

Zákaz diskriminácie a náhrada nemajetkovej ujmy v pracovnoprávných vzťahoch

zákaz diskriminácie

- ▶ Nemožno hovoriť o spravodlivej aplikácii a realizácii akéhokoľvek práva, pokiaľ nie je dodržaný príkaz nediskriminácie.
- ▶ Antidiskriminačnú právnu úpravu Zákonníka práce možno s prihliadnutím na jednotlivé články a paragrafové znenia členiť do troch nosných oblastí :
 - ▶ všeobecný zákaz diskriminácie (zakotvený v čl. 1 Zákonníka práce v spojitosti s § 13 Zákonníka práce),
 - ▶ osobitne zdôraznený zákaz diskriminácie na základe pohlavia (čl. 6 Zákonníka práce a § 119a Zákonníka práce),
 - ▶ odlišné zaobchádzanie s osobitnými kategóriami znevýhodnených osôb (čl. 6 Zákonníka práce a predovšetkým ustanovenia siedmej časti Zákonníka práce - Sociálna politika zamestnávateľa).
- ▶ rovnaká odmena za rovnakú prácu (porovnateľnú prácu)

zákaz diskriminácie

- ▶ zákaz diskriminácie je explicitne vyjadrený aj v ďalších pracovnoprávných predpisoch, napríklad v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti (právo na prístup k zamestnaniu), zákone č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (výberové konanie na miesto vedúceho zamestnanca), zákone č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe (všeobecný zákaz diskriminácie) a iných
- ▶ Uvedené hmotnoprávne predpisy, vrátane Zákonníka práce, zakotvujú zásadu nediskriminácie v rôznom rozsahu, avšak v otázkach uplatnenia nárokov z diskriminačného konania všetky rovnako odkazujú na osobitný predpis, ktorým je v zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)

zákaz diskriminácie

- ▶ Antidiskriminačný zákon teda uvádza tri konkrétne prostriedky ochrany, a to prostredníctvom
 - ▶ a) negatívnej žaloby - o zdržanie sa neoprávneného zásahu do práva, pokiaľ diskriminačný zásah trvá,
 - ▶ b) reštitučná žaloba - o napravenie protiprávneho stavu a odstránenie následkov protiprávneho konania a
 - ▶ c) satisfakčná žaloba - o poskytnutie primeraného zadost'učinenia

uznesenie NS SR sp. zn. 5Cdo 257/2010 z 22. februára 2012

taxatívny výpočet vs. demonštratívny zoznam

zákaz diskriminácie

- ▶ Uznesenie NS SR sp. zn. 5Cdo 257/2010 z 22. februára 2012
- ▶ „žaloba, ktorou sa žalobcovia domáhali, aby súd určil, že bola porušená zásada rovnakého zaobchádzania, je prípustná a je primeraným a efektívnym prostriedkom vyslovenia porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, keďže antidiskriminačný zákon poskytuje len demonštratívny výpočet prostriedkov ochrany, ktorých sa účastník môže na súde domáhať. Pri konštatovaní porušenia zásady rovnakého zaobchádzania nie je potrebné preukazovať naliehavý právny záujem v zmysle § 80 písm. c) O. s. p., keďže súd v tomto konaní neurčuje, či tu právny vzťah alebo právo je alebo nie je. Porušenie týchto práv (zásady rovnakého zaobchádzania) vyplýva priamo zo zákona.“

zákaz diskriminácie

- ▶ Všetky nosné smernice zamerané na boj proti diskriminácii (smernica 2000/43/ES, smernica 2000/78/ES a smernica 2006/54/ES) zhodne stanovujú, že sankcie musia byť **účinné, primerané a odstrašujúce**.
- ▶ smernica 2006/54/ES ďalej dopĺňa, že je vhodné *vopred vylúčiť stanovenie akejkoľvek hornej hraničnej hodnoty pre takéto náhrady*, okrem prípadov, keď zamestnávateľ môže dokázať, že škoda spôsobená žiadateľovi v dôsledku diskriminácie v zmysle tejto smernice spočíva len v tom, že sa nezohľadnila jeho žiadosť o zamestnanie
- ▶ vo veci Colson Súdny dvor konštatoval, že opatrenia, ktoré členský štát zvolí v prípadoch diskriminácie, musia viesť k skutočnej a účinnej právnej ochrane a okrem toho musia predstavovať skutočný odstrašujúci účinok pre diskriminujúcu osobu

Rozhodnutie vo veci Sabine von Colson vo veci M. Helen Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority.

zákaz diskriminácie

- ▶ Vychádzajúc z požiadaviek únievého práva, podporených relevantnou judikatúrou, primeranému zadost'učineniu (ktoré najskôr zodpovedá sankciám podľa antidiskriminačných smerníc Únie) možno prisúdiť nielen základnú **satisfakčnú funkciu**, ale aj **funkciu sankčnú**.
- ▶ Sankčná funkcia náhrady znamená, že cieľom má byť nielen kompenzácia diskriminovaného, ale skôr potrestanie diskriminujúceho za protiprávne konanie, ktorého sa dopustil a ktorým diskriminovanému spôsobil ujmu, a odradiť ho alebo akúkoľvek tretiu osobu od opakovania takéhoto konania v budúcnosti.
- ▶ Podľa § 9 antidiskriminačného zákona poškodená osoba sa môže domáhať náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch v prípade, ak by primerané zadost'učinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola **značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby**, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.

