práce na pracovnej ceste a nie za celkový čas trvania pracovnej cesty. Pri pracovnej ceste, ktorá začína už od nedele, sa zamestnancovi neposkytuje stravné za tento deň, ale iba za pracovný deň.

Vo väzbe na pravidelné pracovisko je potrebné upozorniť na povinnosť zamestnávateľa vymedziť vo vnútornom predpise okruh zamestnancov, ktorí budú považovaní za zamestnancov s častou zmenou pracoviska, s čím súvisí aj ďalší nedostatok, že miesto pravidelného pracoviska v mieste bydliska zamestnanca je dohodnuté aj so zamestnancom, ktorý nemá častú zmenu pracoviska a teda nepatrí do osobitnej skupiny zamestnancov.

### 3.15.4. Ubytovanie

V rozpore so zákonom o cestovných náhradách zamestnávateľa určujú limity na ubytovanie pre tuzemské pracovné cesty aj zahraničné pracovné cesty, avšak zamestnanec má nárok na preukázateľný výdavok za ubytovanie.

### 3.15.5. Stravné pri tuzemskej pracovnej ceste

Zamestnávateľ poskytuje stravné v rozpore so zákonom o cestovných náhradách len za čas výkonu práce, nie za celkový čas trvania pracovnej cesty.

Ak zamestnanec vykoná v rámci kalendárneho dňa dve pracovné cesty, stravné sa neposkytuje za každú pracovnú cestu vykonanú v rámci kalendárneho dňa samostatne, ale za celkový čas po spočítaní časov trvania oboch pracovných ciest.

Stravné sa kráti aj v prípadoch, keď zamestnanec mal na pracovnej ceste zabezpečené iba občerstvenie, pričom sa stravné môže krátiť iba v prípade, ak mal zamestnanec na pracovnej ceste preukázateľne zabezpečené bezplatne stravovanie, ktoré má charakter raňajok, obeda a večere.

Stravné počas pracovnej cesty sa poskytuje poskytnutím gastrolístkov, čo je v rozpore so zákonom o cestovných náhradách, ktorý umožňuje stravné poskytnúť výlučne v peňažnej forme podľa času trvania pracovnej cesty.

Neposudzuje sa samostatne čas strávený na pracovnej ceste v rámci kalendárneho dňa podľa § 5 zákona o cestovných náhradách a samostatne čas strávený na pracovisku v rámci pracovnej zmeny podľa § 152 Zákonníka práce; ak sú splnené podmienky pre poskytnutie obidvoch plnení, tak sa poskytne iba jedno plnenie, čím dochádza k porušeniu tak zákona o cestovných náhradách, ako aj Zákonníka práce.

### 3.15.6. Náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách

Neuzatvára sa písomná dohoda zamestnávateľa so zamestnancom o použití cestného motorového vozidla pri pracovnej ceste.

Zamestnávateľ odmietne dať súhlas na používanie súkromného motorového vozidla z dôvodu neuzatvoreného havarijného poistenia na motorové vozidlo. Zamestnávateľ môže povoliť pracovnú cestu súkromným motorovým vozidlom aj bez havarijného poistenia tohto vozidla.

Náhrady za použitie cestného motorového vozidla sa neposkytujú v správnom rozsahu a výške, napr.:

- poskytuje sa iba náhrada za spotrebované pohonné látky a neposkytuje sa suma základnej náhrady,
- poskytuje sa iba náhrada v sume zodpovedajúcej cene cestovného lístka pravidelnej verejnej dopravy aj v prípade, ak sa cestné motorové vozidlo použije na pracovnú cestu na žiadosť zamestnávateľa,

- pri výpočte náhrady za spotrebované pohonné látky sa nezohľadňuje jednotlivý režim alebo cyklus jazdy vo väzbe na spotrebu pohonnej látky,
- neposkytujú sa potrebné vedľajšie výdavky, ktoré zamestnancovi vzniknú v súvislosti s použitím cestného motorového vozidla ako je napr. parkovné, diaľničný poplatok s argumentom, že sú zahrnuté v sume základnej náhrady;
- náhrada v sume zodpovedajúcej cene cestovného lístka sa poskytuje aj spolucestujúcim zamestnancom, a nie iba zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú písomnú dohodu o použití motorového vozidla a s ktorým sa súčasne zamestnávateľ písomne dohodol na náhrade v sume zodpovedajúcej cene cestovného lístka pravidelnej verejnej dopravy,
- náhrada v sume zodpovedajúcej cene cestovného lístka pravidelnej dopravy sa poskytuje aj v iných prípadoch, napr. zamestnanec mal určený spôsob dopravy vlak a zamestnanec svojvoľne použil cestné motorové vozidlo,
- neposkytujú sa potrebné vedľajšie výdavky, ktoré zamestnancovi vzniknú počas pracovnej cesty v súvislosti s použitím cestného motorového vozidla ako je napr. parkovné alebo diaľničný poplatok v prípade, ak sa zamestnanec písomne dohol so zamestnávateľom na náhrade v sume zodpovedajúcej cene cestovného lístka pravidelnej verejnej dopravy.

### **3.15.7. Prerušenie zahraničnej pracovnej cesty**

Pri prerušení zahraničnej pracovnej cesty z dôvodu návštevy rodiny sa neuzatvára písomná dohoda, v ktorej sa vopred určia podmienky prerušenia vrátane dohodnutých nárokovateľných náhrad. Bez písomnej dohody nie je možné návštevu rodiny vykonať.

### **3.15.8. Poistenie nevyhnutných liečebných nákladov v zahraničí**

Zamestnávateľ nezabezpečí zamestnancovi poistenie nevyhnutných liečebných nákladov pri zahraničnej pracovnej ceste.

### **3.15.9. Stravné v eurách alebo v cudzej mene**

Stravné sa neposkytuje za celkový čas trvania zahraničnej pracovnej cesty, ale iba napr. za čas výkonu práce, za pracovné dni.

Nezohľadňuje prechod cez viaceré krajiny v rámci kalendárneho dňa a od začiatku zahraničnej pracovnej cesty sa poskytuje stravné v eurách alebo v cudzej mene v sume a mene pre cieľovú krajinu a nie v sume a mene pre krajinu, v ktorej zamestnanec strávil najviac hodín, alebo v prípade rovnakého počtu hodín v sume a mene pre krajinu, ktoré je pre zamestnanca výhodnejšie.

Nesprávne sa posudzujú rozhodné časy pre vznik nároku na stravné v tom zmysle, že pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá v rámci kalendárneho dňa je vykonaná vo viacerých krajinách, sa stravné poskytuje za každú krajinu samostatne podľa času stráveného v danej



krajine; týmto postupom sa môže zamestnancovi za zahraničnú pracovnú cestu poskytnúť za kalendárny deň vyššie stravné, ako je maximálne stravné, t. j. vyššie ako je základná sadzba, čo predstavuje 100 %.

Nesprávne sa aplikujú ustanovenia zákona o cestovných náhradách, ktoré umožňujú dohodnúť so zamestnancom odchylné podmienky poskytovania stravného alebo nižšie sumy stravného v tom, že sa:

- aplikujú na všetkých zamestnancov a nie iba na osobitnú skupinu, t. j. na zamestnancov, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania,
- dohodne vyššia miera krátenia ako umožňuje zákon, t. j. viac ako 25 %,

Častým nedostatkom je, že odchylné podmienky alebo nižšie sumy stravného sa dohodnú v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom predpise alebo v podmienkach zahraničnej pracovnej cesty, pričom podľa zákona o cestovných náhradách uvedené ustanovenie možno aplikovať výlučne na základe dohody so zamestnancom v pracovnej zmluve alebo v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Stravné sa kráti aj v prípadoch, ak zamestnanec mal na zahraničnej pracovnej ceste zabezpečenie iba občerstvenie, pričom sa stravné môže krátiť iba v prípade, ak mal zamestnanec na pracovnej ceste preukázateľne zabezpečené bezplatne stravovanie, ktoré ma charakter raňajok, obeda a večere.

Rovnako ako pri tuzemských pracovných cestách, aj pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu sa často zabúda na povinnosť zamestnávateľa okrem stravného podľa zákona o cestovných náhradách poskytnúť zamestnancovi aj stravovanie podľa § 152 ods. 1 Zákonníka práce, ak na svojom pravidelnom pracovisku odpracoval viac ako štyri hodiny.

#### **3.15.10. Vreckové**

Nesprávny výpočet vreckového, napr. zo stravného skutočne poskytnutého zamestnancovi, a nie zo stravného, ktoré je ustanovené pre jednotlivé časové pásma.

#### **3.15.11. Výkon práce v zahraničí**

Zamestnancovi sa hradia výdavky aj počas doby výkonu práce v zahraničí ako nárokové plnenia, pričom zákon založil zamestnancovi nárok na náhrady iba za cestu do miesta výkonu práce v zahraničí a späť a za pracovné cesty.

#### **3.15.12. Paušalizácia cestovných náhrad**

K paušalizácii náhrad zamestnávateľom môže dôjsť výlučne za účelom zjednodušenia administratívnej náročnosti pri poskytovaní náhrad. Paušalizáciu však využívajú niektorí zamestnávatelia za účelom zníženia nárokov zamestnancov, čím dochádza k obchádzaniu zákona o cestovných náhradách a poškodzovaniu nárokov zamestnanca.

Stáva sa, že paušálna suma nie je zdôvodnená, nie je k dispozícii kalkulácia výpočtu paušálnej sumy a ani podklady, na základe ktorých sa paušálna suma vypočítala.

Paušálna suma sa pravidelne nekontroluje.

Nedochádza k úprave paušálnej sumy, ak sa zmenili podmienky, za ktorých bola pôvodne paušálna suma vypočítaná.

Paušálna suma, ktorá bola vypočítaná na plný počet pracovných dní/kalendárnych dní sa nekráti v prípade neúčasti zamestnanca v práci (napr. PN, dovolenka, iná prekážka v práci).

### **3.15.13. Preddavky a vyúčtovanie náhrad**

Neposkytujú sa preddavky pri zahraničnej pracovnej ceste alebo pri vyslaní zamestnanca na výkon práce do členského štátu Európskej únie; pri týchto skutočnostiach je zamestnávateľ povinný preddavok poskytnúť, a to aj bez žiadosti zamestnanca.

Pri tuzemskej pracovnej ceste sa odmietne poskytnúť preddavok, aj keď zamestnanec o preddavok požiada.

Zamestnanec je nútený vykonať kompletne vyúčtovanie cestovných náhrad, pričom zákonná povinnosť zamestnanca je predložiť v ustanovenej lehote doklady k vyúčtovaniu pracovnej cesty.

### **3.15.14. Posudzovanie času stráveného na pracovnej ceste v rámci pracovného času zamestnanca**

Nesprávne sa posudzuje čas strávený na pracovnej ceste či už v rámci pracovného času, alebo mimo pracovného času.

Pri pružnom pracovnom čase nie je určený na účely pracovnej cesty začiatok a koniec pracovnej zmeny.

## **3.16. POROVNANIE SO ZAHRANIČNOU PRAXOU - PRÁVNA ÚPRAVA PRACOVNEJ CESTY V ČESKEJ REPUBLIKE**

Český Zákonník práce definuje pracovnú cestu ako časovo obmedzené vyslanie zamestnanca zamestnávateľom na výkon práce mimo dohodnuté miesto výkonu práce<sup>323</sup>. Aj keď ide o výkon práce nevyhnutnej potreby, musí s vyslaním zamestnanec súhlasiť. Zákonník práce umožňuje dohodnúť v pracovnej zmluve široko, dokonca je možné dohodnúť aj viac miest výkonu práce.

<sup>323</sup> § 42 zákona č. 262/2006 Sb.

Pre účely cestovných náhrad je dôležité pravidelné pracovisko zamestnanca, ktoré môže byť dohodnuté v pracovnej zmluve. Pravidelné pracovisko pre účely cestovných náhrad však nesmie byť dohodnuté širšie ako jedna obec. V prípade, že v pracovnej zmluve nie je dohodnuté pravidelné pracovisko platí, že za pravidelné pracovisko sa považuje obec, v ktorej sa najčastejšie začínajú cesty zamestnanca za účelom výkonu práce<sup>324</sup>.

