

Pracovné právo a príprava nového Občianskeho zákonníka

Barancová, H.*

BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo a príprava nového Občianskeho zákonníka.** Právny obzor, 106, 2023, č. 5, s. 461 – 477. <https://doi.org/10.31577/pravnyobzor.2023.5.06>

Labour Law and Drafting of the New Civil Code.The issue of the relationship between labour law and civil law is highly relevant, especially with the drafting of the new Civil Code. In the first part of the article, the author analyzes the position of labour law in relation to civil law, pointing out certain peculiarities of labour law relations on the one hand and civil law relations on the other. At the same time, she states that even at the present time, the relations between the Civil Code and the Labour Code are not regulated optimally. Since the adoption of the new Labour Code in 2011 with subsequent amendments, the relationship between the two codes has been established on the principle of the Civil Code's subsidiary scope to the first part of the Labour Code. Based on the legal status *de lege lata*, according to the author, the current wording of the Labour Code does not provide the necessary broader penetration of the Civil Code into the field of labour-law relations and requires the preservation of the subsidiarity of the Civil Code to the Labour Code on a significantly broader basis in the near future. From the point of view of labour-law theory, the upcoming recodification of the Civil Code is expected to provide an effective and correct basis for the future relationship between civil law and labour law. The codex nature of the Labour Code should be preserved and the subsidiary scope of the Civil Code should be significantly expanded to the field of labour-law relations. Particularities that are inherent only to labor law should continue to be regulated by the Labour Code, not the Civil Code. In the second part of the article, the author deals with specific legal institutions, which should continue to be the subject of the Labour Code even after the new Civil Code comes into effect. It is mainly a qualitatively different understanding of the principle of contractuality in the Labour Law by preserving its protective goal towards employees, preserving the special labour-law regulation of labour law subjectivity, particularities of the invalidity of legal acts in labour law, e.g. in the absence of the form required by law and the preservation of the basic protective principles of the employee's labour liability, based on the fault of the employee with a legal limitation of compensation with certain exceptions, such as the existence of intent. Selecting the necessary particularities of labour law in relation to civil law should be a matter of the Labour Code, which would also in the future as a *lex specialis* regulate differences in labour-law relations in comparison with the general civil law regulation of the Civil Code.

Key words: *Labour Code, Civil Code, „employee“, self-employed person, atypical kinds and methods of work, digitization of work, liability, labour law, civil law, recodification of the Civil code*

* Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., vedúca Katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave.

** Článok je spracovaný v rámci riešenia výskumného projektu Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa), zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Všeobecná charakteristika

Formou závislej práce aj na začiatku tretieho tisícročia pracuje prevažujúca časť práceschopného obyvateľstva sveta.

Pracovné právo upravuje právne postavenie tejto veľmi početnej časti ľudstva, bez ktorej práce by nebol mysliteľný ani hospodársky pokrok.

Pri vzniku moderného pracovného práva „vstupujú“ štáty v podobe ochranného zákonodarstva početnými verejnoprávnymi zásahmi do dovedy čisto súkromnoprávných vzťahov zamestnanca a zamestnávateľa. Už samotné príčiny vzniku pracovného práva predurčili, že ochranná funkcia pracovného práva medzi ďalšími funkciami pracovného práva jednoznačne dominuje. Ochranné zákonodarstvo v priebehu rozvoja moderného pracovného práva na začiatku priemyselnej revolúcie stále mohutnelo a dopĺňalo jeho súkromnoprávnu časť a popritom sa rozvíjalo aj kolektívne pracovné právo. Verejnoprávne prvky spolu so súkromnoprávnym obsahom, ako aj kolektívnym pracovným právom postupne formovali ďalší rozvoj pracovného práva ako práva, ktoré je síce z veľkej časti súkromným právom, ale na rozdiel od súkromného práva je charakteristické nielen súkromnoprávnym, ale aj verejnoprávnym obsahom.¹

Základnou úlohou pracovného práva v kontexte súčasného hospodárskeho poriadku je optimalizácia vzťahu medzi výrobnými faktormi práce a kapitálu tak, aby zodpovedalo potrebám kapitálu, ale súčasne aby nebolo v rozpore so základnými ľudskými právami, najmä právom na ochranu ľudskej dôstojnosti zamestnancov.

Problém, do akej miery môže závislá práca aktívne spolupôsobiť s kapitálom v prospech spoločenského pokroku, je závažnou otázkou aj v súčasnosti. Právny model pracovného práva výlučne ochraňujúceho zamestnanca je pre zamestnávateľov ťažko akceptovateľným. Zrovnováženie právnej pozície zamestnanca a zamestnávateľa sa aj v súčasnosti stáva naliehavou úlohou nielen v rozvoji pracovného práva členských štátov EÚ, ale aj v ďalšom rozvoji pracovného práva EÚ, práva Rady Európy či medzinárodného pracovného práva.²

Najmä vývoj pracovného práva Európskej únie ostatných rokov odráža snahu orgánov Európskej únie o podstatné zvýšenie flexibility pracovnoprávných vzťahov. Voľná hospodárska súťaž na národnej aj nadnárodnej úrovni vyžaduje vyššiu mieru flexibility pracovnoprávných vzťahov, nie je však neohraničená a má svoje právne limity.