zákaz diskriminácie

- ▶ štatistika - Poradňa pre občianske a ľudské práva
 - ▶ priama diskriminácia - 32
 - ▶ nepriama diskriminácia - 3
 - ▶ segregácia - 2
 - ▶ obťažovanie - 2
 - ▶ pokyn na diskrimináciu - 1
 - ▶ nábádania na diskrimináciu - 1
 - ▶ neoprávnený postih - 3

nemajetková ujma

zdroj - Poradňa pre občianske a ľudské práva

Oblasť diskriminácie	Diskriminačný dôvod	Výška požadovanej náhrady nemajetkovej ujmy	Výška priznanej náhrady nemajetkovej ujmy
zamestnanie	pohlavie/ tehotenstvo	1 327,75 € (40 000 Sk)	1 327,75 € (40 000 Sk)
prístup k zamestnaniu	pohlavie	66 387,83 € (2 000 000 Sk)	1 000 €
zamestnanie	neuveďený	16 596,95 € (500 000 Sk)	3 983,27 € (120 000 Sk)
zamestnanie	neuveďený	3 319,39 € (100 000 Sk)	1 327,75 € (40 000 Sk)
zamestnanie	manželský stav	3 319,39 € (100 000 Sk)	3 319,39 € (100 000 Sk)
zamestnanie	neuveďený	66 387,83 € (2 000 000 Sk)	66 387,83 € (2 000 000 Sk)
prístup k zamestnaniu	pohlavie/zdravotné postihnutie	100 000 €	1 000 €
prístup k službám (byvanie)	rasa/etnicita	po 3 319,39 € (100 000 Sk) každému zo žalobcov, spolu 800 000 Sk	po 1000 € každému zo žalobcov, spolu 8 000 €
prístup k službám		po 995,81 € (30 000 Sk)	po 165,96 € (5000 Sk)
(neobslúženie v pohostinstve)	rasa/etnieita	každému zo žalobcov, spolu 150 000 Sk	každému zo žalobcov, spolu 829,84 €
zamestnanie	neuveďený	995,82 €	995,82 €

zákaz diskriminácie

- ▶ § 119a Mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty
- ▶ (1) Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov.
- ▶ (2) Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.
- ▶ (3) Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muži môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených v odseku 2 uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.
- ▶ (4) Odseky 1 až 3 sa vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

zákaz diskriminácie

- ▶ Rozdielnosť odmeňovania je odôvodniteľná nasledovne:
- ▶ a) *rozdielnosť práce a zodpovednosti* - odlišná agenda, odlišná miera zodpovednosti, rozvrh práce a pracovného času,
- ▶ b) *lojalita k zamestnávateľovi*,
- ▶ c) *postavenie na trhu práce* - (tzv. *brain hunting*), s čím súvisí aj požiadavka poskytnutia porovnateľných výhod pre tých zamestnancov (manažérov), ktorí opúšťajú svoje predchádzajúce pozície. Mzda sa tak odvíja od aktuálnej situácie na trhu práce;
- ▶ d) *dohoda strán*

zákaz diskriminácie

- ▶ A) *odlišné zaobchádzanie ako nevyhnutný predpoklad pracovnej činnosti*,
- ▶ B) *odlišné zaobchádzanie z dôvodu tehotenstva a materstva*,
- ▶ C) *odlišné zaobchádzanie z dôvodu prijímania podporných opatrení (DVO ca. pozitívna diskriminácia)*.
- ▶ Ad a)
 - ▶ *umelecké povolania, pri výkone ktorých je nevyhnutná autenticita*,
 - ▶ *povolania, pri ktorých je potrebné rešpektovať kultúrne tradície, ako aj náboženské tradície*,
 - ▶ *povolania, pri výkone ktorých je nevyhnutné rešpektovať osobnú integritu fyzickej osoby*,
 - ▶ *povolania v oblasti verejnej bezpečnosti a osobnej ochrany*.

šikana na pracovisku

- ▶ zneužitia práva,
- ▶ zákazu obťažovania ako pojmovej súčasť širšieho zákazu diskriminácie alebo
- ▶ náhrady škody a náhrady nemajetkovej ujmy.
- ▶ A/ Následkom porušenia zákazu zneužitia práva je neplatnosť právneho úkonu. To však nerieši neželaný stav úplne, stres na pracovisku je vytváraný postupne, navyše pokyny zamestnávateľa nemajú povahu právneho úkonu. Zákonník práce pri zneužití práva priznáva zamestnancovi právo podať sťažnosť, na ktorú je zamestnávateľ povinný bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takeého konania a odstrániť jeho následky
- ▶ B/Súčasťou širšieho termínu diskriminácia je však aj obťažovanie, ktoré je definované ako správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti
- ▶ C/ rozhodovacia činnosť českých všeobecných súdov, ktoré prejednávajú žalobné návrhy zamestnancov na náhradu škody na duševnom zdraví, ktoré mali vzniknúť v príčinnej súvislosti s konaním zamestnávateľa (prípadne jeho inými zamestnancami), bez toho, aby sa právny dôvod uplatňovaného nároku na náhradu škody výslovne dával do súvisu s pracovným úrazom
- ▶ rozsudok Najvyššieho súdu českej republiky sp. zn. 21 Cdo 4394/2014 z 24. marca 2016

Občianskoprávne inštitúty v pracovnoprávnych vzťahoch

Subsidiarita Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy

- ▶ Funkčné väzby pracovného práva k občianskemu právu ukotvuje ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce: „*ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 (individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy) všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.*“
- ▶ Z označeného zákonného ukotvenia subsidiarity vyvstáva pre prax nie zanedbateľná otázka, či pri vymedzení subsidiárneho použitia „všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka“ mal zákonodarca na myslí výlučne použitie len 1. časti Občianskeho zákonníka alebo súčasne aj 8. časti 1. hlavy Občianskeho zákonníka upravujúcej všeobecné ustanovenia záväzkového práva (§ 488 až 587 Občianskeho zákonníka).

