

# Štát a právo

Ročník 11

2024

1

**Vyberáme z obsahu**

**Costs of Obtaining Revenues in Polish Corporate Income Tax  
on the Example of Compensation**

**Materiálne aspekty osobitného príspevku podľa zákona o dohľade  
nad finančným trhom ako sankcie**

**Prestávky na dojčenie z pohľadu pracovnej legislatívy a diverzity  
managementu**



# Štát a právo

## State and law

### Redakčná rada

#### Predseda redakčnej rady:

prof. Dr. iur. JUDr. Ing. Michal Turošík, PhD. *Právnická fakulta Univerzity Mateja Bela*

#### Podpredsedovia redakčnej rady:

Mult. Dr.h.c. prof. JUDr. Mojmír Mamojka, CSc. *Právnická fakulta Univerzity Mateja Bela*

Dr.h.c. prof. JUDr. Jaroslav Chovanec, CSc. *Fakulta masmediálnej komunikácie Univerzity sv. Cyrila a Metoda*

#### Členovia:

prof. Dr. habil. Jozef Ciagwa *Wydział Prawa i Administracji Uniwersytet Śląski w Katowicach*

prof. JUDr. Ľubor Cibulka, CSc. *Právnická fakulta Univerzity Komenského*

prof. JUDr. Jozef Králik, CSc., MBA, *Fakulta práva Janka Jesenského, Vysoká škola Danubius*

prof. JUDr. Mojmír Mamojka, PhD., ml. *Akadémia policajného zboru*

prof. JUDr. Igor Palúš, CSc. *Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik*

Mult. Dr.h.c. prof. JUDr. Viktor Porada, DrSc. *Vysoká škola Karlovy Vary*

Prof. Habil. Dr. Gintaras Švedas, *Faculty of Law, Vilnius University, Vilnius, Lithuania*

prof. JUDr. Peter Vojčík, CSc. *Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika*

doc. JUDr. Eduard Burda, PhD. *Právnická fakulta Univerzity Komenského*

dr hab. Celina Nowak, prof. INP PAN, *Polish Academy of Sciences, Institute of Legal Sciences, Warsaw, Poland*

doc. JUDr. Pavel Salák, PhD. *Právnická fakulta Masarykovy univerzity v Brne*

doc. PhDr. Vladimír Segeš, PhD. *Vojenský historický ústav*

dr hab. Piotr Szymaniec, prof. PWSZ, *Angelus Silesius University of Applied Sciences in Walbrzych -Walbrzych, Poland*

doc. JUDr. Vladimír Zoubek, CSc. *Policejní akademie České republiky v Praze*

#### Výkonný redaktor:

JUDr. Aneta Kšenzighová, MBA, *Právnická fakulta Univerzity Mateja Bela* [aneta.ksenzighova@umb.sk](mailto:aneta.ksenzighova@umb.sk)

#### Jazyková úprava:

Mgr. Zuzana Mičková, PhD.

---

## Obsah

|  |    |
|--|----|
| Costs of Obtaining Revenues in Polish Corporate Income Tax on the Example of Compensation<br><i>Piotr Kobyłski</i> .....   | 2  |
| Pracovný pomer na dobu určitú a jeho špecifiká v prípade vysokoškolských učiteľov: Pohľad na aktuálnu situáciu<br><i>Žaneta Krasulová</i> .....                          | 12 |
| Subjekty verejnej moci vo finančnom práve a ich právne vymedzenie<br><i>Soňa Kubincová</i> .....   | 25 |
| Materiálne aspekty osobitného príspevku podľa zákona o dohľade nad finančným trhom ako sankcie<br><i>Michal Úradník</i> .....  | 35 |
| Legálny zväzok páru rovnakého pohlavia v Slovenskej republike a rozsah uznávania takýchto zväzkov právoplatne vzniknutých v zahraničí<br><i>Veronika Václavová</i> ..... | 43 |
| Prestávky v práci<br><i>Lucia Váryová</i> .....  | 52 |
| Prestávky na dojčenie z pohľadu pracovnej legislatívy a diverzity managementu<br><i>Jana Žul'ová</i> .....   | 61 |