Pracovné právo z hľadiska podstaty vždy bolo a aj v budúcnosti bude právnym odvetvím s najdôležitejším sociálnym významom a poslaním. Aj napriek veľmi významným zmenám v obsahu práce v predchádzajúcich rokoch podmienených digitalizáciou svetovej ekonomiky je pracovný pomer najmä v rozvinutých krajinách sveta stále trvalou hodnotou a základným právnym rámcom pre výkon závislej práce, ktorou zabezpečuje svoju existenciu najpočetnejšia časť ekonomicky aktívnej časti ľudstva.³

¹ ŠTEFKO, M. Vymezení závislé a nelegální práce. In *Universitas Carolina Fakultas Iuridica*. Praha, 2013.

² GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno : Masarykova univerzita Brno, 2015, s. 47 – 57; TKADLEC, M. Posuzování závislé práce a její limity. In *Právní rozhledy*. 2022, č. 13 – 14, s. 484 – 490.

³ AUER, P., CAZES, S. Pružnosť dlhodobého pracovného pomeru. In *International Labour Rewie*. Roč. 139, 2000, č. 4, s. 379 – 408.

Pracovné právo ovláda subordinačný princíp spočívajúci v podriadenosti zamestnanca zamestnávateľovi, čím sa pracovnoprávny vzťah odlišuje od čisto súkromnoprávných vzťahov založených na princípe slobody a rovnosti. Zamestnávateľ má dominanciu už pri dojednaní pracovnej zmluvy.⁴ Na druhej strane individuálne pracovnoprávne vzťahy rovnako ako súkromné právo majú zmluvný základ, na ktorého základe sa zamestnanec dobrovoľne zaväzuje k „poslušnosti“ a podriadenosti voči svojmu zamestnávateľovi.

1. Aktuálnosť budúceho právneho usporiadania medzi Občianskym zákonníkom a Zákonníkom práce

Vzťahy medzi občianskym právom na jednej strane a pracovným právom na druhej strane v ostatnom čase sú opäť aktuálne. Ukazuje sa, že by sme chceli mať čo najskôr „všezahrnujúci“ nový Občiansky zákonník práce bez širšej diskusie s právnickou obcou vrátane tej akademickej. „Ideálne“ upraviť vzťah Občianskeho zákonníka a Zákonníka práce nie je jednoduché. Prijatím prvého Zákonníka práce v roku 1965 bolo dovŕšené absolútne oddelenie Zákonníka práce od Občianskeho zákonníka ako dvoch samostatných a od seba nezávislých kódexov. Nový Zákonník práce v roku 2001 zakotvil subsidiárnu pôsobnosť všeobecnej časti Občianskeho zákonníka vo vzťahu k prvej časti Zákonníka práce. Aj keď v tomto období išlo o správny legislatívny krok, zákonodarca sa svojej úlohy nezhostil najlepšie.

Ani v súčasnosti nie sú vzťahy medzi Občianskym zákonníkom a Zákonníkom práce optimálne upravené. V období posledných 20 rokov boli viaceré pokusy o prípravu nového Občianskeho zákonníka, ktoré sa oproti doterajšiemu právnomu stavu pokúšali riešiť vzťahy medzi uvedenými kódexmi na princípe širšieho uplatnenia subsidiarity. Predchádzajúce práce na príprave nového Občianskeho zákonníka v období posledných 20 rokov vyústili aj do jeho legislatívneho stvárnenia v paragrafovej podobe. Na uvedenú tému sa konali viaceré významné vedecké sympóziá, napr. Lubyho dni s významnými osobnosťami súkromného práva zo zahraničia, najmä z Európskej únie.

Prebíhali početné analytické debaty za účasti nielen predstaviteľov právnej obce občianskeho práva, ale aj s primeraným zastúpením vedeckej obce pracovného práva. Následkom politických zmien – parlamentných volieb – sa však návrh nového Občianskeho zákonníka, prijatý vládou SR nakoniec nedostal na prerokovanie parlamentu.

Aj v súčasnosti silnejú snahy o prípravu nového Občianskeho zákonníka. Opäť a nie prvýkrát nadobúdajú na aktuálnosti otázky optimalizácie vzťahu medzi Občianskym zákonníkom a Zákonníkom práce, ktoré, ako vyplývajú z jeho takmer tajnej prípravy, nenadväzujú na dosiahnuté výsledky predchádzajúcich rekodifikačných komisií. Najmä pracovnoprávna vedecká oblasť nie je primerane informovaná a dostatočne vtiahnutá do procesu týchto prác. Zostáva dúfať, že autori prípravy uvedených zásadných zmien v súkromnom práve vytvoria na rozdiel od súčasného stavu potrebný priestor aj čas pre širšiu odbornú diskusiu.

⁴ MORÁVEK, J. Závislá práca a její právní regulace na počátku 21. století – výzvy a perspektivy. In *Acta Universitatis Carolinae: Juridica*. 2019, č. 1, s. 71 – 92 [online].