Subsidiarita Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy

- ▶ do 1. januára 2009 upravoval podporné použite Občianskeho zákonníka nasledovne: „*Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník.*“
V § 1 ods. 4 Zákonníka práce sa slovo „vzťahuje“ nahrádza slovom „vzťahujú“ a slová „Občiansky zákonník“ sa nahrádzajú slovami „všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka“.
- ▶ V intenciách postupných legislatívnych úprav a vychádzajúc z dôvodových k správ sa napriek zdanlivej pojmovej nejednoznačnosti vo všeobecnosti prijal záver, že *subsidiarita sa vzťahuje len na 1. časť Občianskeho zákonníka, nie však na časť upravujúcu záväzky*

Analógia Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy

- ▶ predpokladmi sú neplánová medzera v zákone a existencia právnej normy, ktorá upravuje podobnú situáciu.
- ▶ analógia inštitútov Občianskeho zákonníka bude dovolená tam, kde orgány aplikácie práva *nebudú mať inú možnosť*, teda v prípadoch keď pracovnoprávna úprava je natoľko nedostatočná, že bez použitia osobitnej časti Občianskeho zákonníka alebo bez použitia iných občianskoprávných predpisov budú jej ustanovenia obsolentné
- ▶ zabezpečovacie prostriedky v pracovnom práve - zánik ručenia splnením záväzku, regresný nárok ručiteľa, splatnosť dlhu ručiteľa
- ▶ splnenie dlhu uhradením a pod.

Analógia Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy

- ▶ „...ak chýba potrebná špeciálna úprava Zákonníka práce, musí sa nevyhnutne použiť právna úprava Občianskeho zákonníka, aj keď nie je obsiahnutá vo všeobecnej časti Občianskeho zákonníka.“ Rozsudok Krajského súdu v Žiline, sp. zn. 11CoPr 7/2013 z 30. júna 2014
- ▶ Na druhej strane analógia zákona a použitie inštitútov osobitnej časti Občianskeho zákonníka bude nepripustná v prípadoch, keď by jej následkom malo dôjsť k aplikácii takých ustanovení Občianskeho zákonníka alebo osobitných predpisov, ktoré zjavne *kolidujú s ochranou funkciou pracovného práva, ktorej výrazom je ochrana slabšej strany, čiže zamestnanca.*

úrok z omeškania

- ▶ V súčasnosti v Zákonníku práce absentuje akákoľvek úprava týkajúca sa úroku z omeškania pri nesplnení záväzku riadne a včas. Pritom Zákonník práce ešte z roku 1965 na zákonné úroky pamätal, keď priamo stanovoval, že „Účastník, ktorého peňažný nárok nebol včas a riadne uspokojený, môže požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy.“
- ▶ „Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškание, s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Zákonník práce z roku 1965 (zák. č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov) túto možnosť jednoznačne vyjadril vo svojom § 256 ods. 2 prvá veta tak, že účastník, ktorého peňažný nárok nebol včas a riadne uspokojený, môže požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Keďže terajší Zákonník práce (zák. č. 311/2001 Z. z.) a ani iný pracovnoprávny predpis nepodáva úpravu o úroku z omeškania, treba postupovať i v takomto prípade podľa občianskoprávných predpisov. Pri omeškani s náhradou mzdy z neplatného rozviazania (skončenia) pracovného pomeru platí preto výška úrokov z omeškania určená nariadením vlády č. 87/1995 Z. z. pre omeškание s plnením peňažného dlhu (nariadenie v § 3 a § 4 je vykonávacím predpisom k § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka). Úrok z omeškania je vo svojej podstate majetkovou sankciou. Má veriteľa (zamestnanca) odškodniť za to, že nemohol použiť dlhovanú istinu náhrady mzdy, úžitky ktorej na druhej strane mohol za čas meškania poberať dlžník (zamestnávateľ). Pri rozhodovaní o priznaní úroku z omeškania nie je rozhodujúce, či žalovaný omeškание zavinił, resp. dôvod omeškania; na vznik nároku na úrok z omeškania stačí, že zákonom stanovená lehota plnenia uplynula.“
- ▶ Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 1 Cdo 116/2008 z 17. 12. 2009

úrok z omeškania

- ▶ „... subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka znamená, že to čo Zákonník práce neupravil špeciálne v prvej všeobecnej časti, t.j. v § 1 až 40, sa spravuje všeobecnými ustanoveniami Občianskeho zákonníka, t.j. ustanoveniami § 1 až 122 Občianskeho zákonníka. ... S poukazom na vyššie citované zákonné ustanovenia a to § 1 ods. 4 Zákonníka práce, nemohol súd priznať ani odporcovi úroky z omeškania z dlžných súm, nakoľko Zákonník práce úroky z omeškania neupravuje a úroky z omeškania nie sú upravené ani vo všeobecnej časti Občianskeho zákonníka, ale až v § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka. Súčasný Zákonník práce neobsahuje ustanovenia zakotvujúce možnosť účastníka pracovno-právnych vzťahov požadovať úroky z omeškania v prípade nesplnenia jeho peňažnej pohľadávky riadne a včas, a preto je potrebné posúdiť otázku úrokov z omeškania pri mzde a náhrade mzdy prostredníctvom interpretácie ustanovenia Zákonníka práce upravujúceho vzťah subsidiarity medzi Zákonníkom práce a Občianskym zákonníkom“
- ▶ Rozsudok Okresného súdu Čadca sp. zn. 14C/142/2011. Obdobne aj rozsudok Krajský súd Bratislava sp. zn. 5Co/133/2013