Doba počas pracovnej zmeny strávená na pracovnej ceste alebo mimo pravidelné pracovisko inak ako plnením pracovných úloh sa považuje za prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej sa mzda alebo plat nekráti.<sup>325</sup>

V súlade s ustanovením § 153 ods. 1 českého Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný za každých okolností prihliadať k oprávneným záujmom zamestnanca a medzi podmienky uvedené v tomto ustanovení patrí tiež určenie času a miesta nástupu na pracovnú cestu, ukončenie cesty, miesto plnenia pracovných úloh, spôsob dopravy a ubytovanie. Uvedené podmienky majú mať písomnú podobu a musia byť určené vopred. Právna úprava umožňuje vynechanie písomnej formy určenia podmienok pracovnej cesty, ak na nej netrvá zamestnanec.

K povinnosti prihliadať k oprávneným záujmom zamestnanca pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu sa vyjadril Najvyšší súd Českej republiky v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1561/2018. Predmetom sporu bola skutočnosť, či bol zamestnanec – vodič kamiónu, oprávnený opakovane odmietnuť nastúpiť na zahraničnú služobnú cestu a ak bol oprávnený, či mu za toto obdobie prislúcha náhrada mzdy. Nutné je uviesť, že zamestnancovi nebola pridelená žiadna iná práca, aj keď bol pripravený k výkonu práce.

V prvom prípade odmietol zamestnanec nastúpiť na pracovnú cestu z dôvodu, že počas jej konania bolo naplánované súdne pojednávanie v predchádzajúcom spore medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Zamestnanec sa chcel na konaní zúčastniť a požiadal zamestnávateľa o posunutie začiatku pracovnej cesty. V dvoch ďalších prípadoch odmietnutia nástupu na pracovnú cestu bol dôvod identický: zamestnávateľ odmietol zabezpečiť zamestnancovi ubytovanie a požadoval, aby týždenný odpočinok strávil v kabíne zaparkovaného nákladného motorového vozidla. Najvyšší súd Českej republiky skonštatoval, že konanie zamestnávateľa bolo účelové, ak mal snahu o vyslanie zamestnanca na pracovnú cestu počas naplánovaného súdneho pojednávania a nie je možné v tomto prípade odmietnutie vyslania na pracovnú cestu považovať za porušenie pracovnej disciplíny. Súd taktiež odmietol vyhovieť námietke zamestnávateľa, že zamestnancovi navrhol, aby si našiel alternatívne ubytovanie a súd konštatoval, že zamestnanec nebol povinný sám si aktívne vyhľadávať ubytovanie a jeho odmietnutie nastúpiť na služobnú cestu bolo oprávnené. Súd taktiež rozhodol, že zamestnávateľ za obdobie, keď zamestnancovi neprideľoval prácu, aj keď bol zamestnanec pripravený na jej výkon, patrí náhrada mzdy vo výške priemerného

<sup>324</sup> § 34a zákona č. 262/2006 Sb.

<sup>325</sup> § 210 zákona č. 262/2006 Sb.



zárobku, keďže ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle ustanovenia § 208 Zákonníka práce.

Okrem vyššie spomenutých oprávnených záujmov zamestnanca, ktoré musí rešpektovať zamestnávateľ pri vyslaní zamestnanca na pracovnú cestu, zamestnávateľ nemôže zamestnanca vyslať na pracovnú cestu, ak nezískal jeho súhlas na vyslanie na pracovnú cestu. Obvyklou praxou je, že zamestnávateľ nechá podpísať súhlas s vysielaním na pracovnú cestu už v pracovnej zmluve pri vzniku pracovného pomeru. Ak zamestnanec dodatočne prehodnotí svoj súhlas s vysielaním na pracovné cesty, mal by postupovať podľa § 1999 ods. 1 českého občianskeho zákonníka, podľa ktorého je možné každý záväzok dohodnutý na dobu neurčitú zrušiť, a to výpoveďou doručenou zamestnávateľovi aspoň tri mesiace vopred. Ak by od 1. januára 2021 zamestnanec nechcel cestovať na pracovné cesty, musí súhlas s vysielaním na pracovnú cestu doručiť zamestnávateľovi do 30. septembra 2020.

Vyslanie na pracovnú cestu mimo obvod svojho pracoviska alebo bydliska môže odmietnuť podľa § 240 českého Zákonníka práce:

- tehotná zamestnankyňa alebo zamestnanec, ktorí sa starajú o dieťa do veku rokov, a to aj vtedy, keď majú manžela alebo manželku, druhu alebo družku, ktorí by mohli starostlivosť o dieťa prevziať,
- osamelá zamestnankyňa alebo zamestnanec, starajúci sa o dieťa, ktoré nedosiahlo vek 15 rokov,
- zamestnanec, ktorý preukáže, že prevažne sám zabezpečuje starostlivosť o handicapovanú osobu, ktorá sa považuje za osobu závislú na starostlivosti inej fyzickej osoby.

Aj táto skupina zamestnancov je však povinná absolvovať pracovnú cestu v rámci obce, v ktorej majú pracovisko alebo bydlisko, ak im ju zamestnávateľ nariadi.

Mohlo by sa stať, že zamestnávateľ by chcel zamestnanca vyslať na pracovnú cestu do oblastí v zahraničí, v ktorých hrozí nebezpečenstvo plynúce z ozbrojených konfliktov, napríklad do Donecka na Ukrajine. V tomto prípade sa zamestnanec, ktorý na takúto pracovnú cestu nastúpiť nechce, môže brániť, aj keď vopred s vyslaním na pracovnú cestu vyslovil súhlas, napríklad v pracovnej zmluve. Odmietnutie vycestovania na pracovnú cestu do danej oblasti by mohlo mať oporu v práve odmietnuť výkon práce, pri ktorej sa bezprostredne ohrozuje jeho život alebo zdravie. Zamestnávateľ by nemal takéto odmietnutie považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Zamestnancovi je zamestnávateľ povinný pri pracovnej ceste povinný poskytnúť náhradu:<sup>326</sup>

- cestovných výdavkov,
- cestovných výdavkov na návštevu člena rodiny,

<sup>326</sup> § 156 zákona č. 262/2006 Sb.

- výdavkov na ubytovanie,
- výdavkov na stravné,
- nutných vedľajších výdavkov.

Zákonná koncepcia poskytovania cestovných náhrad rozlišuje, či ide o zamestnanca v podnikateľskej sfére, resp. v súkromnom sektore alebo zamestnanca v nepodnikateľskej sfére, teda zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 109 ods. 3 Zákonníka práce.

Zamestnanci štátu, štátneho fondu, príspevkových organizácií môžu mať poskytnuté cestovného náhrady len v rozsahu a vo výške určenej Zákonníkom práce a nie je možná žiadna odchýlka od zákonnej úpravy.

Zamestnávateľ nepodnikateľskej sféry môže poskytovať svojim zamestnancom aj iné náhrady, prípadne vyššie náhrady, avšak tieto dane sú predmetom dane a započítavajú sa do vymeriavacieho základu pre výpočet poistného, kým cestovné náhrady poskytované v zákonom určenom limite je oslobodené od dane z príjmu zamestnanca a nie je súčasťou vymeriavacieho základu pre výpočet poistného na zdravotné aj sociálne poistenie.

Náhrady cestovných výdajov možno v podnikateľských subjektoch v Českej republike poskytnúť nielen zamestnancom, ale aj členom ich orgánov, napríklad členom štatutárneho orgánu, ak sa na tom zmluvne dohodnú, pre účely výpočtu cestovných náhrad sú teda členovia štatutárnych orgánov považovaní za zamestnancov.

Problémom pri preplácaní cestovných náhrad členom orgánov spoločnosti môže byť ale situácia, keď členovia týchto orgánov dochádzajú do sídla spoločnosti zo svojho bydliska, čo u exponovanejších pozícií môže znamenať dochádzanie zo zahraničia. Podľa Pokynu Generálneho finančného riaditeľstva Českej republiky D-22 zo dňa 6. februára 2015 pracovnými cestami konateľa spoločnosti do sídla spoločnosti nie sú pracovnými cestami v zmysle platnej legislatívy. Preto, aby cestovné náhrady, vrátane stravného a náhrady výdajov za ubytovanie, neboli predmetom dane, je potrebné zistiť, či šlo skutočne o cesty pracovné, nie cesty do miesta bydliska.

Výška sumy stravného pri tuzemských pracovných cestách sa v Českej republike zvyšuje vždy v pravidelnom termíne ku dňu 1. januára vyhláškou Ministerstva práce a sociálnych vecí Českej republiky.

Rovnako vždy od 1. januára Ministerstvo financií Českej republiky ustanoví výšku základných sadzieb zahraničného stravného v menových jednotkách príslušnej cudzej meny, a to na základe návrhu Ministerstva zahraničných vecí Českej republiky.

Povinnosť zamestnávateľa vyúčtovať cestovné náhrady a uspokojiť právo zamestnanca vzniká po predložení písomných dokladov potrebných k vyúčtovaniu cestovných náhrad zamestnancom a to v lehote 10 pracovných dní od ich predloženia, prípustná je dohoda o inom termíne predloženia podkladov. Lehota 10 pracovných dní od skončenia na

predloženie dokladov potrebných k vyúčtovaniu pracovnej cesty je lehotou poriadkovou a jej nedodržanie neznamena zánik práva zamestnanca na cestovné náhrady.

V právnych predpisoch nie je uvedené, aké konkrétne písomne doklady k vyúčtovaniu cestovných náhrad je zamestnanec povinný predložiť zamestnávateľovi, v ustanovení § 183 ods. 3 Zákonníka práce je uvedené, že sú nimi písomné doklady potrebné k vyúčtovaniu cestovných náhrad. Ide teda o príslušné účtovné doklady, preukazujúce oprávnenosť požadovaných náhrad a zamestnanec je súčasne povinný informovať zamestnávateľa o ďalších podstatných informáciách, napr. o skutočnosti, že zamestnancovi bolo poskytnuté počas pracovnej cesty jedlo, ktoré má charakter raňajok, obeda alebo večere.

Rovnako ako na Slovensku, aj v Českej republike sa používa bežne dostupná predtlač, spravidla označená ako „Cestovný príkaz“ a rovnako platí, že zamestnávateľ si interným predpisom môže určiť akúkoľvek inú podobu tejto písomnosti.

Neposkytnutie príslušných náhrad zamestnancovi sa v Českej republike považuje za priestupok<sup>327</sup> a zamestnávateľovi môže byť uložená pokuta do výšky 200 000 Kč.

### 3.17. DOLOŽKY V PRACOVNÝCH ZMLUVÁCH

V súčasnej dobe je bežnou aplikačnou praxou, že pracovná zmluva uzavretá medzi zamestnávateľom a zamestnancom obsahuje špeciálne dojednania medzi zmluvnými stranami, ktoré rôznym spôsobom modifikujú vzájomné práva a povinnosti medzi zmluvnými stranami pracovnej zmluvy. Takéto zmluvné dojednania majú najčastejšie podobu tzv. *doložiek* v pracovných zmluvách.

Doložky sú charakterizované ako doplnkové ustanovenia v zmluvách upresňujúce obsah zmluvy a používané v ustálenej alebo typizovanej forme.<sup>328</sup> Doložky predstavujú inštitút zmluvného práva, sú nepriamymi zmluvnými dojednaniami, používajú sa v ustálenej alebo typizovanej podobe a plnia najmä racionalizačnú funkciu.<sup>329</sup> Je pomerne bežnou aplikačnou praxou, že doložky sa v pracovných zmluvách vyskytujú najmä v záverečných ustanoveniach. Nie je však vylúčené, že doložky sa v pracovných zmluvách môžu vyskytovať na ľubovoľnom mieste pri ľubovoľnom pracovnoprávnom inštitúte a v podstate tak bližšie upravovať alebo modifikovať konkrétne právo alebo povinnosti zmluvnej strany.<sup>330</sup>

Doložky v pracovných zmluvách môžeme rozdeliť z viacerých hľadísk. Napríklad podľa predmetu úpravy môžeme doložky v pracovných zmluvách rozdeliť na:

<sup>327</sup> § 14 zákona č. 251/2005 Sb. o inšpekcii práce

<sup>328</sup> MAREK, K., ŽVÁČKOVÁ, L.: Obchodní podmínky, obchodní zvyklosti a vykladací pravidla, ASPI, WoltersKluwer, 2008, Praha, 16 s., ISBN: 978-80-7357-33-1.