Po tom, ako sa vzťahy medzi Občianskym zákonníkom a Zákonníkom práce prijatím nového Zákonníka práce v roku 2001 upravili na princípe subsidiarity vo vzťahu k prvej (všeobecnej) časti Zákonníka práce, aj samotná diskusia o vzájomnom vzťahu medzi oboma kódexmi má v súčasnosti kvalitatívne inú polohu. Zo strany pracovnoprávnej teórie neexistujú v súčasnosti snahy vrátiť právnu úpravu medzi Občianskym zákonníkom a Zákonníkom práce do stavu pred rok 2001, t. j. do stavu vzájomnej izolovanosti bez akejkoľvek väzby na Občiansky zákonník, práve naopak, aby bol v budúcnosti garantovaný väčší prienik občianskeho práva do oblasti pracovnoprávných vzťahov

Subsidiárna pôsobnosť všeobecnej časti Občianskeho zákonníka bola v roku 2001 koncipovaná len k prvej časti Zákonníka práce, ale vo svojich právnych dôsledkoch zasiahla aj osobitnú časť Zákonníka práce.

Konštatujeme, že ani aktuálny vzťah medzi Občianskym zákonníkom a Zákonníkom práce nevytvára dostatočný prienik Občianskeho zákonníka do oblasti pracovnoprávných vzťahov. Optimalizácia vzťahov medzi oboma kódexmi by mala nasledovať až po vyhodnotení doterajších skúseností so subsidiárnou pôsobnosťou všeobecnej časti Občianskeho zákonníka k prvej časti Zákonníka práce s nevyhnutným zohľadnením osobitostí povahy pracovného práva vo vzťahu k všeobecnej úprave Občianskeho zákonníka.

Zo strany pracovnoprávnej teórie sa od rekodifikácie občianskeho práva očakáva efektívny, koncepčne rozumný a správny základ budúceho vzťahu občianskoprávnej úpravy a pracovnoprávnej úpravy so zachovaním kódexovej povahy Zákonníka práce.⁵

2. Občiansky zákonník *lex generalis* a Zákonník práce *lex specialis*

Nový Občiansky zákonník by mal predstavovať *lex generalis* vo vzťahu k Zákonníku práce, a Zákonník práce by mal byť v postavení *lex specialis*.

Prirodzene, že subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka bude mať aj v budúcnosti najväčší význam vo vzťahu k prvej časti Zákonníka práce. Je vecou korektnej diskusie, či je terajší rozsah uplatniteľnosti Občianskeho zákonníka osobitne k všeobecnej časti Zákonníka práce dostatočný, resp. či je potrebné subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka formulovať aj vo vzťahu k osobitnej časti Zákonníka práce.

Za jednu z podstatných otázok pri tvorbe nového Občianskeho zákonníka považujeme vymedzenie jeho pôsobnosti, ktorá musí mať tesnú väzbu na základné princípy súkromného práva, predovšetkým na princíp slobody a rovnosti a ktorá súčasne nemôže zahŕňať špecifika pracovnoprávnej úpravy pracovného práva zakotvené v Zákonníku práce.

V súvislosti s rekodifikáciou Občianskeho zákonníka je aktuálnou otázkou, čo je aj naďalej nevyhnutné zachovať v prvej – všeobecnej časti Zákonníka práce ako nevyhnutné špecifikum pracovnoprávných vzťahov. Sú to napr. problém pracovnoprávnej subjek-

⁵ TKADLEC, M. Závislá práve v dobe digitálnych technológií a koronavírusu. In *Právni rozhledy*. 2021, č. 5, s. 161 a n.; BĚLINA, M. Vzťah občianskeho a pracovného práva. In *Pocta prof. Švestkovi k 75. narodeninám*. Praha : ASPI, 2005.

tivity, právna úprava bezdôvodného obohatenia alebo uzavretosť zmluvných typov, či existujúce veľmi obmedzené spôsoby zabezpečenia práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov a spôsoby zániku pracovnoprávných vzťahov?

Za zásadnú považujeme otázku, aby nevyhnutné osobitosti pracovnoprávných vzťahov v porovnaní s občianskoprávnou úpravou určoval Zákonník práce, nie Občiansky zákonník.⁶

To, čo má byť v budúcnosti predmetom Zákonníka práce, by malo byť vecou samotného Zákonníka práce. Považujeme za nesprávne, ak by tvorcovia nového Občianskeho zákonníka rozhodovali o tom, čo má byť predmetom pracovného práva, ktorý upravuje výkon závislej práce, ktorý podľa súčasného právneho stavu zakazuje výkon závislej práce pokrývať občianskoprávnymi alebo obchodnoprávnymi vzťahmi. Preto problém, čo možno, resp. treba rozumieť pod závislou prácou, nemôže určovať Občiansky zákonník, ale Zákonník práce.

Podľa nášho názoru by nebolo dobrým riešením, ak by do vecnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka boli zahrnuté aj právne vzťahy vznikajúce medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, aj keď s odkazom na úpravu v osobitnom zákone.