úrok z omeškania

- ▶ použitie analógie ? - neplánová medzera v zákone a existencia právnej normy, upravujúca podobnú situáciu.
- ▶ Vylúčenie nároku na zákonný úrok z omeškania nebolo pravdepodobne zámerom zákonodarcu a ani nezodpovedá rozumnému usporiadaniu vzťahov
- ▶ úrok z omeškania bol ukotvený v Zákonníku práce z roku 1965 a vypustenie tejto úpravy v novom kódexe nebolo osobitne zdôvodnené
- ▶ prísna ochrana zamestnanca ako slabšej strany nedáva dôvod nepriznať úrok z omeškania, ktorý sa v praxi spája predovšetkým s nárokom na výplatu mzdy, mzdových zvýhodnení či náhrady mzdy, teda s peňažnými nárokmi zamestnanca (peňažný nárok zamestnávateľa sa spája len s náhradou škody či vydaním bezdôvodného obohatenia).

započítanie v pracovnom práve

- ▶ Započítanie je upravené v Občianskom zákonníku (§ 580 a nasl.) ako jeden zo spôsobov zániku záväzku a jeho podstata spočíva predovšetkým v zjednodušení právnych vzťahov, keď buď na základe iba jednostranného právneho úkonu alebo i na základe dohody zmluvných strán dochádza k zániku dvoch vzájomne sa prelínajúcich záväzkov bez toho, aby muselo dôjsť aj k reálnemu vzájomnému plneniu
- ▶ započítanie tak samo o sebe možno považovať za hodnotovo neutrálne, ba dokonca v zmysle uvedeného hospodárskeho účelu za pozitívne
- ▶ v pracovnom práve
 - ▶ krátenie mzdy ako sankcia
 - ▶ započítanie vyplateného odstupného (§76 ods. 4 ZP)

započítanie v pracovnom práve

► Metóda analógie ??

ako krajný prostriedok po zvážení účelu právnej normy, následkov jej aplikácie v korelácii s povahou právnych vzťahov, do ktorých sa má analógiou zasahovať. Pričom následkom analógie nesmie vzniknúť nevyváženosť či disharmónia právneho vzťahu, a to najmä s ohľadom na ochrannú funkciu pracovného práva

Výpočet spôsobov zániku práv a povinností bol v Zákonníku práce účinného do 31.3.2002 uvedený taxatívne a zahŕňal

- uspokojenie nároku,
- uplynutie doby, na ktorú boli obmedzené,
- dohodu o sporných nárokoch,
- smrť zamestnanca,
- neuplatnenie práva v stanovenej lehote - preklúziou.

započítanie v pracovnom práve

- NS SR komplexná úprava zániku práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov v štvrtej hlavy, piatej časti Zákonníka práce účinného do 31.3.2002 „znamená ... že iným, v Zákonníku práce neuvedeným spôsobom, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov nezaničajú, a to ani vtedy, keby zamestnanec a zamestnávateľ prejavili v tomto smere súhlasnú vôľu. Pretože zákonník práce iné než uvedené spôsoby zániku práv a povinností nepozná, a pretože právnym dôsledkom započítania je zánik pohľadávky, predstavujú pohľadávky z pracovnoprávnych vzťahov také pohľadávky, ktoré nemožno započítať a ani proti nim nie je možné započítanie jednostranným úkonom namietat'. ... Je pritom nerozhodné a právne irelevantné, či sa jedná o nárok povinného na započítanie z pracovnoprávneho alebo občianskoprávneho vzťahu vzhľadom k tomu, že nárok oprávneného z pracovnoprávnych vzťahov nemôže započítaním zaniknúť.“

- Uznesenie NS SR sp. zn. 2 Cdo 103/2008 29. 9. 2009.

započítanie v pracovnom práve

- ▶ Citované odôvodnenie si za svoje vzala aj novšia rozhodovacia činnosť, ktorá vychádzajúc z uvedených úvah aj po prijatí nového Zákonníka práce konštatuje, že „pretože Zákonník práce nepozná inštitút započítania (kompenzácie), ako je upravený v § 580 O. z., z toho vyplýva jediný záver, že zamestnávateľ svoje pohľadávky voči zamestnancovi musí uplatniť samostatnou žalobou a nie započítacou námietkou.“

Rozsudok KS v Banskej Bystrici sp. zn. 14Co 316/2012 z 26. 2. 2013

- ▶ Možnosť nahradenia inštitútu započítania
- ▶ pokiaľ ide o započítanie vzájomnou dohodou, účel takejto dohody potenciálne plní dohoda o sporných nárokoch podľa § 32 Zákonníka práce, eventuálne dohoda o zrážkach zo mzdy v intenciách § 131 ods. 3 Zákonníka práce
- ▶ § 131 Zákonníka práce vymedzuje relatívne vysokú početnosť peňažných nárokov zamestnávateľa, ktoré môže uspokojiť zrážkou zo mzdy čo vo svojej podstate zodpovedá jednostrannému započítaniu

zmluvná pokuta v pracovnom práve

NEPRÍPUSTNÁ

Dôvody sú hneď minimálne dva. Prvým dôvodom je obmedzená subsidiarita Občianskeho zákonníka v pracovnoprávných vzťahoch. Druhým dôvodom je tzv. numerus clausus zmluvných typov v pracovnom práve.