<sup>329</sup> HUSAR, J.: Využitie doložiek pri formovaní obsahu obchodných zmlúv. In: Dny práva 2010. Sborníkpríspevkůz mezinárodníkonferencepořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 3036 s., ISBN: 978-80-210-5305-2

<sup>330</sup> Typickým príkladom môže byť doložka alternatívneho druhu práce naviazaná na odkladaciu podmienku.



- doložky upravujúce alternatívne riešenie sporov v pracovných zmluvách (salvátorská doložka, mediačná doložka, rozhodcovská doložka);
- doložky regulujúce pracovnoprávny inštitút dovolenky (doložka *garden leave clause*);
- doložky upravujúce inú zárobkovú činnosť (konkurenčná doložka, súťažná doložka);
- doložky upravujúce prevod vlastníckych a iných práv k zamestnaneckým dielam;
- doložky regulujúce aspekty súvisiace s výplatou mzdy a cestovných náhrad.

Pre účely nášho analytického výstupu sa budeme zaoberať len so skupinou doložiek regulujúcimi vybrané aspekty súvisiace s výplatou mzdy a cestovných náhrad. Do tejto skupiny doložiek môžeme zaradiť menovú doložku, inflačnú doložku, valorizačnú doložku, paušálnu doložku. Doložky v pracovných zmluvách týkajúce sa cestovných náhrad bližšie upravujú poskytovanie cestovných náhrad zamestnancom podľa toho, akého aspektu súvisiaceho s poskytovaním cestovných náhrad sa týkajú.

### 3.17.1. Menová doložka

Menová doložka predstavuje zmluvné dojednanie v pracovnej zmluve, ktoré bližšie determinuje poskytovanie cestovných náhrad zamestnancom v cudzej mene. Menová doložka má praktický význam najmä pri zamestnancoch pracujúcich v zahraničí, ktorým sa v súvislosti s ich výkonom práce v zahraničí poskytujú cestovné náhrady v cudzej mene. Podľa § 128 ods. 1 Zákonníka práce platí, že *zamestnancovi s miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy v cudzine možno poskytovať mzdu alebo jej časť v cudzej mene*. Z uvedeného ustanovenia jednoznačne vyplýva, že v ňom absentuje akákoľvek zmienka o výplate cestovných náhrad v cudzej mene, čo legislatívno-technicky nekorešponduje s ustanoveniami zákona o cestovných náhradách, ktoré poskytovanie cestovných náhrad v cudzej mene pri zahraničných pracovných cestách bližšie upravujú.<sup>331</sup>

Pri pohľade na ustanovenie § 128 ods. 1 Zákonníka práce a problematiku poskytovania cestovných náhrad v cudzej mene v zákone o cestovných náhradách zistíme, že cestovné náhrady v cudzej mene je možné poskytnúť zamestnancovi len pri zahraničnej pracovnej ceste podľa § 10 a nasl. zákona o cestovných náhradách. Pri zamestnancoch bývajúcich alebo vykonávajúcich pracovné cesty v pohraničných oblastiach sa veľmi často vyskytuje tzv. *cezhraničná turistika*, ktorá môže byť zameraná na nákup lacnejších pohonných hmôt v blízkom pohraničí za účelom vykonania tuzemských pracovných ciest súkromným motorovým vozidlom zamestnanca. Keďže takýto zamestnanec však nemá v pracovnej zmluve určené miesto výkonu práce v cudzine a súčasne nenakúpi do svojho súkromného motorového vozidla pohonné hmoty pri zahraničnej pracovnej ceste, zamestnávateľ mu môže vyplatiť cestovné náhrady len v mene euro. Obdobne to platí pre zamestnancov, ktorí bývajú v blízkom pohraničí, ktorí sú označovaní ako tzv. *pendleri* a pravidelne pre svoje

<sup>331</sup> Uvedená skutočnosť však nepredstavuje právny problém.

tuzemské pracovné cesty v rámci Slovenskej republiky nakupujú lacnejšie pohonné hmoty pred vstupom na územie Slovenskej republiky, nemajú právo požiadať zamestnávateľa o výplatu cestovných náhrad v cudzej mene. Nákup lacnejších pohonných hmôt v blízkom pohraničí môže zamestnanec realizovať aj na základe faktického pokynu zamestnávateľa, pričom sa pri samotnom nákupe pohonných hmôt v blízkom pohraničí nemusí nutne jednať o zahraničnú pracovnú cestu, t.j. samotný nákup môže zamestnanec vykonať aj mimo rámca svojho pracovného času.

To však podľa nášho názoru ešte nevylučuje, že si zamestnávateľ a zamestnanec v rámci *zásady zmluvnej voľnosti* v pracovnej zmluve pri poskytovaní cestovných náhrad dohodnú možnosť poskytovania cestovných náhrad v cudzej mene. Dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom týkajúca sa poskytovania cestovných náhrad v cudzej mene pri tuzemských pracovných cestách by nemala byť v rozpore so zásadou *nemoius clausus* uplatňujúcou sa v pracovnom práve. Každopádne však platí, že zákon o cestovných náhradách právo zamestnanca na poskytovanie cestovných náhrad v cudzej mene pri tuzemských pracovných cestách neupravuje. Z uvedeného dôvodu môže podľa nášho názoru byť predmetom menovej doložky pri poskytovaní cestovných náhradách aj dohoda zamestnanca so zamestnávateľom, že zamestnávateľ mu môže poskytnúť cestovné náhrady v cudzej mene aj pri tuzemských pracovných cestách, pokiaľ sa nákup pohonných hmôt realizuje napríklad z dôvodu pokynu zamestnávateľa v cudzej mene.

Predmetom menovej doložky v pracovných zmluvách môže byť aj voľba meny, v ktorej sa budú cestovné náhrady vyplácať. Napríklad podľa § 13 zákona o cestovných náhradách platí, že *pri zahraničnej pracovnej ceste zamestnancovi patrí za každý kalendárny deň zahraničnej pracovnej cesty za podmienok ustanovených týmto zákonom stravné v eurách alebo v cudzej mene*. Predmetom menovej doložky v tomto prípade bude voľba meny, v ktorej sa zamestnancovi poskytne cestovná náhrada. Zákon o cestovných náhradách nelimituje pri stravnom pri zahraničnej pracovnej ceste zmluvné strany v tom, že pokiaľ zamestnanec bol vyslaný na zahraničnú pracovnú cestu do členského štátu Európskej únie s konkrétnym oficiálnym platidlom iným ako euro, cestovné náhrady môžu byť vyplatené v mene inej ako euro, ktorá však nie je oficiálnym platidlom členského štátu Európskej únie, kde zamestnanec vykonával svoju prácu v súvislosti so zahraničnou pracovnou cestou.

Iná situácia je však pri náhrade výdavkov za pohonné hmoty pri zahraničnej pracovnej ceste podľa § 15 ods. 2 zákona o cestovných náhradách, podľa ktorého *pri poskytovaní náhrad za používanie cestných motorových vozidiel podľa patrí zamestnancovi pri zahraničnej pracovnej ceste v štáte, ktorý nie je členským štátom eurozóny alebo tretím štátom, náhrada za spotrebované pohonné látky v cudzej mene za kilometre prejazdené mimo územia Slovenskej republiky, prípadne aj za kilometre alebo ich časť prejazdené na území Slovenskej republiky od času prechodu slovenskej štátnej hranice do miesta skončenia zahraničnej pracovnej cesty a to na základe preukázanej ceny pohonnej látky dokladom o kúpe mimo územia Slovenskej republiky*. V tomto prípade sa náhrada za používanie cestných motorových vozidiel pri zahraničnej pracovnej ceste v štáte, ktorý nie je členským štátom eurozóny alebo tretím



štátom, poskytuje v cudzej mene. Otázkou však je zákonná formulácia § 15 ods. 2 zákona o cestovných náhradách, pretože nám bližšie neupravuje, o akú *cudziu menu* má vo svojej podstate ísť. Do úvahy prichádza právny výklad so záverom, že musí ísť o cudziu menu štátu, kde zamestnanec vykonával prácu pri zahraničnej pracovnej ceste, cudziu menu štátu, kde zamestnanec zaplatil za pohonné hmoty, prípadne musí sa cestovná náhrada poskytnúť v takej istej cudzej mene ako mzda podľa § 128 Zákonníka práce? Uvedené ustanovenie nám nedáva jednoznačnú odpoveď na naše otázky a z uvedeného dôvodu odpovede na nami uvedené problematické aspekty poskytovania cestovných náhrad v cudzej mene bývajú upravené v menovej doložke.

Zákonník práce upravuje, akým spôsobom má byť vyplácaná mzda zamestnanca. Podľa § 130 ods. 4 Zákonníka práce, podľa ktorého *sa mzda sa vypláca v pracovnom čase a na pracovisku, ak sa v pracovnej zmluve nedohodlo inak*, vyplýva, že Zákonník práce prioritizuje hotovostný spôsob výplaty mzdy. Zákon o cestovných náhradách žiadnu prioritizáciu neupravuje. Z uvedeného dôvodu je potrebné spôsob výplaty cestovných náhrad dohodnúť v rámci pracovnej zmluvy.

V súvislosti s nákupom pohonných hmôt v zahraničí pri zahraničnej pracovnej ceste by si mal zamestnanec a zamestnávateľ vopred dohodnúť, akým spôsobom bude platiť nákup za pohonné hmoty. Na prvý triviálna vec má svoj pôvod vo vzniku škody na strane zamestnanca na zahraničnej pracovnej ceste, pokiaľ sa rozhodne napríklad nevedome využiť tzv. službu DDC.<sup>332</sup> Výsledkom využitia tejto služby v zahraničí pri neznalosti tejto služby pri nákupe pohonných hmôt je vznik škody na strane zamestnanca spôsobený naučtovaním neprimerane vysokých poplatkov za využitie tejto služby, pred ktorou viacerí tuzemských bánk varuje. Z uvedeného dôvodu rôzne menové a transferové poplatky súvisiace s kúpou diaľničných známok alebo pohonných hmôt bývajú veľmi často predmetom úpravy práve menových doložiek, pretože zákon o cestovných náhradách bohužiaľ uvedené skutočnosti neupravuje.

Na záver tejto časti nášho analytického výstupu uvádzame, že na žiadnom mieste Zákonník práce ani zákon o cestovných náhradách nedefinuje, ako je potrebné vykladať slovné spojenie „v cudzej mene“. V súčasnej dobe pod vplyvom rozvoja nového systému platidiel v digitálnej mene alebo platidiel, ktoré nie sú oficiálnymi platidlami konkrétneho štátu, ba dokonca s rozvojom iných foriem odplaty za poskytnutie výkonu práce (*napríklad platba osobnými alebo inými údajmi, platba poukážkami*) sa javí za potrebné v legislatíve upraviť pomerne na prvý pohľad jednoznačné slovné spojenie „v cudzej mene“.

### 3.17.2. Valorizačná doložka

Valorizačnú doložku môžeme nájsť najmä v pracovných zmluvách u vrcholového manažmentu podnikov. Valorizačná doložka je súčasťou ustanovení o mzde zamestnanca,

<sup>332</sup> DCC kurzy sú kurzami menovej konverzie využívanej na bankomatoch pri využití služby DCC (Dynamic currency conversion) držiteľom karty z Európskej únie, ktorého účtovacia mena je iná ako EUR.



ktorá upravuje mechanizmus valorizácie mzdy zamestnanca v priebehu trvania pracovného pomeru. Tento typ doložky v sebe upravuje valorizačné mechanizmy, na základe ktorých dochádza k pravidelného alebo nepravidelnému zvyšovaniu alebo zvyšovaniu mzdy zamestnancov vo vrcholovom manažmente. Zvyšovanie mzdy zamestnanca môže mať na základe tohto typu doložky pravidelný alebo nepravidelný charakter, ktorý je priamo závislý od indexov, na základe ktorých dochádza k zmene výšky mzdy. Na základe valorizačnej doložky dochádza najmä k zvyšovaniu mzdy zamestnancov, avšak z právneho hľadiska nie je vylúčený ani pokles mzdy zamestnanca na základe nepriaznivej zmeny vstupných údajov v rámci valorizačného mechanizmu, pokiaľ pracovná zmluva neupravuje zmluvný mechanizmus zabraňujúci k zníženiu mzdy zamestnanca, ktorý predstavuje benefit pracovného pomeru zamestnanca od zamestnávateľa. Otázkou v tomto smere je rozsah valorizačnej doložky aj na iné peňažné plnenia zamestnávateľa, t.j. v našom prípade na cestovné náhrady v zmysle zákona o cestovných náhradách.