---

# Costs of Obtaining Revenues in Polish Corporate Income Tax on the Example of Compensation

Piotr Kobylski\*

DOI: <https://doi.org/10.24040/sap.2024.11.1.2-11>

## Abstract:

KOBYLSKI, Piotr: *Costs of Obtaining Revenues in Polish Corporate Income Tax on the Example of Compensation*. This study is devoted to the issue of compensation for universities for theft of funds in the Polish corporate income tax. Generally speaking, it must be stated that in the literature there are quite extensive studies on corporate income tax, while the issue of compensation in connection with theft as a premise for recognizing this loss as tax-deductible costs was treated quite fragmentarily. It is worth considering whether the actions taken by the legislator allowed for the creation of a properly functioning model of tax-deductible costs. The main research intention is to characterize the impact of legal regulations in order to determine the scope of their impact on the tax law system. It is worth noting that from a theoretical point of view, for example, a university as a taxpayer should not be liable for illegal actions of third parties. For this reason, the question must be answered whether the concept of „due diligence“ will be important from the taxpayer’s point of view. Therefore, it is necessary to analyze the culpable activity. It is therefore necessary to indicate to what extent and on what basis the legislator assumed that the developed legal solutions would determine a well-functioning structure of income in corporate income tax.

## Key words:

costs of obtaining revenues, university, compensation, theft, due diligence

## Introduction

E. Łętowska points out that „the level of legal protection in a given country cannot be determined if one does not know the standard. What does it matter if one knows the text of the provision if, in a certain sphere, the determinant of the level of protection - with its potential capabilities - is not the text of the provision itself, but the standard shaped in practice“.<sup>1</sup> As a rule, not all regulations find the same application in practice. In practice, conflicting views or inconsistent theories can make it difficult

---

\* PhD, Associate Professor, Casimir Pulaski Radom University, Faculty of Law and Administration, Institute of Law, Chrobrego Street 31, 26-600 Radom, Poland.

1 ŁĘTOWSKA, E. *Praworządność wymaga standardów. Rzeźbienie państwa prawa. 20 lat później. Ewa Łętowska w rozmowie z Krzysztofem Sobczakiem*. 1 edit. Warsaw : Wolters Kluwer, 2012, p. 13.

to make the right decision. For this reason, it is not easy to establish a specific standard. For example, the task of a university is primarily to conduct scientific activities, provide research services, and transfer knowledge and technology to the economy. Additionally, under Article 11 of the Act of 20 July 2018 - Higher Education and Science Law, the university may carry out separate organizational and financial economic activities within the scope and forms specified in the statute, particularly by establishing capital companies.<sup>2</sup> Generally speaking, it must be stated that universities, regardless of whether they are public or private and who their founder is, have legal personality.<sup>3</sup> Tax laws provide many solutions that force legal entities to operate and use a bank account. It is worth noting that the costs of banking services related to the current maintenance of the account and payments made by universities are covered by the minister responsible for higher education and science from financial resources. Naturally, modern operating standards require banks to implement bank account security measures. However, there is no doubt that electronic money is still associated with certain risks. This primarily concerns various cyber attacks that can lead to the actual risk of incurring expenses related to the theft of funds from a bank account. As a result, the university, as a legal entity, must also face the lack of opportunity to recover such funds. Therefore, the question arises whether such a taxpayer, being a legal entity, will be able to deduct such a loss of funds resulting from their theft from a bank account as a cost of generating income.

In this context, the interpretation of the Director of the National Fiscal Information seems to be particularly interesting, who stated that the damage associated with a bank account theft cannot generally be classified as a deductible expense. Interestingly, he also pointed out that for tax purposes, only an expense resulting from criminal activity, arising from unavoidable events for a rational entity, can be considered as a random event that justifies the inclusion of this expense in the deductible expenses.<sup>4</sup> This means that a loss resulting from theft can be classified as a deductible expense. However, it is essential for such a loss to have an exceptional nature and be genuinely unavoidable. Additionally, the behavior of the legal entity is crucial. In other words, any culpable action on the part of the taxpayer may result in the analyzed loss being considered as a random expenditure and, therefore, not eligible for deduction as a cost of generating revenue. In light of the above, the fundamental condition for such qualification will be the exercise of due diligence.<sup>5</sup>