(btw. motivačné príspevky)

uznanie dlhu v pracovnom práve

- ▶ Tento spôsob zabezpečenia absentuje medzi zabezpečovacími prostriedkami ukotvenými v § 20 Zákonníka práce. Jeho úpravu nachádzame v Občianskom zákonníku, kde je systematicky včlenená v rámci všeobecných ustanovení ôsmej časti Občianskeho zákonníka, do jeho piateho oddielu zakotvujúceho spôsoby zabezpečenia záväzkov.
- ▶ Napriek absencii vo výpočte zabezpečovacích prostriedkov v ustanovení § 20 Zákonníka práce, základný kódex pracovného práva uznanie dlhu ako inštitút pozná a jeho aplikáciu predpokladá jednak v súvislosti s právnymi následkami smrti zamestnanca a aj ako imanentnú súčasť dohody o spôsobe náhrady škody.
 - ▶ Podľa § 35 Zákonníka práce *peňažné nároky zamestnávateľa zanikajú smrťou zamestnanca s výnimkou nárokov ... ktoré zamestnanec pred svojou smrťou písomne uznal čo do dôvodu aj sumy. Podľa § 191 ods. 3 Zákonníka práce ak zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v určenej sume a ak s ním zamestnávateľ dohodne spôsob náhrady, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť dohodu písomne, inak je dohoda neplatná.*

uznanie dlhu v pracovnom práve

právne následky uznania dlhu v pracovnom práve

- ▶ Uznanie záväzku nahradiť škodu v požadovanej výške nič nemení na skutočnosť, že právnym dôvodom vzniku tohto záväzku môže byť len zavinené protiprávne konanie zamestnanca, s ktorým Zákonník práce spája jeho zodpovednosť za vzniknutú škodu. Preukázanie zavinenia zamestnanca a jeho formy (nedbalé či úmyselné) pritom v súdnom konaní zatťažuje zásadne zamestnávateľ
 - Rozhodnutie (R97/1968) z 28. marca 1968.
- ▶ presun dôkazného bremena ???
- ▶ premlčacia lehota

uznanie dlhu v pracovnom práve

možno uznať premlčaný dlh s relevantnými právnymi následkami ?

- ▶ V literatúre nájdeme protichodné názory
 - ▶ ak sa v pracovnoprávnych vzťahoch neuplatňuje domnienka existencie a trvania dlhu, nie je možné ani uvažovať o uznaní premlčaného dlhu
 - ▶ úprava Občianskeho zákonníka viaže na vedomosť dlžníka o premlčaní iba právny účinok v podobe domnienky o trvaní dlhu. Hmotnoprávne účinky nastávajú bez ohľadu na vedomosť dlžníka o premlčaní dlhu

Uznaním dlhu sa pozícia zamestnanca vznikom novej až desaťročnej premlčacej lehoty zhorší, na druhej strane stále platí, že takéto uznanie nezakladá domnienku existencie dlhu, a to bez ohľadu na to, či zamestnanec o premlčaní vedel alebo nevedel. Zamestnávateľ bude stále povinný preukázať zamestnancovo zavinenie. Takáto pozícia je v záujme racionálne vyváženého vzťahu zamestnávateľ - zamestnanec akceptovateľná.

Aktuálna judikatúra v pracovnoprávnych vzťahoch

Peňažná náhrada za nedodržanie výpovednej doby

- ▶ ust. §62 ods. 8 Zákonníka práce
 - ▶ Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu **najviac** v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade **dohodli v pracovnej zmluve**; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.
- paušalizovaná náhrada škody
 - reakcia zákonodarcu na problematické vymáhanie náhrady škody
 - povinnosť dohodnúť v pracovnej zmluve - (?) - porovnanie konkurenčná doložka

Peňažná náhrada za nedodržanie výpovednej doby

- ▶ posúdenie dohody v pracovnej zmluve v znení

„v prípade ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v zmysle ustanovenia § 62 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov“

možno vyvodit' vôľu účastníkov na dohode o peňažnej náhrade nie však bez pochybností jej presnú výšku

platnosť vs. neplatnosť

ust. §62 ods. 8 Zákonníka práce v znení účinnom pred 1. januárom 2013 (pred účinnosťou novely danou zákonom č. 361/2012 Z. z.) - *„ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca za jeden mesiac...“*

Peňažná náhrada za nedodržanie výpovednej doby

- ▶ Uznesenie NS SR sp. zn. 3 Cdo 154/2018, R 27/2019

„sama skutočnosť, že dohoda ... o peňažnej náhrade uzavretá v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce nestanovila konkrétnu výšku tejto náhrady, nezakladá jej neplatnosť (lebo dohoda o výške peňažnej náhrady nie je podstatnou náležitosťou uvedenej dohody) a bez ďalšieho neopodstatňuje záver, že žalobkyni nepatrí žiadna peňažná náhrada.“

- ▶ Záver NS SR k dohode o peňažnej náhrade korešponduje s rozhodovacou praxou slovenských i českých súdov, z ktorej vyplýva, že záver o neurčitosti či nezrozumiteľnosti právneho úkonu predpokladá, že ani jeho výkladom nie je možné dospieť k nepochybnému poznaniu, čo chcel účastník prejavíť. Pri výklade právnych úkonov má mať prednosť výklad, ktorý nezakladá neplatnosť právneho úkonu.