Na úvod je potrebné povedať, že valorizácia zákonného peňažného plnenia poskytovaného zamestnávateľom v prospech zamestnanca titulom cestovných náhrad je podľa nášho názoru sporná a je potrebné v každom jednom individuálnom prípade skúmať účel takéhoto ustanovenia v pracovnej zmluve. Pri problematike valorizácie peňažného plnenia a cestovných náhrad je potrebné na úvod pripomenúť účel poskytovania cestovných náhrad. Účelom poskytovania cestovných náhrad nie je kumulácia zisku a súčasne nie je ani tvorba ekonomickej straty (*t.j. v právnom slova zmysle škody*) na strane zamestnanca. Peňažné plnenie poskytnuté zamestnávateľom v prospech zamestnanca má zamestnancovi nahradiť skutočne a reálne vynaložené peňažné prostriedky, ktoré musel vynaložiť v súvislosti s plnením pracovných úloh na pracovnej ceste.<sup>333</sup> Z uvedeného dôvodu by valorizácia cestovných náhrad v pravom slova zmysle nemala prichádzať do úvahy, pretože sadzba cestovných náhrad vyplýva zo zákona o cestovných náhradách a podzákonných právnych predpisov a základným účelom a cieľom je preplatenie zamestnancovi skutočne vynaložených peňažných prostriedkov súvisiacich s výkonom práce pri plnení pracovných úloh na pracovnej ceste.

Na tomto mieste však upozorňujeme na aplikačný problém súvisiaci práve so skutočne vynaloženými nákladmi pri plnení pracovných úloh na pracovnej ceste s účelom a cieľom poskytovania cestovných náhrad optikou individuálnych skutočností, ktoré priamo nesúvisia s pracovným právom, avšak majú svoj pôvod v právnom poriadku Slovenskej republiky, resp. prameňoch európskeho práva a priamo vplývajú na poskytovanie cestovných náhrad.

Prvou skutočnosťou je priemerná spotreba osobného motorového vozidla, ktorá je uvádzaná v technickom preukaze od osobného motorového vozidla. Priemerná spotreba osobného motorového vozidla uvedená v technickom preukaze má priamo vplyv na výšku náhrady za

<sup>333</sup> Nie je však vylúčené, že v každom konkrétnom prípade môže nastať situácia, kedy jedna zmluvná strana bude v dôsledku poskytnutia peňažných prostriedkov titulom cestovných náhrad v tzv. pluse alebo mínuse. Napríklad zamestnanec dostane za pracovnú cestu stravné v hodnote 5,10 Eur, avšak na pracovnej ceste si kúpil jedlo, za ktoré zaplatil len 4,80 Eur.

spotrebované pohonné látky. Podľa § 7 ods. 4 zákona o cestovných náhradách platí, že *náhrada za spotrebované pohonné látky patrí zamestnancovi podľa cien pohonných látok prepočítaných podľa spotreby pohonných látok uvedenej v technickom preukaze cestného motorového vozidla alebo v osvedčení o evidencii cestného motorového vozidla*. Podľa § 7 ods. 8 zákona o cestovných náhradách súčasne platí, že *ak sa spotreba v technickom preukaze nezhoduje so skutočnou spotrebou alebo sa spotreba v technickom preukaze neuvádza, pre výpočet náhrady za spotrebované pohonné látky sa použije spotreba podľa technického preukazu cestného motorového vozidla rovnakého typu, s rovnakým objemom valcov motora a s rovnakým druhom pohonnej látky, alebo spotreba preukázaná dokladom vydaným osobou, ktorej bola udelená autorizácia podľa osobitného predpisu, alebo doplňujúce údaje výrobcu, dovozcu alebo predajcu preukazujúce spotrebu alebo inú spotrebu*.

V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že ustanovenie § 7 ods. 8 zákona o cestovných náhradách predstavuje akýsi právny základ pre zakotvenie valorizačnej doložky v pracovných zmluvách, ktorej obsahom budú v časti upravujúcej výšku cestovných náhrad vzájomné práva a povinnosti zmluvných strán pracovnej zmluvy, akým spôsobom určiť skutočnú spotrebu cestného motorového vozidla pre účely poskytnutia cestovného v situácii, kedy zamestnanec tvrdí, že jeho skutočná spotreba sa nezhoduje so skutočnou spotrebou v technickom preukaze. Zdôrazňujeme, že v aplikačnej praxi môže nastať aj opačná situácia, kedy práve zamestnávateľ na základe vlastných poznatkov z podnikateľskej praxi tvrdí, že súkromné cestné motorové vozidlo zamestnanca má v skutočnosti nižšiu priemernú spotrebu pohonných hmôt, ako je uvedené v technickom preukaze cestného motorového vozidla. Skutočnosť, prečo sa skutočná priemerná spotreba pohonných hmôt nezhoduje s priemernou spotrebou pohonných hmôt v technickom preukaze, je súčasná legislatíva upravujúce určenie priemernej spotreby pohonných hmôt na úrovni práva Európskej únie.<sup>334</sup> V aplikačnej praxi je pomerne bežné, že práve predajcovia cestných motorových vozidiel ich zákazníkom na vyžiadanie poskytujú doplňujúce informácie ohľadom skutočnej priemernej spotreby cestného motorového vozidla, ktoré sú mnohokrát odlišné od údajov uvedených v technickom preukaze.

Z uvedeného ustanovenia § 7 ods. 8 zákona o cestovných náhradách však v zmysle vyššie uvedeného vyplývajú aplikačné problémy, na ktoré zákon o cestovných náhradách a ani Zákonník práce neposkytuje jednoznačnú odpoveď. V prvom rade z predmetného ustanovenia nevyplýva, akým spôsobom má jedna zmluvná strana druhej zmluvnej strane preukázať skutočnosť, že skutočná spotreba cestného motorového vozidla sa nezhoduje s deklarovanou spotrebou v technickom preukaze. Spornou otázkou ďalej je, či môže mať uvedená skutočnosť rozdielnosti spotreby svoj pôvod v samotnom cestnom motorovom vozidle alebo môže byť aj v dôsledkom úpravy ľudskou činnosťou.<sup>335</sup> Musí byť poskytovateľ

<sup>334</sup> Zjednodušene možno povedať, že určenie priemernej spotreby pohonných hmôt sa určuje v tzv. laboratórnych podmienkach, preto sa skutočná spotreba pohonných hmôt veľmi často odlišuje od deklarovanej spotreby v technickom preukaze.

<sup>335</sup> Napríklad z dôvodu načipovania motora cestného motorového vozidla.



príslušného potvrdenia o rozdielnej priemernej spotreby cestného motorového vozidla aj jeho autorizovaným predajcom a akú formu a náležitosti musí mať príslušné potvrdenie? Má právo zamestnávateľ požadovať len doklad vydaný osobou, ktorej bola udelená autorizácia podľa osobitného predpisu a môže v rámci valorizačnej doložky vylúčiť predloženie dokladu od predajcu preukazujúcu inú spotrebu? V neposlednom rade je potrebné skúmať, či z predmetného ustanovenia na strane zamestnanca vyplýva právny nárok na akceptáciu zvýšenej sadzby priemernej spotreby pohonných hmôt cestného motorového vozidla pre účely cestovných náhrad a na strane zamestnávateľa povinnosť túto skutočnosť zohľadniť. Záverom súčasne dávame do pozornosti aplikačný problém súvisiaci s uplatnením práva zamestnanca na zvýšenie sadzby priemernej spotreby pohonných hmôt jeho súkromného motorového vozidla podľa § 7 ods. 8 zákona o cestovných náhradách v spojení s problematickým ustanovením § 34 zákona o cestovných náhradách upravujúcim samotnú paušalizáciu cestovných náhrad, v dôsledku ktorého sa môže v aplikačnej praxi stať, že zamestnancovi sa v plnej miere nezohľadní zvýšenie sadzby priemernej spotreby jeho osobného motorového vozidla, aj keď disponuje potrebným potvrdením predajcu.

Valorizačná doložka sa môže prejavovať aj pri poskytovaní stravného zamestnancom pri pracovných cestách. Zamestnancovi patrí stravné za každý kalendárny deň pracovnej cesty za podmienok ustanovených týmto zákonom. Suma stravného je ustanovená v závislosti od času trvania pracovnej cesty v kalendárnom dni, pričom čas trvania pracovnej cesty je rozdelený na časové pásma 5 až 12 hodín, nad 12 hodín až 18 hodín a nad 18 hodín. Sumu stravného pre časové pásma ustanovuje príslušné opatrenie, ktoré vydáva MPSVaR SR.

Zákon o cestovných náhradách a príslušné opatrenie MPSVaR SR vychádza pri výške stravného z počtu hodín strávených na pracovnej ceste v súvislosti s výkonom práce zamestnanca. Uvedená výška stravného je priamo závislá od počtu hodín a nie od kalendárneho dňa, počas ktorého zamestnanec vykonáva svoju prácu na pracovnej ceste. Sme si vedomí skutočnosť, že výška stravného uvedená v opatrení MPSVaR sa stanovuje na základe objektívnych kritérií a údajov, ktoré v sebe odzrkadľujú priemerne ceny stravných jednotiek v danom čase, avšak aplikačná prax v oblasti cenotvorby stravných jednotiek v oblasti gastronómie predbieha legislatívnu úpravu súm stravného poskytovaného na pracovných cestách.

V aplikačnej praxi je totiž veľký rozdiel v tom, či zamestnanec vykonáva prácu na pracovnej ceste v sobotu, nedeľu alebo v deň pracovného pokoja oproti výkonu práce na pracovnej ceste počas pracovných dní od pondelka do piatka. Ďalší rozdiel spočíva v tom, či zamestnanec na pracovnej ceste použil súkromné cestné motorové vozidlo alebo iný spôsob dopravy, najčastejšie lietadlo alebo vlak. Ďalším rozdielom je, či zamestnanec vykonáva svoju prácu na pracovnej ceste počas dňa v relatívne štandardnom pracovnom čase alebo v podvečerných a nočných hodinách. Je celkom bežné, že pokiaľ je zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu v bežný pracovný deň od pondelka do piatka, v rámci cenotvorby v oblasti gastronómie si za základnú stravnú jednotku vo výške 5,10 Eur zakúpi bez doplatenia plnohodnotné teplé jedlo s polievkou v rámci ponuky denného menu. Pokiaľ je však



zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu vo večerných hodinách alebo počas víkendu a štátneho sviatku, len s veľkými problémami na pracovnej ceste nájde poskytovateľa reštauračných služieb, ktorý mu poskytne za základnú stravnú jednotku vo výške 5,10 Eur bez doplatenia plnohodnotné teplé jedlo s polievkou v rámci svojej ponuky. Táto skutočnosť je objektívnym výsledkom ceny práce zamestnanca počas víkendov, štátnych sviatkov a práce v noci v zmysle § 122a a nasl. Zákonníka práce. Ďalším problémom v aplikačnej praxi je, pokiaľ je zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu s využitím vlaku alebo lietadla ako dopravného prostriedku. Pokiaľ zamestnanec využije na pracovnej ceste reštauračné služby jedálenských vozňov pri tuzemskej pracovnej ceste, len veľmi ťažko si s rozpočtom 5,10 Eur titulom stravného zakúpi jedno plnohodnotné teplé jedlo s polievkou aj počas bežného pracovného dňa. V nadväznosti na uvedenú skutočnosť si zvyknú zamestnanci rezervovať zvýhodnené ponuky na cestovanie kumulujúce v sebe cestovný lístok s možnosťou využitia reštauračných služieb na letisku v rámci leteckej dopravy alebo donášky jedného teplého jedla do prémiových kupé v rámci železničnej dopravy.