Takýto predpokladaný právny model vzťahu Občianskeho zákonníka a Zákonníka práce skrýva v sebe riziko podstatného zníženia existujúcej sociálnej ochrany zamestnanca, a tým aj oslabenia ochrannej funkcie pracovného práva, bez ktorej by pracovné právo stratilo samo seba. Odpadol by dôvod, pre ktorý vzniklo.

Integrácia pracovného práva a občianskeho práva by najviac poškodila adresátov pracovného práva a ich právnu istotu, ktorá je už v súčasnosti, napriek existencii Kódexu práce, naložená. Záľaha pracovnoprávných predpisov aj zásluhou stáleho rozširovania ochrannej úlohy európskeho pracovného práva kladie mimoriadne nároky aj na správnu orientáciu v nich.⁷

3. Ponechanie kódexovej povahy Zákonníka práce

Správnym legislatívnym riešením je ponechanie kódexovej povahy Zákonníka práce.

Za zachovanie kódexovej povahy Zákonníka práce svedčí celý komplex ďalších dôvodov. Aj poznatky Medzinárodnej organizácie práce jednoznačne ukazujú, že kódexová úprava pracovnoprávných vzťahov je v celosvetovom meradle rozšírená s tendenciou ďalšieho rozširovania aj na krajiny Ázie, Afriky. Kódexovú úpravu pracovnoprávných vzťahov má napríklad väčšina krajín Južnej Ameriky, ale aj Kanada, Japonsko, Belgicko, Francúzsko, Portugalsko, Španielsko a ďalšie. V období posledných desaťročí bol aj v Spolkovej republike Nemecko pripravený legislatívny návrh nového Zákonníka práce, ktorý sa však nepodarilo zaviesť a tým dosiahnuť kódexovú formu samostatnej úpravy pracovnoprávných vzťahov.⁸

⁶ Napríklad otázku, akú prácu možno považovať za závislú prácu, má regulovať Zákonník práce, ktorý vymedzuje svoj predmet úpravy – výkon závislej práce, a teda oblasť pracovnoprávných vzťahov (napr. postavenie člena štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti).

⁷ BĚLINA, M. Pozri poznámku č. 5.

⁸ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň, 2023, s. 27 – 28.

Preto sa zo strany právnickej obce pracovného práva domnievame, že kódexová povaha Zákonníka práce by mala zostať aj v budúcnosti a v širšej miere než doteraz umožniť subsidiaritu Občianskeho zákonníka.

4. Zásada zmluvnosti a slobody v pracovnom práve

V relatívne širokom spektre základných zásad súkromného práva má zásada zmluvnej slobody, ako aj zásada rovnosti v súkromnom práve primárny význam. Ako sa tieto dve dominanty súkromného práva premietajú do pracovného práva?

Sloboda a rovnosť v systéme súčasného európskeho práva presahujú právny rámec základných zásad súkromného práva. V súlade s článkom 5 Dohovoru Rady Európy v ľudských právach a základných slobodách, ako aj v súlade s právom EÚ, najmä Chartou základných práv v EÚ a judikatúrou Súdneho dvora EÚ sa sloboda a rovnosť chápu nielen ako princíp, resp. zásada, ale súčasne ako základné ľudské právo.

V pracovnom práve je dominantný princíp sociálnej solidarity a sociálnej spravodlivosti, ktorý neumožňuje do plnosti rozvinúť zásadu zmluvnej slobody a rovnosti. Nasvedčuje tomu aj vývoj pracovného práva EÚ posledných rokov. Pracovné právo EÚ stanovovaním minimálnych sociálnych štandardov v mnohých systematických častiach národného pracovného práva podstatne upevňuje a rozširuje jeho kogentnú časť. Tým súčasne do istej miery zväzuje ruky zákonodarcom členských krajín Európskej únie v ich snahách razantnejšie a dynamickejšie liberalizovať systém existujúceho pracovného práva.

V právnom vzťahu nadriadenosti a podriadenosti subjektov, zamestnanca a zamestnávateľa nie je možné ani reálne plne uplatniť zásadu zmluvnej slobody.

O zásade rovnosti v pracovnom pomere možno uvažovať vo viacerých právnych polohách. Ide nielen o právnú rovnosť zamestnanca a zamestnávateľa, ale aj o rovnosť medzi zamestnancami navzájom. Obdobne ako v prípade slobody, rovnosť ako zásada pracovného pomeru je nielen ako kritérium na výkon práv a ich právnú ochranu (rovnosť pred zákonom), ale rovnosť ako základné ľudské právo. Vo vyššie uvedenej právnej forme je súčasťou ústav krajín prevažnej väčšiny sveta. Tvorí základ všetkých medzinárodných prameňov práva. Na rovnosti subjektov pred zákonom stavia nielen právo Rady Európy, ale aj právo Európskej únie.

Rovnosť ako základné ľudské právo sa nielen v oblasti pracovnoprávných vzťahov poníma ako princíp involvujúci v sebe požiadavku, aby sa s nositeľmi ľudských práv rovnako zaobchádzalo v rovnakých situáciách a odlišne zaobchádzalo v nerovnakých situáciách. Ide najmä o zvýšenú pracovnoprávnú ochranu zamestnancov so zdravotným postihnutím, zvýšenú pracovnoprávnú ochranu tehotných žien a matiek. Pokiaľ ide o vzťah rovnosti k pojmu nediskriminácie, nejde o celkom identické právne pojmy, pretože uplatňovanie absolútnej rovnosti vo vzťahu k potenciálnym nerovným adresátom by vo svojich reálnych právnych následkoch nebola rovnosťou, ale diskrimináciou.