Peňažná náhrada za nedodržanie výpovednej doby

- ▶ moderačné právo súdu ???

„ak sa zamestnanec, ktorý so zamestnávateľom uzavrel dohodu podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, počas plynutia výpovednej doby rozhodne, že nezotrvá v plnení pracovných povinností u zamestnávateľa a nezaplatí mu náhradu v zmysle tohto ustanovenia, je zamestnávateľ oprávnený uplatniť svoj nárok na peňažnú náhradu na súde, ktorý pri určovaní výšky tejto náhrady zohľadní tiež individuálne okolnosti sporu, najmä dôvod výpovede, ako aj dôvod a dĺžku doby nezotrvania zamestnanca u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby.“

- ▶ Citovaná právna veta podsúva hneď dve otázky, a to: z akého zákonného ustanovenia Najvyšší súd SR odvodil moderačné právo a či moderačné právo možno uplatniť zakaždým alebo len výnimočne, v takých prípadoch, keď z obsahu dohody o peňažnej náhrade nie je možné určiť výšku náhrady

Peňažná náhrada za nedodržanie výpovednej doby

- ▶ Záver
- ▶ Znenie §62 ods. 8 ZP nestanovuje oprávnenie súdu primerane znížiť dohodnutú peňažnú náhradu (pre porovnanie, typické moderačné právo sa uplatňuje pri určení náhrady mzdy podľa §79 ZP v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru). Konajúci súd by mal v prvom rade skúmať, či je možné výkladom obsahu dohody určiť sumu peňažnej náhrady, na ktorej sa účastníci pracovnoprávneho vzťahu dohodli. Vyjadrenie výšky peňažnej náhrady pritom nemusí byť iba v číselnom vyjadrení, za platné dojednanie možno považovať aj dohodu na zákonom maxime. Ak ale nie je možné určiť peňažnú náhradu, súd jej výšku určí sám, pričom prihliadne na individuálne okolnosti sporu.

poverenie vs. zastúpenie v pracovnom práve

- ▶ Rozsudok NS SR sp. zn. 4 Cdo 4/2012 z 16. augusta 2012
- ▶ Najvyšší súd v označenom rozhodnutí poukázal na ustanovenie § 9 Zákonníka práce, podľa ktorého v pracovnoprávnych vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu 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 (§9 ods. 1 ZP). Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca (§ 9 ods. 2 ZP).
- ▶ Na základe právnej úpravy následne vyvodil záver, že zamestnávateľom splnomocnené osoby „neboli osobami oprávnenými robiť právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch za žalovaného ani na základe udeleného splnomocnenia z (...), pretože z obsahu spisu vyplýva, že v čase udelenia im tohto plnomocnenstva, neboli zamestnanci žalovaného.“
- ▶ Inými slovami najvyšší súd judikoval, že podmienkou platnosti úkonov smerujúcich k skončeniu pracovného pomeru, ktoré boli uskutočnené osobami na základe plnomocnenstva, je pracovnoprávny vzťah týchto osôb so zamestnávateľom. De facto tým vylúčil uplatnenie klasického občianskoprávneho inštitútu plnomocnenstva na pracovnoprávne vzťahy

poverenie vs. zastúpenie v pracovnom práve

- ▶ Rozsudok Okresného súdu Bratislava III sp. zn. 31 Cpr 4/2013 z 15 apríla 2014
- ▶ „...že zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru navrhovateľa výpoveďou zo dňa (...) nepostupoval v súlade s citovanými ustanoveniami Zák. práce, a to predovšetkým z dôvodu, že predmetná výpoveď nebola podpísaná za odporcu ako zamestnávateľa oprávnenou osobou podľa § 9 ods. 1,2 Zák. práce. Aj napriek skutočnosti, že Výpoveď bola podpísaná za odporcu (...), ktorému štatutárni zástupcovia odporcu dňa (...) udelili v zmysle § 31 Obč. zák. plnomocenstvo na zastupovanie odporcu ako zamestnávateľa aj pri skončení pracovných pomerov zamestnancov ... ak špeciálne § 9 Zák. práce upravuje okruh osôb konať v pracovnoprávných vzťahoch za zamestnávateľa, nemožno súčasne postupovať podľa všeobecných ustanovení § 31 Obč. zák., jedná sa o obchádzanie zákona.“
- ▶ Rozsudok Krajského súdu v Bratislave, sp. zn. 2 CoPr 16/2014 z 20. mája 2015

poverenie vs. zastúpenie v pracovnom práve

- ▶ argumenty pre vylúčenie plnomocenstva
- ▶ numerus clausus zmluvných typov
- ▶ **aj dohodu o plnomocenstve podľa §31 Občianskeho zákonníka pri aplikácii subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka, možno platne uzatvoriť len v prípadoch, kedy to Zákonník práce výslovne dovoľuje alebo predpokladá. Ak ale Zákonník práce neumožňuje uzavretie dohody o plnomocenstve, a teda udelenie plnomocenstva pre prípad vzniku, zmeny alebo zániku pracovnoprávneho vzťahu, udelenie takéhoto plnomocenstva nie je možné.**