Pri pohľade do ustanovenia § 5 zákona o cestovných náhradách zistíme, že § 5 ods. 5 upravuje možnosť odchýlne si upraviť výšku stravného medzi zmluvnými stranami. Podľa § 5 ods. 5 zákona o cestovných náhradách platí, že *so zamestnancom, ktorému častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, možno v pracovnej zmluve alebo v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru dohodnúť odchýlne od tohto zákona podmienky na poskytovanie stravného, ako aj nižšie sumy stravného, najviac však o 5 % z ustanovenej sumy stravného*. V tejto súvislosti dávame do pozornosti slovné spojenie „*podmienky na poskytovanie stravného*“. Podmienkou na poskytovanie stravného v zmysle § 5 zákona o cestovných náhradách je uzatvorenie pracovného pomeru, pracovná cesta zamestnanca a čas trvania na pracovnej ceste v trvaní minimálne od 5 hodín. To znamená, že zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu dohodnúť na poskytovaní stravného za iných podmienok, než za podmienok uvedených v § 5 zákona o cestovných náhradách s tým, že samotnú výšku stravného si v prípade častej zmeny pracoviska vyplývajúcej z osobitnej povahy povolania možno dohodnúť aj nižšie, najviac však o 5 % z ustanovenej sumy stravného. Uvedenú legislatívnu možnosť považujeme za neadekvátnu a v neprospech zamestnancov. Negatívom predmetného ustanovenia zákona o cestovných náhradách je, že umožňuje dohodnúť iné podmienky na poskytovanie stravného len u zamestnancov, ktorých častá zmena pracoviska vyplýva z povolania. Ustanovenie § 5 zákona o cestovných náhradách vyslovene neupravuje možnosť zmluvných strán dohodnúť si vyššiu výšku stravného pre zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovnú cestu v dňoch pracovného pokoja, štátnych sviatkov alebo počas nočnej práce, pričom za inšpiratívne možno považovať práve ustanovenie § 5 ods. 8 zákona o cestovných náhradách, v zmysle ktorého by si zmluvné strany pracovného pomeru mohli pre uvedené prípady dohodnúť zvýšenie sumy stravného, max. o 5% zo sumy stravného.

Ustanovenie § 5 zákona o cestovných náhradách rovnako tak neupravuje situáciu, pokiaľ má zamestnanec na pracovnej ceste zabezpečené stravovanie v rámci zakúpeného cestovného lístka. Na prvý pohľad by sme mohli uvedenú situáciu riešiť v zmysle ustanovenia § 5 ods. 6

prvá veta zákona o cestovných náhradách, podľa ktorého platí, že *ak má zamestnanec na pracovnej ceste preukázane zabezpečené bezplatné stravovanie v celom rozsahu, zamestnávateľ mu stravné neposkytuje*. Aplikačným problémom je, zväčša poskytnutý obed v cene cestovného lístka nie je zadarmo, ale je v celkovej výslednej sume zahrnutý. Odhliadnuc od iného cieľa predmetného ustanovenia je jeho aplikácia na nami uvedený prípad problematická z dôvodu použitia formulácie „*bezplatne*“.<sup>336</sup> Každopádne sme toho názoru, že v rámci ustanovení upravujúcich podmienky a výplatu cestovných náhrad v časti stravného je potrebné, aby si zamestnávateľ a zamestnanec v dôsledku legislatívnych nepresností vzájomne detailne špecifikovali podmienky, za akých bude zamestnávateľ poskytovať zamestnancovi cestovné náhrady pri vyššie uvedených sporných situáciách.

### 3.17.3. Paušálna doložka

Základným účelom paušálnej doložky v pracovných zmluvách je bližšia špecifikácia paušalizovania cestovných náhrad. Právnym základom pre paušalizáciu cestovných náhrad predstavuje ustanovenie § 34 zákona o cestovných náhradách. Paušalizácia cestovných náhrad nemusí nutne vyplývať len z pracovnej zmluvy, ale môže byť upravená vo vnútropodnikovom organizačnom právnom akte, ako napríklad v smernici pre poskytovanie cestovných náhrad zamestnancom pri pracovných cestách, na ktorú pracovná zmluva zamestnancov odkazuje.

Podľa § 34 zákona o cestovných náhrad platí, že *náhrady podľa tohto zákona možno paušalizovať. Pri výpočte paušálnej sumy zamestnávateľ vychádza z priemerných podmienok rozhodujúcich na poskytovanie náhrad zamestnancovi alebo skupine zamestnancov. Ak sa zmenia podmienky, za ktorých sa paušálna suma určila, je zamestnávateľ povinný túto sumu preskúmať a upraviť. Pri výpočte paušálnej sumy je zamestnávateľ povinný prihliadať na zákonné nároky zamestnanca, ako aj na jeho oprávnené záujmy*. O problematike ustanovení § 34 zákona o cestovných náhradách sa zmiňujeme v ďalšej časti tejto analytickej štúdie. V tejto časti našej analytickej štúdie sa pokúsime priblížiť aplikačnú prax pri koncipovaní doložky upravujúcej paušalizáciu cestovných náhrad odzrkadľujúcu problematické aspekty ustanovenia § 34 zákona o cestovných náhradách.

V prvom rade si zmluvné strany musia bližšie špecifikovať, ktoré cestovné náhrady v zmysle zákona o cestovných náhradách možno paušalizovať. Zákon o cestovných náhradách neobmedzuje zmluvné strany v tom, ktoré cestovné náhrady možno paušalizovať. Všetky cestovné náhrady podľa tohto zákona je možné paušalizovať. Pokiaľ si zmluvné strany dohodnú iné peňažné náhrady v súvislosti s plnením pracovných úloh pri pracovnej ceste, ako napríklad náhradu za stratu času, rovnako tak si môžu zmluvne upraviť v rámci zásady zmluvnej voľnosti jej poskytovanie formou tzv. *paušálu*.

<sup>336</sup> Pokiaľ cestovný lístok stojí 15,00 Eur a pri zakúpení cestovného lístka s obedom zamestnanec zaplatí 16,00 Eur, poskytnutý obed nie je poskytnutý zadarmo. Otázkou je, pokiaľ má zamestnanec možnosť zakúpiť si cestovný lístok v určitej výške len spolu s obedom a cestovný dopravca žiadny iný cestovný lístok neposkytuje, otázkou je, či má zamestnanec skutočne *bezplatne* zabezpečené stravovanie, ale je hodnota obeda zahrnutá v cene lístka.



Pri výpočte paušálnej sumy zamestnávateľ vychádza z priemerných podmienok rozhodujúcich na poskytovanie náhrad zamestnancovi alebo skupine zamestnancov. To znamená, že pokiaľ je paušálna náhrada cestovných náhrad upravená v internom normatívnom právnom akte zamestnávateľa, v jej úvode by mal zamestnávateľ stručne vysvetliť, z akých priemerných podmienok rozhodujúcich na poskytovanie náhrad vychádzal. To znamená, že pri stanovení paušálnej sadzby za prejazdený 1km súkromným motorovým vozidlom by mal zamestnávateľ zohľadniť priemerné spotreby pohonných hmôt svojich zamestnancov, aktuálnu cenu pohonných hmôt, priemerné náklady na údržbu vozidla a ich opotrebenie.

Ak sa zmenia podmienky, za ktorých sa paušálna suma určila, je zamestnávateľ povinný túto sumu preskúmať a upraviť (*clausula rebus sinc stantibus*). Najčastejšou chybou interných normatívnych právnych aktov a doložiek v pracovných zmluvách je, že v nich absentujú práve podmienky, za ktorých sa paušálna suma určila. Pokiaľ tieto podmienky nie sú bližšie determinované a známe, najčastejším argumentom zamestnávateľa je, že nie je možné jednoznačne povedať, že sa podmienky, za ktorých sa paušálna suma určila, zmenili, a tým pádom nie je zamestnávateľ povinný túto sumu preskúmať a upraviť. Takúto argumentáciu je potrebné samozrejme odmietnuť, pretože je tendenčná a s jednoznačným účelom zväčša nezvýšiť paušálnu náhradu cestovných náhrad. Na druhú stranu je potrebné uviesť, že ustanovenie § 34 zákona o cestovných náhradách neupravuje dobu rozhodujúcu na zmenu podmienok pre učenie paušálnej cestovnej náhrady. To znamená, že pokiaľ sa v určitom období priemerná cena pohonných hmôt zvýšila a následne znížila, ale nie na pôvodnú sumu pred zvýšením, zamestnávateľia zväčša argumentujú tým, že v konečnom dôsledku sa cena priemerných pohonných hmôt veľmi nezvýšila a tým pádom nie je dôvod na úpravu paušálnej náhrady. Vzhľadom k tejto skutočnosti a ku skutočnosti, že uvedené ustanovenie neupravuje lehotu, v rámci ktorej musí zamestnávateľ preskúmať a ešte upraviť paušálnu sumu cestovných náhrad, sa v aplikačnej praxi upravuje obdobie, ku ktorému musí zamestnávateľ preskúmať podmienky, za ktorých sa stanovila výška paušálnej náhrady cestovných náhrad a lehotu na jej preskúmanie a následné zvýšenie alebo zníženie. Pokiaľ zamestnávateľ v určených lehotách neupraví výšku paušálnej sumy cestovných náhrad, je potrebné uvažovať nad jej stanovením zo strany zástupcov zamestnancov.

Pri výpočte paušálnej sumy je zamestnávateľ povinný prihliadať na zákonné nároky zamestnanca, ako aj na jeho oprávnené záujmy. Bohužiaľ predmetné ustanovenie bližšie nedefinuje, na ktoré zákonné nároky zamestnanca je potrebné prihliadať, poprípade či na všetky jeho nároky alebo len na niektoré z jeho zákonných nárokov. O zmluvných nárokoch zamestnanca sa uvedené ustanovenie nezmieňuje, preto je potrebné túto skutočnosť upraviť v pracovných zmluvách alebo v internom normatívnom právnom akte zamestnávateľa. Za nie príliš vhodné slovné spojenie v našom právnom prostredí považujeme slovné spojenie „je potrebné prihliadať“, pričom za vhodné slovné spojenie považujeme v pracovných zmluvách „je povinný prihliadnuť“ s následnou formuláciou následku za porušenie tejto povinnosti. Taktiež sa odporúča pri súčasnej právnej úpravy demonštratívny spôsobom uviesť, aké sú to oprávnené záujmy zamestnanca. Oprávnenými záujmami zamestnanca je napríklad kúpa



diaľničnej známky v situácií, ak zamestnanec využíva diaľnice a rýchlostné cesty len pri pracovných cestách pri plnení pracovných úloh. Obdobne to platí v situácií pri úhrade havarijnej poisťky, pokiaľ musí zamestnanec podľa interných normatívnych právnych aktov zamestnávateľa zobrať na pracovnú cestu svojím súkromným motorovým vozidlom aj iných zamestnancov zamestnávateľa.

Bohužiaľ musíme skonštatovať, že pokiaľ zamestnávateľ nesúhlasí s prehodnotením paušalizovanej sumy cestovných náhrad a jej následným vyplatením zamestnancom, bez dôkladnej a precíznej úpravy doložiek upravujúcich paušalizáciu cestovných náhrad, sú to práve zamestnanci, ktorí v dôsledku nevyhovujúcej právnej úpravy § 34 zákona o cestovných náhradách v konaní pred súdom budú ťahať v otázke dokazovania zmeny podmienok za kratší koniec.