Materiálna rovnosť v podobe významu „rovnako rovnakému a odlišne odlišnému“ nesleduje len rovnosť *de iure*, ale súčasne aj rovnosť *de facto*. Jej cieľom je rovnosť reálna, nielen rovnosť zákonná, formálna.

Zásada slobody na jednej strane a zásada rovnosti na druhej strane ako základné liberálne hodnoty občianskej spoločnosti na rozdiel od súkromného práva pôsobia v pracovnom práve kvalitatívne odlišným spôsobom.

Rovnosť v kvalite práv zamestnancov navzájom nie je možné v pracovnom pomere do plnosti rozvinúť z dôvodu diferencovaného pracovného vkladu jednotlivých zamestnancov. Kvalitu reálneho právneho statusu zamestnanca determinujú kvalita a kvantita individuálneho pracovného vkladu zamestnanca, ktorý je od zamestnanca k zamestnancovi rozdielny. Rovnosť ako základný princíp má v pracovnom práve právny význam hlavne v oblasti zákazu diskriminácie.

Aj z uvedeného vyplýva, že základné liberálne hodnoty, akými sú rovnosť a sloboda, sú v pracovnoprávných vzťahoch v kvalitatívne inom proporcionálnom zastúpení ako v typickom súkromnom práve. Ak súkromné právo popri iných zásadách podstatne viac ovláda zásada zmluvnej slobody, v pracovnom práve táto zásada nemôže byť ani v budúcnosti do plnosti rozvinutá. Ak súkromné právo ovláda zásada rovnosti účastníkov, v pracovnom práve dominuje zásada subordinácie.

5. Problém pracovnoprávnej subjektivity fyzickej osoby – zamestnanca

Pokiaľ ide o vecné problémy, pri príprave nového Občianskeho zákonníka jedným z otvorených vecných problémov je budúca právna úprava pracovnoprávnej subjektivity. Nielen z hľadiska Občianskeho zákonníka, ale aj z hľadiska Zákonníka práce nepochybne ide o zásadný problém. Z hľadiska Občianskeho zákonníka zásadnosť tohto problému vyplýva z jeho statusovej povahy; a z hľadiska Zákonníka práce jeho zásadnosť spočíva v skutočnej nevyhnutnosti jeho odlišnej úpravy nielen s ohľadom na doterajšiu vyše 50-ročnú bezproblémovú prax, ale aj s ohľadom na medzinárodné pracovné právo a európske pracovné právo. Ďalší problém optimalizácie vzťahu medzi Občianskym zákonníkom a Zákonníkom práce je pracovnoprávna spôsobilosť fyzickej osoby zamestnávateľa. Otázka, či aj naďalej má byť špecifikom pracovného práva, je vecou diskusie.

Nebolo by, myslím si, správne, ak by budúci Občiansky zákonník upravoval aj pracovnoprávnu subjektivitu fyzickej osoby zamestnanca. Budúci Občiansky zákonník by nemal sám riešiť odchýlky a osobitosti, ktoré sú špecifické pre oblasť pracovného práva, ale mal by tieto problémy ponechať osobitnej úprave Zákonníka práce.

Otázka, v ktorom kódexe bude riešená pracovnoprávna subjektivita fyzickej osoby – zamestnanca, má pre pracovné právo podstatný význam.⁹ Podľa § 11 Zákonníka práce spôsobilosť fyzickej osoby na právne úkony v právnom postavení budúceho zamestnanca vzniká dovŕšením 15. roku veku.

Ak by táto bola podľa Občianskeho zákonníka viazaná na dosiahnutie plnoletosti, išlo by o takú zásadnú koncepčnú zmenu, ktorá by bola v rozpore s našimi záväzkami

⁹ BĚLINA, M. Nový občanský zákoník a budoucí úprava pracovního práva. In *Justiční praxe*. 2003, č. 1, s. 7 a n.; GALVAS, M. Kodifikace pracovního práva a její vztah k návrhu nového občanského zákoníku. In *Justiční praxe*. 2002, č. 10, s. 563 a n.

vyplývajúcimi z Európskej sociálnej charty, ratifikovanej SR v roku 1998, ako aj s mezinárodným pracovným právom.