poverenie vs. zastúpenie v pracovnom práve

- ▶ Argumentácia v prospech plnomocenstva - nejde o totožné inštitúty
- ▶ Poverenie a zastúpenie sú odlišné inštitúty s rozdielnymi potenciálnymi právnymi následkami.
 - ▶ rozsah náhrady škody spôsobenej zástupcom zastúpenému.
 - ▶ následky prekročenia právomocí vyplývajúcich z plnomocenstva.
- ▶ Ak poverený zamestnanec prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzujú tieto úkony zamestnávateľa, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil (§ 10 ods. 2 Zákonníka práce).
- ▶ Naproti tomu pri splnomocnení sa požiadavka vedomosti adresáta o prekročení plnej moci nevyžaduje a splnomocniteľ je pri prekročení oprávnenia vyplývajúceho z plnomocenstva viazaný len pokiaľ toto prekročenie schválil. Splnomocniteľ je povinný svoj nesúhlas oznámiť adresátovi úkonu bez zbytočného odkladu po tom, čo sa o prekročení oprávnenia dozvedel, inak sa má zato, že prekročenie schválil (§ 33 ods. 1 Občianskeho zákonníka).
- ▶ V tejto súvislosti sa žiada dodať, že predchádzajúci Zákonník práce z roku 1965, upravoval oba inštitúty, poverenie zamestnanca a aj zastúpenie na základe plnomocenstva, s rozdielnymi právnymi následkami, obdobne ako je tomu v súčasne platnej právnej úprave Zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce.

poverenie vs. zastúpenie v pracovnom práve

- ▶ Nález Ústavného súdu SR z 31. augusta 2017, sp. zn. I. ÚS 155/2017
- ▶ „Označené základné rysy oboch inštitútov vedú k záveru, že ich nemožno vnímať ako zastupiteľné inštitúty (už vôbec nie ako totožné inštitúty), ale ako vzájomne sa dopĺňajúce právne prostriedky. Zastúpenie na základe plnej moci podľa Občianskeho zákonníka dopĺňa chýbajúcu úpravu Zákonníka práce a dotvára celkový a komplexný právny rámec konania za zamestnávateľa.“
- ▶ „Vylúčením možnosti zastúpenia v pracovnoprávných vzťahoch prísny formálnym výkladom ustanovenia § 9 Zákonníka práce ako domnelej komplexnej úpravy nahradzujúcej zastúpenie na základe plnej moci by bol odmietnutý základný inštitút súkromného práva. Splnomocnenie nachádza uplatnenie najmä tam, kde splnomocniteľ nemôže alebo nechce konať sám (alebo aj prostredníctvom vlastných zamestnancov), a preto uskutočnenie právneho úkonu vo svojom mene prenecháva tretej osobe.“

určovací žaloba - trvanie pracovného pomeru / prevod podniku a pod

Rozhodnutie NS SR sp. zn. 2 Cdon 475/96, SJ 75/1997

- ▶ „ak chce zamestnanec alebo zamestnávateľ zabrániť tomu, aby nastali právne účinky vyplývajúce zo skončenia pracovného pomeru, musí v lehote dvoch mesiacov podať na súd žalobu o určenie, že právny úkon o rozviazaní pracovného pomeru je neplatný; ak taká žaloba nebola podaná, skončil pracovný pomer medzi účastníkmi tohto právneho úkonu, aj keďby išlo o neplatné skončenie pracovného pomeru. Po uplynutí dvojmesačnej lehoty sa súd už nemôže zaoberať otázkou platnosti rozvázovacieho úkonu, a to ani ako predbežnou otázkou; to platí aj v konaní o žalobe na určenie, že pracovný pomer trvá.“

Rozsudok NS SR zo dňa 11. decembra 2008, sp. zn. 3 Cdo 147/2008, R 56/2009

- ▶ „Ustanovenie § 77 Zákonníka práce priznáva účastníkom pracovnoprávneho vzťahu možnosť uplatniť na súde neplatnosť zrušovacieho prejavu druhej strany tohto vzťahu; tým je však zároveň - z aspektu § 80 písm. c) O.s.p. - vylúčené, aby sa niektorý z nich z rovnakého právneho dôvodu (základu) žalobou podanou v zmysle § 80 písm. c) O.s.p. domáhal proti druhému účastníkovi určenia, že pracovný pomer trvá (rozhodnutie o takejto určovacej žalobe by predpokladalo prejudiciálne posúdiť platnosť alebo neplatnosť skončenia pracovného pomeru).“
- ▶ „zmeškanie tejto lehoty nemožno obchádzať žalobou o určenie, že pracovný pomer trvá“.

obchodné vedenie v pracovnoprávných vzťahoch

- ▶ Ustanovenie §134 Obchodného zákonníka upravuje obchodné vedenie pre spoločnosť s ručením obmedzeným a určuje, že „na rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti, ktoré patrí do pôsobnosti konateľov, sa vyžaduje súhlas väčšiny konateľov, ak spoločenská zmluva neurčí vyšší počet hlasov.“

Rozsudok Krajského súdu Banská Bystrica 14 CoPr 3/2012 z 25. júna 2013

„pod obchodné vedenie spoločnosti ... je nutné ... zahrnúť aj právne úkony vykonané za spoločnosť žalovaným ako konateľom a mať za to, že nielen prijatie internej smernice žalobcu ... ale aj uzatváranie pracovných pomerov a zmien už uzatvorených pracovných pomerov, sú svojím charakterom obchodným vedením spoločnosti, pretože sa týkajú vnútorného vedenia a organizácie spoločnosti. ... Odvolací súd preto považuje ... Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa ..., spadajúce pod obchodné vedenie spoločnosti, za neplatné, z dôvodu ich rozporu s ustanovením § 134 Obchodného zákonníka.“

obchodné vedenie v pracovnoprávných vzťahoch

► Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 Cdo 60/2019 z 27. mája 2020