## ZÁVER

Cieľom analytickej štúdie bolo prehľadným spôsobom spracovať problematiku právnej úpravy podmienok a dôvodov preradenia na inú prácu, právnej úpravy agentúrneho zamestnávania, ako aj právnu úpravu pracovnej cesty a cestovných náhrad. Autori komplexne spracovali uvedenú problematiku, pričom v logickej nadväznosti a systematicky analyzovali problematiku z pohľadu definície pracovnoprávných vzťahov, subjektov pracovnoprávných vzťahov, následne spôsobom zmeny pracovného pomeru, tak z hľadiska subjektu, ako aj obsahu, pričom prirodzeným spôsobom kontinuálne prešli k hlbšej analýze problematiky jednostrannej zmeny obsahu pracovného pomeru z pohľadu preradenia na inú prácu. Popri tom sa venovali osobitným inštitútom, ako sú pracovné podmienky, zodpovednosť za škodu a pod. V rámci analýzy problematiky agentúrneho zamestnávania sa autori s použitím metódy vertikálnej a horizontálnej komparácie orientovali na spracovanie tejto problematiky v historickom exkurze vývoja právnej úpravy, ako aj analýzou právneho stavu de lege lata s použitím tzv. dobrých príkladov z aplikačnej praxe, či právnej úpravy vo vybraných krajinách EÚ. V rámci poslednej časti venovanej problematike pracovných ciest a cestovných náhrad autori analyzovali právny stav de lege lata, pričom kriticky zhodnotili negatíva právnej úpravy vo väzbe na aplikačnú prax a následne predostreli aj vlastné návrhy de lege ferenda.

V rámci zhrnutia čiastkových záverov k jednotlivým analyzovaným inštitútom autori uvádzajú nasledovné:

Vo väzbe na problematiku prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov autori dospeli k záveru, že pri riešení prechodu práv a povinností dočasných agentúrnych zamestnancov by sa slovenský súd nemal obracať na Súdny dvor. S odkazom na doktrínu *acte clairé* (konanie jasné alebo konanie zrozumiteľné) by sa nemali riešiť „problémy“, ktoré problémami vlastne ani nie sú. So zreteľom na právnu istotu však možno zákonodarcovi odporučiť, aby sa postulát, že užívateľský zamestnávateľ sa voči dočasným agentúrnym zamestnancom nepovažuje na účely prevodu za hospodársku jednotku, zakotvil do ZP. Najvhodnejšie sa to javí umiestniť do § 31 ods. 10 ZP za ustanovenie, podľa ktorého sa prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov nevzťahuje na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz.

Vo vzťahu k zodpovednosti za škodu autori dospeli k záveru, že vzhľadom na to, že stručná právna úprava náhrady škody v kontexte agentúrneho zamestnávania sa obmedzuje na regresný nárok, vykadzuje aplikácia ôsmej časti ZP (§ 177 - § 222) niekoľko nedostatkov. Týka sa to najmä osobitnej zodpovednosti dočasne prideleného zamestnanca za škodu. Pri zodpovednosti za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, sa niektoré otázky nedajú vyriešiť ani za pomoci všeobecného súkromnoprávneho predpisu, konkrétne § 421 ObčZ, pretože by išlo o obchádzanie ZP. V prípade dlhších pridelení by do úvahy pripadala možnosť uzavrieť s ADZ dohodu o hmotnej

zodpovednosti prideleného zamestnanca, ktorá smeruje voči majetku užívateľského zamestnávateľa. Pridelený zamestnanec však musí mať nielen právnu, ale aj faktickú možnosť požiadať o vykonanie inventarizácie. Z pohľadu užívateľského zamestnávateľa ešte pripadá uzavretie dohody o hmotnej zodpovednosti na základe splnomocnenia udeleného ADZ. Takéto riešenie je však sporné práve kvôli zákazu uskutočňovania právnych úkonov (§ 58 ods. 8 ZP). Pochybnosti vznikajú aj v prípade vyvodzovania zodpovednosti pri strate zverených predmetov, ktoré pridelení zamestnanci využívajú pri práci. To je tiež jeden z dôvodov, prečo v dohode o dočasnom pridelení podľa § 58a ZP takmer vždy užívateľskí zamestnávateľia požadujú, aby mala ADZ platne uzatvorenú poisťnú zmluvu, na základe ktorej je poistená zodpovednosť za škodu. Zmluvné strany si v dohode upravujú aj procedúry nahlasovania škôd, vyhotovenia zápisov o vzniknutej škode a pod.

Je možné konštatovať, že Dočasné agentúrne zamestnávanie môže zohrávať významnú úlohu aj pri riešení aktuálnych výziev, ktoré sa týkajú prechodu tradičnej ekonomiky na priemysel 4.0. Ak nie je politická vôľa na prijatie právnych a politických reforiem, pričom podľa Kennedyho môže ísť najmä o i/ prehodnotenie všetkých právnych predpisov a ich prispôbenia na podmienky platformovej práce, ii/ vyňatie zo súčasného právneho rámca a vytvorenie špeciálnej úpravy, iii/ vytvorenia hybridnej kategórie na pomedzí zamestnancov a samostatne zárobkovo činnými osobami, tak vhodnou alternatívou môže byť cesta využitia a dôsledného dodržiavania už existujúceho právneho rámca, a to buď úpravy agentúrneho zamestnávania, alebo ešte lepšie sprostredkovania zamestnania za úhradu zákona v zmysle zákona o službách zamestnanosti.

V rámci záverov k problematike právnej úpravy poskytovania cestovných náhrad konštatovali autori, že táto problematika tvorí významnú časť pracovnoprávných vzťahov, ktoré sa realizujú medzi zamestnávateľom a zamestnancom pri výkone práce na pracovnej ceste. Právna úprava poskytovania cestovných náhrad je upravená v zákone o cestovných náhradách, na ktorý je v súčasnej dobe vyvíjaný tlak, ktorý je okrem iného spôsobený masívnym technologickým pokrokom nových foriem pohonných látok a nových foriem prepravy v rámci miest, ako aj expanziou nových foriem zamestnávania.

V súčasnej dobe sú to práve nové formy zamestnávania, ktoré v oblasti pracovnoprávných vzťahov spôsobujú revolúciu zamestnávania fyzických osôb. Nové formy zamestnávania fyzických osôb sa stávajú čoraz populárnejšie v aplikačnej praxi, ktoré spôsobujú množstvo legislatívnych problémov. Vecná pôsobnosť zákona o cestovných náhradách je upravená v § 1 zákona o cestovných náhradách, kde tento zákon taxatívnym spôsobom uvádza, ktoré subjekty majú *ex lege* nárok na cestovné náhrady v zmysle zákona o cestovných náhradách. V rámci uvedených subjektov medzi nimi jednoznačne absentuje výkon práce prostredníctvom nových foriem zamestnávania fyzických osôb. V rámci odborných a vedeckých publikácií zaoberajúcich sa novými formami zamestnávania fyzických osôb sa môžeme stretnúť so závermi *de lege ferenda*, obsahom ktorých sú legislatívne návrhy na zadefinovanie výkonu práce v *online prostredí* prostredníctvom osobitného zákona. Pokiaľ by v rámci slovenského pracovného práva malo dôjsť k legislatívnej úprave nových foriem



zamestnávania fyzických osôb, sme toho názoru, že či už Zákonník práce alebo osobitný predpis by mal odkazovať na zákon o cestovných náhradách, ktorý by sa *ex lege* uplatnil aj na výkon práce vykonávaný v rámci nových foriem zamestnávania.

Druhou dôležitou skutočnosťou je, že zákon o cestovných náhradách v súčasnej dobe vyslovene neupravuje poskytovanie cestovných náhrad za použitie súkromného motorového vozidla alebo iného dopravného prostriedku na elektrický pohon. Nabíjanie elektromobilov sa v súčasnej dobe stáva vo spleti komplikovaných cenových ponúk od rôznych dodávateľov elektrickej energie neprehľadným, čo v konečnom dôsledku len podčiarkuje nevyhnutnosť prijatia legislatívnej úpravy, ktorá by v rámci zákona o cestovných náhradách jednoznačne zadefinovala poskytovanie cestovných náhrad za použitie súkromného motorového vozidla alebo alternatívneho dopravného prostriedku (*napr. elektrickej kolobežky, elektrickej motorky*) na elektrický a *pro futuro* aj iný pohon.

Čo sa týka súčasného znenia zákona o cestovných náhradách, na uvedené nedostatky sme poukázali v priebehu našej analytickej štúdie. V rámci územnej a osobnej pôsobnosti zákona o cestovných náhradách sme poukázali napríklad na ustanovenie § 2 ods. 3 tohto zákona, podľa ktorého ak má zamestnanec na základe dohody o vykonaní práce výkon práce v mieste mimo miesta pobytu, môže s ním zamestnávateľ v tejto dohode dohodnúť, že mu poskytne i pri ceste z miesta pobytu do miesta výkonu práce a späť náhrady ako pri pracovnej ceste. Uvedená situácia môže napríklad nastať aj pri dohode o brigádnickej práci študenta, preto nevidíme dôvod, aby v rámci budúcej novelizácie zákona o cestovných náhrad bolo predmetné ustanovenie rozšírené na všetky typy dohôd o vykonaní prác mimo pracovný pomer, tak ako je to uvedené v § 1 ods. 2 písm. c) zákona o cestovných náhradách.

Samotnému ustanoveniu § 1 ods. 2 písm. c) zákona o cestovných náhradách možno vyčítať len to, že v rámci textácie zákonného ustanovenia znejúceho v podobe „*ak je to v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru dohodnuté*“ vyslovene absentuje slovo „*vopred dohodnuté*“, čo by nepochybne predchádzalo k sporným situáciám súvisiacim s výkladom toho ustanovenia a stavalo by zamestnancov do lepšej pozície pri následnom uplatňovaní si cestovných náhrad od zamestnávateľov.

Poukázali sme na vymedzenie pojmu „*pravidelné pracovisko*“. Zákon o cestovných náhradách ani Zákonník práce neupravuje situáciu, pokiaľ má pravidelné pracovisko zamestnanec vo viac ako jednej obci. V zmysle § 43 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce nie je vylúčené, že zamestnanec bude mať viac ako jedno pravidelné pracovisko. Otázkou potom zostáva, ktoré z týchto viacerých pravidelných pracovísk bude rozhodujúcim pravidelným pracoviskom pre účely § 2 ods. 3 zákona o cestovných náhradách? Za inšpiratívne sa v tomto smere javí ustanovenie § 34a českého Zákonníka práce, podľa ktorého pravidelné pracovisko nemôže byť pre účely cestovných náhrad zjednané širšie ako jedna obec. Za viacvýznamovú časť predmetného ustanovenia § 2 ods. 3 posledná veta *in fine* zákona o cestovných náhradách možno považovať slovné spojenie „*ako pri pracovnej ceste*“. Spornou skutočnosťou v tomto prípade je, či v prípade dohody zamestnanca a zamestnávateľa na preplácaní cestovných náhrad na základe dohody o vykonaní práce musí zamestnávateľ

preplácať tieto cestovné náhrady za podmienok ustanovených v tomto zákone, resp. dokonca vo vykonávacích opatreniach MPSVaR k tomuto zákonu. Poukázali sme na dve rôzne argumentačné línie výkladu tohto ustanovenia, pričom legislatívnemu orgánu možno do budúcnosti odporučiť, aby uvedenú časť ustanovenia novelizoval v tom smere, že z textu ustanovenia bude jednoznačne vyplývať, že v takomto prípade bude zamestnávateľ povinný preplácať cestovné náhrady zamestnancom za podmienok uvedených v tomto zákone ako aj vo vykonávacích opatreniach pri tuzemskej alebo zahraničnej pracovnej ceste.