Vznik spôsobilosti na právne úkony v oblasti pracovného práva podľa právneho stavu *de lege lata* viazanej na dovŕšenie 15. roku veku je založený na vyvrátení právnej domnienke, že 15-ročný mladý človek je fyzicky a psychicky spôsobilý vstúpiť na pracovný trh, t. j. aj do pracovného pomeru, z ktorého mu ako účastníkovi pracovnoprávneho vzťahu vyplýva celý komplex práv aj povinností. On je v tomto právnom vzťahu nielen pasívnym užívateľom pracovnoprávnych práv a povinností, ale aj aktívne pôsobí na ich vznik, zmenu a zánik. Osobne aktívne so zamestnávateľom ich zakladá, mení a ruší. Že mladý človek v 15. roku veku sa môže podľa súčasného právneho stavu slobodne rozhodnúť pre povolanie, prípadne aj proti vôli svojich rodičov, zákonných zástupcov, vychádza okrem iného aj zo zásady výlučného osobného výkonu práce v pracovnom pomere, v ktorom zamestnanec sa nemôže dať zastúpiť. Ak je mladý človek – fyzická osoba spôsobilá aktívne osobne vykonávať prácu a plniť všetky práva a povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru, musí byť spôsobilá aj na právne úkony vyplývajúce z tejto právnej skutočnosti.

V prípade, že by pracovnú zmluvu mladistvý mohol uzavrieť len so súhlasom zákonného zástupcu, ale prácu by musel vykonávať výlučne sám, sám by aj tak musel prijímať všetky ďalšie rozhodnutia spojené s pracovným pomerom. Ak by sa zastúpenie zákonným zástupcom vyžadovalo len na uzatvorení pracovnej zmluvy, a iné zmluvné typy v priebehu trvania pracovného pomeru by mladistvý zamestnanec bol oprávnený uzatvárať, išlo by právne o pochybný hybrid v zásadných statusových otázkach zamestnanca.

V prípade, že by model pracovnoprávnej subjektivity viazanej na 15. rok veku bol v novom Občianskom zákonníku pojatý len vo vzťahu k uzatváraniu pracovnej zmluvy a prípadného nakladania s odmenou za vykonanú prácu, kto bude za 15-ročného zamestnanca uzatvárať celý komplex ďalších pracovnoprávnych zmluvných typov po uzatvorení pracovnej zmluvy v už existujúcom pracovnom pomere?

V takomto prípade spôsobilosť fyzickej osoby – zamestnanca k ďalším právnym úkonom – zmluvným typom pracovného práva by musela byť v návrhu Občianskeho zákonníka riešená tiež, čo nie je v súlade s víziou vzťahu Občianskeho zákonníka ako *lex generalis* k Zákonníku práce ako *lex specialis*.

V prípade, že by mladistvý zamestnanec mohol uzatvárať pracovnú zmluvu len so súhlasom zákonného zástupcu, ale jej zmenu a zrušenie by už mohol uskutočniť sám, ani takýto právny model by nebol ideálny. Ak by sa zastúpenie zákonným zástupcom vzťahovalo výlučne na pracovnú zmluvu a iné zmluvné typy v rámci trvania pracovného pomeru by zamestnanec bol právne spôsobilý zakladať, meniť a rušiť, išlo by o komplikovaný a ťažkopádny právny postup.

A napokon, ak by sa zastúpenie zákonným zástupcom vzťahovalo nielen na pracovnú zmluvu, ale aj na zakladanie, zmenu a rušenie všetkých zmlúv v pracovnom pomere, došlo by k degradácii mladistvého zamestnanca ako subjektu a účastníka pracovného pomeru.

Pracovné právo stavia, ako už bolo spomenuté, na zásade, že ak zamestnanec – fyzická osoba je spôsobilá vykonávať prácu osobne a plniť všetky práva a povinnosti z toho vyplývajúce, musí byť v tejto oblasti – až na zákonné výnimky napr. pri dohode o hmotnej zodpovednosti – spôsobilá aj na všetky pracovnoprávne úkony. S uvedeným modelom pracovnoprávnej subjektivity fyzickej osoby nemala doteraz aplikačná prax žiadne významnejšie problémy s právnou konštrukciou pracovnoprávnej subjektivity.¹⁰

6. Neplatnosť právnych úkonov

V súvislosti s právnymi úkonmi a ich neplatnosťou by sme predpokladali čo najširší prienik občianskeho práva do oblasti pracovnoprávnych vzťahov.¹¹ Ide nielen o právnú kategóriu právneho úkonu, ale aj o jeho neplatnosť.

Špecificky v Zákonníku práce je riešená neplatnosť právneho úkonu z dôvodu nedodržania písomnej formy alebo z dôvodu, že právny úkon nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, resp. nebol zo strany zástupcov zamestnancov či príslušného orgánu daný k právnemu úkonu predchádzajúci súhlas, má diskusnú povahu. Podľa právneho stavu *de lege lata* na rozdiel od úpravy tohto problému v Občianskom zákonníku právny úkon, na ktorý sa neudelil predpísaný súhlas zástupcov zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou ZP, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis (§ 17 ods. 2 Zákonníka práce). Podľa Občianskeho zákonníka každý právny úkon, ktorý nemá zákonom požadovanú písomnú formu, je neplatný.

7. Hmotná zodpovednosť v pracovnom práve a občianskom práve

Predpoklad založenia zodpovednosti v pracovnom práve, ktorý významným spôsobom rozhoduje o tom, či bude hmotná zodpovednosť založená podľa pracovného práva alebo podľa občianskeho práva, spočíva v tom, že ku škode musí dôjsť pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s týmto plnením tak, ako ho upravuje § 220 Zákonníka práce. Tento zodpovednostný predpoklad najčastejšie rozhoduje o tom, či ide o pracovnoprávnu zodpovednosť alebo občianskoprávnu zodpovednosť, aj pri existencii pracovnoprávneho vzťahu.