„Rozhodnutia konateľov spoločnosti tvoria základ pre právne úkony urobené obchodnou spoločnosťou voči tretím osobám a majú zásadný vplyv na fungovanie spoločnosti. Pre platnosť týchto úkonov, týkajúcich sa obchodného vedenia spoločnosti, zákon vyžaduje súhlas väčšiny konateľov práve z dôvodu zásadných následkov a vplyvu, aké majú tieto právne úkony na chod spoločnosti.“

písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, teda rozhodnutie o organizačnej zmene, ktoré je hmotnoprávnou podmienkou výpovede podľa §63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, je súčasťou obchodného vedenia a v prípade, že nebolo prijaté väčšinou konateľov (hoc podľa zápisu v obchodnom registri na konanie navonok a na podanie výpovede stačí minorita) je samotná výpoveď len z tohto dôvodu neplatná

obchodné vedenie v pracovnoprávných vzťahoch

► Použitie obchodnoprávných inštitútov v pracovnom práve

► Následky porušenia obchodného vedenia

► ...ani v prípade, že určité rozhodnutie spadá pod definíciu obchodného vedenia, nemá nedodržanie postupu stanoveného zákonom či spoločenskou zmlouvou za následok neplatnosť právneho úkonu. Takýto právny úkon už nie je súčasťou obchodného vedenia spoločnosti, ale je konaním v mene spoločnosti, pre ktoré §133 ods. 1 Obchodného zákonníka určuje, že ak je konateľov viac, je oprávnený konať v mene spoločnosti každý z nich samostatne, ak spoločenská zmluva neurčuje inak. Dôsledkom právneho úkonu konateľa, ktorý nebol podložený potrebným rozhodnutím v rámci obchodného vedenia spoločnosti, nie je neplatnosť. Následkom konania navonok bez podkladového rozhodnutia obchodného vedenia teda zásadne je iba zodpovednosť člena štatutárneho orgánu za spôsobenú škodu.

► Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 29 Odo 479/2003 z 25. augusta 2004. Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 29Odo 5330/2014 z 28. mája 2015. Rozsudok Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Odo 1108/2005 z 27. februára 2007. Rozsudok Nejvyššího soudu sp. zn. 32 Odo 302/2004 z 21. februára 2007.

► Zmysel právnej úpravy obchodného vedenia

príslušnosť súdov

- ▶ Vzťahy vyplývajúce zo štátnej služby profesionálneho vojaka nemožno považovať pre ich povahu za veci súkromnoprávne (predovšetkým pracovnoprávne). Služobný pomer je charakterizovaný ako inštitút verejného práva a to sa prejavuje aj v právnej úprave týkajúcej sa vzniku, zmeny, priebehu a zániku štátnej služby, ako aj s tým súvisiacich otázok.

Uznesenie NS SR z 19. februára 2019 sp. zn. 1KO 3/2019

príslušnosť súdov

- ▶ - Vojenský útvar 6335 Prešov písomným oznámením o výške a zložení platu z 09. januára 2017 č. vkPO-122-566/2017, vydaným podľa ustanovení § 39 ods. 2 a § 82 ods. 1 zákona č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ..., oznámil žalobcovi rtm. A. V. výšku a zloženie jeho služobného platu
- ▶ Na záver preto kompetenčný senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky konštatuje, že vzťahy vyplývajúce zo štátnej služby profesionálneho vojaka podľa zákona č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov nemožno považovať pre ich povahu za veci súkromnoprávne (predovšetkým pracovnoprávne). Služobný pomer je a bol vždy charakterizovaný ako inštitút verejného práva. Tento vzťah nevzniká zmluvou, ale mocenským aktom služobného orgánu a po celú dobu jeho trvania sa výrazne odlišuje od pomeru pracovného, ktorý je naopak typickým súkromnoprávnym vzťahom, v ktorom majú účastníci tohto právneho vzťahu rovné postavenie. Uvedené sa prejavuje aj v právnej úprave týkajúcej sa vzniku, zmeny, priebehu a zániku štátnej služby, ako aj s tým súvisiacich otázok.

príslušnosť súdov

- ▶ V danej veci žalobca napádal rozhodnutie o pridelení platu - a v okolnostiach daného prípadu možno aj súhlasiť, že vec by mohlo spadať do správneho súdnictva
- ▶ Pre ilustráciu - ak by vojakovi nebol vyplatený plat - nešlo by o pracovnoprávny spor? Alebo ak by neboli štátnej zamestnankyni (napríklad na daňovom úrade) nepriznané odmeny, resp. nesúhlasila by s ohodnotením, ktoré sa na odmeny viaže - nešlo by o pracovnoprávny spor? A napokon neplatné skončenie služobného pomeru - ide o nepochybné pracovnoprávny spor (aj s delegovanou pôsobnosťou).
- ▶ *„Nemožno opomenúť ani skutočnosť, že sám zákonodarca rozlišuje pojmy plat vo verejnoprávnej regulácii a mzda v súkromnoprávnej regulácii. Súd v prejedávanej veci napokon nebude rozhodovať o vyplatení či nevyplatení sporného nároku zo súkromných zdrojov ale o vyplatení nároku z verejných financií.“*
- ▶ Teória pracovného práva zaraďuje služobné vzťahy medzi pracovnoprávne vzťahy (platí to od prvej republiky) a predmetná právna veta predstavuje zásadný zásah do uvedeného.

d'akujem za pozornosť