Režim preplácania cestovných náhrad a aplikácie zákona o cestovných náhradách si môžu zmluvné strany medzi sebou zmluvne dohodnúť, aj keď sa na nich *ex lege* tento zákon v zmysle osobnej pôsobnosti neaplikuje. V rámci uvedeného zákona absentuje ustanovenie, ktoré by zmluvným stranám jednoznačne poskytlo odpoveď, či je možné dohodnúť si aplikáciu tohto zákona na konkrétny právny vzťah a za akých podmienok je možné preplácanie cestovných náhrad. Pre účely zachovania integrity zákona o cestovných náhradách by bolo vhodné, ak by si zmluvné strany obchodnoprávneho vzťahu (*napríklad pri zmluve o obchodnom zastúpení*) zvolili na preplácanie cestovných náhrad zmluvnej strane (*napríklad obchodnému zástupcovi*) aplikáciu zákona o cestovných náhradách, zmluvné strany by sa museli riadiť pri ich preplácaní všetkými ustanoveniami zákona o cestovných náhradách, čím by sa nepochybne naplnila ochranná funkcia zákona o cestovných náhradách. Pokiaľ by zmluvné strany mali záujem na preplácaní cestovných náhrad za iných podmienok, ako sú podmienky uvedené pri konkrétnej náhrade v tomto zákone, v súčasnej dobe nič nebráni tomu, aby si zmluvné strany poskytovanie konkrétnej náhrady upravili za podmienok uvedených v zmluve a nie za podmienok uvedených v tomto zákone prostredníctvom zmluvného odkazu na jeho aplikáciu. V takomto prípade by nebolo možné, aby si zmluvné strany zvolili aplikáciu zákona o cestovných náhradách avšak konkrétne podmienky preplácania náhrad si zmluvne odchyľne modifikujú v neprospech slabšej zmluvnej strany.

Taktiež sme poukázali na problematiku zaradenie dobrovoľníkov pod ustanovenie § 1 ods. 2 písm. c) zákona o cestovných náhradách ako aj na neaktuálny odkaz uvedený v zákone o cestovných náhradách, kedy zákon o cestovných náhradách odkazuje na v súčasnosti už neaktuálny zákon 618/2003 Z.z. o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právom (autorský zákon). Pokiaľ niektoré zdroje zaraďujú dobrovoľníkov ako oprávnený subjekt, ktorý má v zmysle § 1 ods. 2 písm. c) zákona o cestovných náhradách *ex lege* nárok na náhrady podľa tohto zákona, sme toho názoru, že uvedené podradenie dobrovoľníkov pod predmetné ustanovenie zákona o cestovných náhradách je problematiku, pretože medzi prijímateľom dobrovoľníckej činnosti a dobrovoľníkom musí byť uzatvorená zmluva o dobrovoľníctve podľa § 6 zákona o dobrovoľníctve, pričom môže mať písomnú alebo ústnu formu. Každopádne sme toho názoru, že medzi prijímateľom dobrovoľníckej činnosti a dobrovoľníkom vzniká právny vzťah založený zmluvou o dobrovoľníctve bez ohľadu na jej právnu formu. Tým pádom však dobrovoľníkov nie je možné zaradiť ako okruh subjektov majúcich nárok na cestovné náhrady v zmysle § 1 ods. 2 písm. c) zákona o cestovných



náhradách, pretože vykonávajú svoju činnosť na základe iného právneho vzťahu založeného zmluvou o dobrovoľníctve.

V aplikačnej praxi väčšie podnikateľské subjekty pristupujú najmä k paušalizácii cestovných náhrad. Právna úprava zakotvujúca možnosť paušalizovať cestovné náhrady je zakotvená v § 34 zákona o cestovných náhradách. Ustanovenie § 34 zákona o cestovných náhradách upravuje väčší počet slovných spojení, ktoré zákon o cestovných náhradách bližšie nedefinuje, ako napríklad „*priemerných podmienok alebo zmena podmienok*“. Za problematické možno považovať formuláciu, že zamestnávateľ je povinný prihliadnúť na zákonné nároky zamestnanca ako aj jeho oprávnené záujmy, pričom absencia prihliadnutia na zákonné nároky zamestnanca neznamená automaticky neplatnosť paušalizovanej výšky cestovných náhrad a keďže zákon oprávnené záujmy zamestnanca ani demonštratívnym výpočtom neustanovuje, je veľmi problematické u zamestnávateľov preukázať opak. Za veľké negatívum možno považovať skutočnosť, že výsledná suma paušalizovanej náhrady môže byť nižšia, ako keby zmluvné strany pri jej výpočte postupovali podľa tohto zákona, keďže zákon takúto podmienku neustanovuje. Za ďalšie negatívum možno považovať skutočnosť, že zamestnávateľ nemá zákonnú lehotu s prípadnou sankciou na to, v rámci ktorej musí pri zmene podmienok upraviť paušalizovanú náhradu. Na základe vyššie uvedeného odporúčame jednoznačne predmetné ustanovenie zákona o cestovných náhradách upraviť s prvkami ochrannej funkcie zákona o cestovných náhradách v prospech slabšieho subjektu tak, aby zákon o cestovných náhradách ustanovil, že paušálna náhrada nesmie byť nižšia ako zákonný nárok zamestnanca na túto náhradu podľa tohto zákona. Pri výpočte paušálnej sumy je zamestnávateľ povinný *zohľadniť (nie prihliadnúť)* na zákonné nároky zamestnanca vyplývajúce z tohto zákona a na jeho oprávnené záujmy. Súčasne navrhujeme nahradiť slovné spojenie „*zmena podmienok*“ za slovné spojenie „*podstatná zmena podmienok*“, zakotvenie zákonnej lehoty pre zamestnávateľa na úpravu paušálnej sumy náhrad za pomoci formulácie „*bezodkladne*“ s prípadnou sankciou v podobe platnosti alebo neplatnosti starej sumy náhrady. Rovnako tak je vhodné, aby uvedené ustanovenie jednoznačne ustanovilo, aká náhrada platí v prípade, ak uplynie platnosť kolektívnej zmluvy, kde je paušálna náhrada prostredníctvom odkazu uvedeného v pracovnej zmluve, zakotvená. Za inšpiratívne v tomto smere považovať ustanovenie § 43 ods. 3 Zákonníka práce, ktoré upravuje situáciu, ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky (*paušálna suma cestovných náhrad*) a platnosť kolektívnej zmluvy uplynula.

## ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

1. ALOISI, A. 2016. Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of “on-Demand/Gig Economy” Platforms. In Comparative Labor Law Journal & Policy Journal. ISSN: 1095-6654, 2016, roč. 37, č. 3, s. 670.



2. ANDREES, B., NASRI, A., SWINIARSKI, P. 2015. Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and to foster fair migration: Models, challenges and opportunities. Ženeva: International Labour Organization, 2015, s. 21. Dostupné na: <<http://mfasia.org/recruitmentreform/wp-content/uploads/2015/07/ILO-Regulating-Labour-Recruitment.pdf>>, cit. 2021-04-29.
3. BARANCOVÁ, H. 2017. Zákonník práce. Komentár, 1. Vydanie, Bratislava: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-89603-53-4, 1424 s.
4. BARANCOVÁ, H.: 2010. Európske pracovné právo: Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. Bratislava: Sprint dva, 2010, 680 s. ISBN 978-80-89393-42-8, s. 226-230.
5. BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. 2009. Pracovné právo, Bratislava, SPRINT 2009, ISBN 978-80-89393-11-4, 799 s.
6. BARANCOVÁ, H. 2004. Slovenské a európske pracovné právo, slovenská a česká judikatúra a judikatúra európskych súdov, 2004. Poradca podnikateľa 2004, ISBN 80-88931-30-0, 992 s.
7. BARANCOVA, H. - OLŠOVSKÁ, A. - HAMUĽÁK, J. - DOLOBÁČ, M. 2018. Slovenské pracovné právo, Sprint 2, 2018, 664 s., ISBN: 978-808-971-04-85
8. BARINKOVÁ, M. - ŽUĽOVÁ, J. - DOLOBÁČ, M. 2017. Pracovné právo v poznámkach s príkladmi, 2. vyd., Wolters Kluwer 2017, 416 s., ISBN: 978-80-8168-687-0
9. BARTKOVÁ D. Hospodárska politika. 2007. Košice: Technická univerzita Košice, 2007. 172 s.
10. BĚLINA, M. a kol. 2014. Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha : C.H. Beck, 2014, 464 s., ISBN: 978-80-7400-283-0
11. BERTHOTY, J. a kol. 2018. Všeobecné nariadenie o ochrane osobných údajov. Bratislava: C. H. Beck, 2018, 715 s.
12. COUNTOURIS, N. a kol. 2016. Report on temporary employment agencies and temporary agency work. Ženeva: International Labour Office, 2016, s. 31. Dostupné na: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---ed\\_dialogue\\_msu/documents/publication/wcms\\_541655.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---ed_dialogue_msu/documents/publication/wcms_541655.pdf)>, cit. 2021-04-30.
13. DE STEFANO, V. 2016. The rise of the "just-in-time workforce" : on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016.
14. DE STEFANO V. - ALOISI A.: 2018. European Legal framework for digital labour platforms. European Commission, Luxembourg, 2018, s. 39.

15. DIVÉKYOVÁ, K. 2019. Nové formy zamestnávania v digitálnom prostredí. In Právny jazyk v aplikačnej praxi. Košice : UPJŠ, 2019, s. 23.
16. DOLEŽÍLEK, J. 2010. Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru, 2010. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, ISBN: 978-80-7357-554-0, 356 s.
17. DOLOBÁČ, M.: 2016. Náhrada škody pri dočasnom pridelení zamestnanca. In: Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva. Praha: Leges, 2016, s. 218.
18. GUPTA, N. at al. Understanding Indian Crowdworkers. Dostupné na [http://www.cs.nott.ac.uk/~pszaxc/work/CSCW\\_2014b.pdf](http://www.cs.nott.ac.uk/~pszaxc/work/CSCW_2014b.pdf).
19. GREGUŠ, J. 2017. Spravodlivá mzda v pracovnoprávných vzťahoch, str. 67. In.: OŠLOVSKÁ, A., LACLAVÍKOVÁ, M., MORAVČIKOVÁ, M. (eds.): Ethica et aequitas in iure. Pocta prof. JUDr. Alexandre Krskovej, CSc., Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, 2017, 269 s., ISBN: 978-80-568-0034-8.
20. HAHN, O. Veränderte Rechtsfolgen. Dostupné na: <https://web.archive.org/web/20190319130640/https://www.datev-magazin.de/2017-06/titelthema-2017-06/veraenderte-rechtsfolgen/>, cit. 2021-06-10.
21. HAMULÁK, J. 2014. Agentúry dočasného zamestnávania a úlohy štátu pri regulácii ich činnosti, In. Úlohy štátu pri riešení dlhodobej nezamestnanosti. - Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2014. - ISBN 978-80-7160-386-3. - S. 33-46
22. HAMULÁK, J. 2017. Legal or illegal : právno-teoretické východiská a aplikačné problémy nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v Slovenskej republike. - 1. vyd. - Bratislava : Wolters Kluwer, 2017. - 139 s.
23. HORVAT, M. a kol. 2019. Živnostenský zákon. Komentár. Bratislava : Wolters Kluwer, 2019, s. 83-97.
24. HORVAT, M. 2017. Administratívnoprávna zodpovednosť právnických osôb. Bratislava : Wolters Kluwer, 2017, s. 97-110.
25. HORVÁTHOVÁ, M. 2016. Zákon o cestovných náhradách. Komentár. 1. Vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, str. 15. ISBN: 978-80-8168-334-3. Bližšie pozri aj: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/cestovne-nahrady/> (navštívené dňa 03.03.2021).
26. HUSÁR, J. 2010. Využitie doložiek pri formovaní obsahu obchodných zmlúv. In: Dny práva 2010. Sborníkpríspevků mezinárodníkonferencepořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 3036 s., ISBN: 978-80-210-5305-2

27. JAKUBEK & PARTNERS. Podnikanie športového agenta (manažéra). Dostupné na: <<https://www.jakubek.sk/aktuality/podnikanie-sportoveho-agenta-manazera/>>, cit. 2021-05-28.
28. JOHNSTON, H. - LAND-KAZLAUSKAS, C. 2018 Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. Conditions of work and employment series. Geneva : ILO, 2018, s. 32.
29. KARPAT, A. 2011. Sloboda voľného pohybu pracovníkov v Európskej Únii, In. KURIL, M. Aktuálne otázky pracovnej a sociálnej legislatívy. - Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2011. ISBN 978-80-7160-319-1, s. 19-27
30. KENNEDY, J. V. 2016.: Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy. Information Technology & Innovation Foundation, 2016, s. 2.
31. KOMENDOVÁ, J. 2010. Mezinárodní a komunitární úprava agenturního zaměstnávání. In Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2010, s. 200. Dostupné na: <[https://www.upjs.sk/public/media/1084/Zbornik\\_16.pdf](https://www.upjs.sk/public/media/1084/Zbornik_16.pdf)>, cit. 2021-04-29.
32. KOMENDOVÁ, J. 2013. Úprava agentur práce v normách prijatých Mezinárodní organizací práce. In Časopis pro právní vědu a praxi. Roč. 21, č. 3 (2013), s. 348. Dostupné na: <<https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/5697/4792>>, cit. 2021-03-21.
33. KOŠIČIAROVÁ, S. 2013. Správny poriadok. Komentár. Šamorín: Heuréka, 2013, 357 s.
34. KRIŽAN, V. (ed.). 2015. Pracovné právo Európskej únie – dokumenty, Kraków : Spolok Slovákov v Poľsku - Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2015, ISBN: 978-83-7490-819-1 (brož.); 400 s
35. KURIL, J. - KURIL, M. - CIBÁK, Ľ. - MINČIČ, V. - TREĽOVÁ, S. - HAMULÁK, J. 2014 Pracovné právo. - [1. vyd.]. - Bratislava : Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy, 2014, ISBN 978-80-89654-06-2, 441 s.
36. LAZAR, J. a kol. 2018. Občianske právo hmotné 1 všeobecná časť ; rodinné právo ; vecné práva ; dedičské právo. Bratislava: IURIS LIBRI, 2018, 16-19.
37. LEWANDOWSKI, P. - MAGDA, I. Temporary employment, unemployment and employment protection legislation in Poland. In Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation. Dostupné na: <[https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%207\\_3.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%207_3.pdf)>, cit. 2021-07-15.
38. LOPE, A. - GIBERT, F. - DE VALLANCIAN, D. O. 2002. Atajar la precariedad laboral. Barcelona : Icaria editorial, 2002, s. 175.