V poslednom období sa v právnej literatúre objavili rôzne dišputy o tom, či možno založiť zodpovednosť za škodu vo vzťahu k tretím osobám spôsobenú nesamostatným pomocníkom (zamestnancom). Ide o aplikáciu § 420 ods. 2 Občianskeho zákonníka, podľa ktorého je škoda spôsobená právnickou osobou alebo fyzickou osobou, keď bola spôsobená pri ich činnosti tými, ktorých použili na túto činnosť. Tieto osoby samy za škodu takto spôsobenú nezodpovedajú. Ich zodpovednosť podľa pracovnoprávnych predpisov nie je tým dotknutá.

¹⁰ BĚLINA, M. Pozri poznámku č. 9.

¹¹ MORÁVEK, J. K neplatnosti a ke zdánlivosti právnych jednání v pracovněprávních vztazích. In *Právní rozhledy*. 2020, č. 2, s. 705 – 709.

Pre uplatnenie nároku na náhradu škody v zmysle § 420 Občianskeho zákonníka pritom nie je rozhodujúce, či medzi poškodeným a škodcom je záväzkový právny vzťah. Z uvedeného by sa dalo predpokladať, že znenie § 420 ods. 2 je plnom súlade s doterajším legislatívnym riešením zodpovednosti za škodu v pracovnom práve. Aj jeho terajšia dikcia svedčí o tom, že vznik či nevznik zodpovednosti v pracovnom práve jeho podmienky a predpoklady riešia autonómne predpisy pracovného práva, nie právne predpisy občianskeho práva. So založením hmotnej zodpovednosti zamestnanca podľa Občianskeho zákonníka sa pritom aj podľa doterajšieho právneho stavu počíta v právnych situáciách, keď ku škode nedošlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi.

Dišputy, ktoré sa aktuálne vedú v odbornej verejnosti plédujúce za založenie zodpovednosti zamestnanca (pomocníka) za škodu voči tretím osobám, vyvolalo skôr prijatie nového Občianskeho zákonníka práce v Českej republike (OZ ČR), ktorý rieši zodpovednosť pomocníka inak. Prijatá koncepcia OZ ČR vychádza z duality deliktuálnej a obligáčnej zodpovednosti a otvára cestu na uplatnenie nároku priamo voči pomocníkovi.¹²

Súčasnú znenie § 420 ods. 2 Občianskeho zákonníka neumožňuje založiť priamo zodpovednosť zamestnanca (pomocníka), pretože výslovne zakotvuje, že zodpovedným je zamestnávateľ v právnom postavení princípála.¹³ Aj v prípade zodpovednosti pomocníka je rozhodujúce, či ide o samostatného či nesamostatného pomocníka (pozri § 2914 OZ ČR a § 2915 ods. 2 OZ ČR). Podľa citovaného ustanovenia Občianskeho zákonníka ČR princípál (zamestnávateľ) znáša z vlastného majetku škodu spôsobenú jeho pomocníkom, ak pomocník spôsobil škodu pri výkone činnosti princípála. V prípade, že dôjde k excesu pomocníka, škoda nie je pričítaná princípálovi, a je vyvedená priama zodpovednosť pomocníka za vlastné protiprávne konanie. Podmienkou pričítania zodpovednosti princípálovi je, že ide o osobu nesamostatného pomocníka (zamestnanca), a nie osobu, ktorá je napríklad samostatne zárobkovo činnou osobou vykonávajúcou svoju podnikateľskú činnosť vo vlastnom mene na svoju zodpovednosť tak, že riziko vykonávanej práce znáša sama.

Občiansky zákonník ČR zakotvuje osobitný právny model zodpovednosti za škodu „pomocníka“ (zamestnanca) v prípadoch, ak tento vybočí z plnenia úloh pre zamestnávateľa (exces). Aj napriek takejto novej právnej konštrukcii právna literatúra aj judikatúra prevažne vychádzajú z toho, že o skutočnosti založenia či nezaloženia zodpovednosti v pracovnom práve môže rozhodnúť len pracovnoprávna, a nie občianskoprávna úprava tohto problému.

¹² BĚLINA, M. Škoda spôsobená zamestnancem a jeho (ne)odpovědnost voči třetím osobám. In *Právní rozhledy*. 2018, č. 13 – 14; MORÁVEK, J. K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích. In *Právní rozhledy*. 2020, č. 2, s. 705 – 709; MORÁVEK, J. Perspektivy pracovněprávní odpovědnosti v době moderních technologií. In *Sdílená ekonomika jako právní problém*. Praha, 2018, s. 64 – 72.

¹³ SISA, L. Glosa k uznesení NS SR sp. zn. 5Cdo 162/2019 (k zodpovednosti princípála s pomocníka). In *Súkromné právo*. 2022, č. 3; BARANCOVÁ, H. Zodpovednosť zamestnanca v pracovnom práve Slovenskej republiky a príprava nového Občianskeho zákonníka. In *Právny obzor*. 2022, č. 4.