39. LORBER. Top Ten Tips on TUPE and its Effect on Outsourcing in the EU. In: Association of Corporate Counsel. Dostupné na <https://www.acc.com/legalresources/publications/topten/tupe-its-effect.cfm>
40. MAREK, K., ŽVÁČKOVÁ, L. 2008. Obchodní podmínky, obchodní zvyklosti a vykládací pravidla, ASPI, WoltersKluwer, 2008, Praha, 16 s., ISBN: 978-80-7357-33-1.
41. MARTINEZ, T. The Human Marketplace. An Examination of Private Employment Agencies. s. 12-13. Dostupné na: [https://books.google.sk/books?id=ntPP1ob7urwC&pg=PA13&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.sk/books?id=ntPP1ob7urwC&pg=PA13&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false), cit. 2021-03-18.
42. MARTVOŇ, A. In VRABKO, M. a kol. 2018. Správne právo hmotné. Všeobecná časť. Bratislava : C. H. Beck, 2018, s. 99; Horvat, M. In Cepek, B. a kol. Správne právo hmotné. Všeobecná časť. Bratislava : Wolters Kluwer, 2018, s. 162.
43. MAND, I. et al.: New forms of employment. Publications Office of the European Union: Luxembourg, s. 16.
44. MESARČÍK, M. 2020. Ochrana osobných údajov. Bratislava: C. H. Beck, 2020, 298 s.
45. MORÁVEK, J. 2017. Prostředky moderní techniky a právi úprava pracovněprávních vztahů v české republice. In: BARANCOVÁ H. – OLŠOVSKÁ, A.: Pracovní právo v digitální době. Praha : Leges, 2017, s. 50.
46. MRÚZOVÁ, B. 2015. Služby zamestnanosti zamerané na znevýhodnenú skupinu uchádzačov o zamestnanie – osoby nad 50 rokov. [online]. projjustice.sk, 2015. [cit. 16.10.2015]. Dostupné na: <http://projjustice.sk/pracovne-pravo/sluzby-zamestnanosti-zamerane-na-znevychodnenu-skupinu-uchadzacov-o-zamestnanie-osoby-nad-50-rokov>.
47. MURPHY, C. 2013. The enduring vulnerability of migrant domestic workers in Europe, In. International and Comparative Law Quarterly, 2013.
48. NEAGU, V. 2015. Posting of workers in the European Union: Between limiting policies and stimulating standards. In. Conf. Int'l Dr., 2015
49. OLŠOVSKÁ – TOMAN – ŠVEC – SCHUSZTEKOVÁ – BULLA, 2015. Agentúrne zamestnávanie, Wolters Kluwer, 2015, 384 s, ISBN: 978-808-168-28-89
50. OLŠOVSKÁ, A., ŠVEC, M. 2014. Pracovní pomer na dobu určitú agentúrnych zamestnancov. In Časopis pro právní vědu a praxi. Roč. 22, č. 3 (2014), s. 229. Dostupné na: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/5383/4471>, cit. 2021-03-18.
51. PHAN, T., HANSEN, E., PRICE, D. 2001. The public employment service in a changing labour market. Ženeva : International Labour Office, 2001, s. xv. Dostupné na: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09\\_8\\_engl.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_8_engl.pdf), cit. 2021-03-22.

52. PICHRT, J.: 2012. Dočasné pridelení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012. In: Pracovní právo 2012. Brno : Masarykova univerzita, 2012, s. 12.
53. PILC, M. - BERĘSEWICZ, M. - GATSKOVA, K. Temporary employment and political preferences: Evidence from Poland, s. 5. Dostupné na: <[https://www.researchgate.net/profile/Michal-Pilc-2/publication/340687155\\_Temporary\\_employment\\_and\\_political\\_preferences\\_Evidence\\_from\\_Poland/links/5f913e27458515b7cf938613/Temporary-employment-and-political-preferences-Evidence-from-Poland.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Michal-Pilc-2/publication/340687155_Temporary_employment_and_political_preferences_Evidence_from_Poland/links/5f913e27458515b7cf938613/Temporary-employment-and-political-preferences-Evidence-from-Poland.pdf)>, cit. 2021-07-15.
54. POTÁSCH, P. - HAŠANOVÁ, J. - VALLOVÁ, J. - MILUČKÝ, J. - MEDŽOVÁ, D. 2019. Správny poriadok. Komentár. Bratislava : C. H. Beck, 2019, 624 s.
55. PONGRÁCZOVÁ, E. 2009. Politika zamestnanosti. In: RIEVAJOVÁ, E. a kol. Trh práce a politika zamestnanosti. Bratislava: EKONÓM, 2009. s. 231.
56. PRASSL, J. - RISAK, M.: 2016. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. In: Comparative Labor Law & Policy Journal. č. 3/2016, s. 6.
57. RHODES, M. Employment Agencies in 18c London. Dostupné na <<https://digipodcast.org/2018/07/15/employment-agencies-18c-london-and-boobs/>>, cit. 2021-03-20.
58. RYTÍŘOVÁ, L. - TEPPEROVÁ, J. 2012 Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků, Vyd. ANAG 2012, ISBN: 978-80-7263-732-4, 368 s.
59. ŘEHOŘOVÁ, L.: 2017. Ekonomika online platforem a proměna pracovního trhu. In: PICHRT, J. – BOHÁČ, R. – MORÁVEK, J.: Sdílená ekonomika - sdílený právní problém? Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 51;
60. SEILEROVÁ, M. 2019. Vplyv robotizácie na pracovnoprávne vzťahy a zdravie zamestnancov. In Právo, obchod, ekonomika IX. Košice : UPIŠ, 2019, s. 491.
61. SCHMID-DRÜNER, M.: The Situation of Workers in the Collaborative Economy, s. 8. Dostupné na [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL\\_IDA\(2016\)587316\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA(2016)587316_EN.pdf).
62. SUNDARARAJAN, A. The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism. Cambridge: The MIT Press, 2016, s. 4-5.
63. ŠTEFKO, M. 2009. Vysílání zaměstnanů do zahraničí, Praha : C. H. Beck, 2009. ISBN: 78-80-7400-110-9.
64. ŠTEFKO, M.: 2004. Přeřchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve světle judikatury Evropského soudní dvora. Acta Universitatis Carolinae. č. 3/2004, s. 112.

65. ŠKROBÁK, J. in VRABKO, M. a kol. Správne právo procesné. Všeobecná časť. Bratislava : C. H. Beck, 2019, s. 42-47.
66. ŠTEVČEK in ŠTEVČEK a kol.: Občiansky zákonník 2 : komentár. 2. aktual. vyd. Praha : C.H. Beck, 2019, s. 2172.
67. ŠUBRT, B. 2007. Právni analýza institutu agenturného zamestnávania v ČR: výzkumná zpráva. Praha: VÚPSV, 2007, s. 35.
68. ŠVEC, M – TOMAN, J. a kol. 2019. Zákonník práce zákon o kolektívnom vyjednávaní ; komentár zväzok 1. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019.
69. TAWNY, P. The gig economy of the 18th Century. Dostupné na: <<https://www.bbc.com/worklife/article/20170721-the-gig-economy-of-the-18th-century>>, cit. 2021-03-20.
70. TODOLÍ SIGNES, A. 2020. Notes on the Spanish Supreme Court Ruling that Considers Riders to be Employees. Comparative Labor Law & Policy Journal – Dispatch No. 30, 2020, 7 s.
71. TODOLÍ-SIGNES, A. 2017. The ‘gig economy’: employee, self-employed or the need for a special employment regulation? In: Transfer: European Review of Labour and Research. č. 2/2017, s. 195.
72. TOMAN. J. 2014. Individuálne pracovné právo - Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva, Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR; Bratislava 2014, ISBN 978–80–89149–41–4, 390 s.
73. TOMŠEJ, J.: Právni status řidičů Uber: nehas, co tě nepálí? In: PICHRT, J. – BOHÁČ, R. – MORÁVEK, J.: Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?, s. 97.
74. VAN HAASTEREN, F. C. A. Decent Flexibility. The Impact of ILO Convention 181 and the Regulation on Temporary Agency Work. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International B.V, 2017, s. 35. Dostupné na: <<https://www.universiteitleiden.nl/binaries/content/assets/rechtsgeleerdheid/instituut-voor-publiekrecht/sociaal-recht/dissertatie-van-haasteren.pdf>>, cit. 2021-04-26.
75. VOJTKO, J. 2019. in BARANCOVÁ, H. a kol.: Zákonník práce : komentár. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 613.
76. WAAS, B. – LIEBMAN, W.B. – LYUBARSKY, A. – KEZUKA, K. 2017. : Crowdwork – A Comparative Law Perspective. Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main Herstellung: Kerstin Wilke Umschlaggestaltung: Neil McBeath, Stuttgart Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Krefeld Druck: CPI books GmbH, Leck Printed in Germany 2017, s. 267.



## Právne predpisy

1. Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky
2. Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
3. Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov
4. Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov
5. Zákon Slovenskej národnej rady č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
6. Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov
7. Zákon č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov
8. Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov
9. Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších
10. Zákon č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
11. Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 82/2005 Z.z.
12. Zákon č. 404/2011 Z.z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov
13. Zákon č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov
14. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
15. Zákon č. 213/1997 Z.z. o neziskových organizáciách poskytujúcich všeobecne prospešné služby v znení neskorších predpisov.
16. Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov
17. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov
18. Zákon č. 293/2007 Z.z. o uznávaní odborných kvalifikácií v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov "

19. Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
20. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o súkromných agentúrach zamestnania č. 181 z roku 1997
21. Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie
22. Vykonávacie rozhodnutie Komisie 2012/733/EÚ z 26. novembra 2012, ktorým sa vykonáva Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 pokiaľ ide o obsadzovanie voľných pracovných miest a vybavovanie žiadostí o zamestnanie a opätovné zaradenie siete EURES
23. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/66/EÚ z 15. mája 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci vnútropodnikového presunu
24. Smernica č. 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci
25. Smernica č. 1999/70/ES o rámcovej dohode na práci na dobu určitú
26. Dohovor MOP č. 34 o platených sprostredkovateľniach práce
27. Odporúčanie MOP č. 42 o sprostredkovateľniach práce
28. Dohovor MOP č. 96 o agentúrach zamestnania za úhradu
29. Dohovor MOP č. 181 o súkromných agentúrach zamestnania
30. Odporúčanie MOP č. 188 z roku 1997 o súkromných agentúrach zamestnania