ŠTEVČEK, M., DULÁK, A., BAJÁNKOVÁ, J., FEČÍK, M., SEDLAČKO, F., TOMAŠOVIČ, M., a kol. *Občiansky zákonník II. Komentár*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck. 2019, s 1459.

Aj keď sa všeobecnejšie predpokladá, že exces zamestnanca je práve tou právnou situáciou, keď možno založiť priamu zodpovednosť zamestnanca (nesamostatného pomocníka), správna identifikácia excesu nie je jednoduchá. Zamestnanec musí zavinene konať spôsobom, ktorý nie je v súlade s pracovnými povinnosťami a jeho konanie nemožno vtesnať ani pod priamu súvislosť s plnením pracovných úloh podľa § 220 Zákonníka práce.

Zodpovednostné právne vzťahy v najbližších rokoch bude ovplyvňovať aj umelá inteligencia.¹⁴ Zamestnávateľ by mal zodpovedať za chybný výstup umelej inteligencie. Nevylučujú sa prípady založenia zodpovednosti aj vo vzťahu k zamestnancovi, napr. pri zavinenom nedodržaní technologického postupu.

8. Ďalšie problémy

Kvalitatívne iným problémom je problém budúceho legislatívneho riešenia poverenia podľa Zákonníka práce v spojitosti s občianskoprávnou úpravou zastúpenia, resp. problém zabezpečenia záväzkov, ktoré je v § 20 Zákonníka práce pojatý veľmi úzko a obmedzuje sa len na tri zmluvné formy zabezpečenia záväzkov. Aj keď súčasná pracovnoprávna úprava zabezpečenia záväzkov v Zákonníku práce nie je optimálna, rozšírenie foriem tohto zabezpečenia až na úroveň súčasnej občianskoprávnej úpravy by nadmieru zodpovedajúcu ochrannú funkciu pracovného práva ohrozovalo zamestnanca v pracovnom pomere, v ktorom na rozdiel od čisto súkromnoprávných vzťahov riziko výkonu práce nesie zamestnávateľ.

Ide napríklad o zmluvnú pokutu, ale aj postúpenie práva na mzdu, plat či odmenu, zabezpečenie dlhu, postúpenie pohľadávky, prevod práva a ďalšie.

Ako vidno, občianskoprávne inštitúty zabezpečenia záväzkov nie je možné uplatniť v celej šírke pracovnoprávných vzťahov obdobne ako iné občianskoprávne inštitúty, ktoré by boli v rozpore s ochrannou funkciou pracovného práva.

V súvislosti s rekodifikáciou Občianskeho zákonníka je aktuálnou aj otázka, či je nevyhnutné aj naďalej zachovať v prvej – všeobecnej časti Zákonníka práce ako nevyhnutné špecifikum pracovnoprávných vzťahov súčasnú pracovnoprávnu úpravu bezdôvodného obohatenia alebo uzavretosť zmluvných typov. Predmetom pozornosti by malo byť aj terminologické zjednotenie lehôt a dôb ako aj legálna definícia práva a právneho nároku, či legálna definícia zneužitia práva.¹⁵

Výselektovanie nevyhnutných osobitostí pracovnoprávných vzťahov v Zákonníku práce malo by byť vecou samotného Zákonníka práce, aby ako *lex specialis* upravoval aj naďalej nevyhnutné odlišnosti pracovnoprávných vzťahov v porovnaní so všeobecnou občianskoprávnou úpravou.

Niektoré zo spomenutých problémov vzťahu medzi Občianskym zákonníkom a Zákonníkom práce pre svoju zásadnosť a význam z hľadiska ďalšieho vývoja pracovného

¹⁴ MORÁVEK, J. Pozri poznámku č. 12; FIALOVÁ, E., MATEJKA, J. Právo umelá inteligencie jako problém efektivního propojení technologie a lidské práce. In *Právní rozhledy*. 2022, č. 6.

¹⁵ CSACH, K., HLUŠÁK, M. O vzdání sa práva a nároku a o preklúzii a časovom obmedzení práva. In *Súkromné právo*. 2022, č. 6, s. 186–190.

práva sú pracovnoprávnou obcou vnímané ako osobitné piliere pracovného práva, ktoré by mali bez väčších diskusií aj do budúcnosti zostať v predmete úpravy Zákonníka práce. Za takýto problém považujeme preto aj otázku budúceho legislatívneho stvárnenia vzťahu Občianskeho zákonníka a Zákonníka práce.

Literatúra

- BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : C. H. Beck, 2022
- BARANCOVÁ, H. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čenek, 2009
- BARANCOVÁ, H. Pracovné právo v digitálnej dobe a rozvoj kolaboratívnej ekonomiky. In *Justičná revue*. 2017, č. 10
- BOEGLMUELER, G. Arbeitsrecht 4.0-Arbeitsherausforderungen in der vierten industriellen Revolution. *Neue Zeitschrift fuer Arbeitsrecht*. 2015, Num. 2
- DÄUBLER, W. *Internet und Arbeitsrecht*. 5. Auflage. Bremen, 2015
- HURKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň, 2023
- GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno : Masarykova univerzita, 2015