This study is dedicated to analyzing compensation for theft of funds in corporate income tax. It must be noted that while there is extensive literature on corporate income tax, the issue of compensation for theft as a basis for considering this loss

- 
- 2 Act of 20 July 2018 – Law on Higher Education and Science, consolidated text: Journal of Laws of 2021, item 478, as amended.
  - 3 BALICKI, A. – PYTER, M. – ZIĘBA, B. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*. 1 edit. Warsaw : C.H. Beck, 2020, pp. 44-50.
  - 4 Director of the National Tax Information. 0112-KDIL3-1.4011.101.2019.1.AG. [online]. 2024. Available at: <https://sip.mf.gov.pl/faces/views/szczegoly/szczegoly-interpretacji-indywidualnej.xhtml?dokumentId=554311&poziomDostepu=PUB&indexAccordionPanel=-1#tresc>.
  - 5 GRABARCZYK, J. *Opodatkowanie przychodów z nieodpłatnych świadczeń*. 1 edit. Warsaw : Wolters Kluwer, 2014, pp. 87-90.

as deductible expenses has been treated only briefly. Legal science has not shown particular interest in this matter. The choice of the subject of analysis is therefore dictated by a gap in legal literature, which provides an additional justification for undertaking research tasks. It is worth considering, in the context of current legal provisions, what the expectations of the institution under analysis are.

The theoretical-legal layer of considerations focuses largely on the system of guarantees, whose task is to lead to the formation of a situation of a specific entity in the sphere of legal standards. Against the background of the above remarks, it should be considered whether the actions taken by the legislator allowed for the creation of a properly functioning model of revenue costs. The main research intention is to characterize the impact of the above-mentioned legal regulations on determining the scope of their influence on the tax law system. It is worth noting that from a theoretical point of view, the mentioned university should not be held responsible for the illegal actions of third parties. Therefore, the question must be answered whether the concept of „due diligence“ will be relevant from the taxpayer’s point of view. Therefore, an analysis of the culpable act must be conducted. It is necessary to indicate the extent and on what basis the legislator assumed that the developed legal solutions will decide on a well-functioning structure of income in corporate income tax. The relationship between the bank and the legal person, which ultimately leads to the formation of a legal relationship, is of crucial importance. Only it gives the competence to realize the expected right of the taxpayer. Therefore, an examination of the practice of applying the analyzed issue is required. In this way, it will be clear whether the analyzed legal institution has become a standard.

## 1. Legal nature of costs of generating income in the Polish corporate income tax

In accordance with Article 15(1) of the Act of 15 February 1992 on Corporate Income Tax, costs incurred in order to obtain income from a source of revenue or to maintain or secure a source of revenue are considered as income-generating costs, excluding costs listed in Article 16(1).<sup>6</sup> What is essential, Article 16(1) of the Corporate Income Tax Act excludes from deductible costs the following losses:

- In fixed assets as well as intangible and legal assets to the extent covered by the amount of depreciation allowances referred to in Article 16h(1)(1) of the Corporate Income Tax Act,
- Arising from the liquidation of partially written off fixed assets, if these assets have lost their economic usefulness due to a change in the nature of operations,
- From the sale of receivables, including as specified in Article 12(1)(7) of the Corporate Income Tax Act, excluding receivables or their parts that have previously been recognized as due income – up to the amount previously recognized as due income,
- To the extent not covered by income obtained from acquired receivables, including acquired packages of receivables,
- Arising from losses of excise goods not exempted from excise tax and the excise

---

6 The Act of February 15, 1992 on Corporate Income Tax, consolidated text Journal of Laws of 2021, item 11, as amended.

- tax on these losses,
- Arising from the loss or liquidation of cars and the costs of post-accident repairs if the cars were not covered by voluntary insurance,
  - Arising from the loss of made prepayments (advance payments) in connection with non-performance of a contract.

In light of the above, it should be stated that the theft of cash does not fall under any of the above-mentioned categories that exclude losses from deductible costs. In tax law doctrine, the view has been established that a loss in circulating assets can be considered a deductible expense, provided it is not attributable to any fault.<sup>7</sup> On the other hand, the case law of administrative courts has established that in the case of theft of funds, losses in working capital can be classified as costs of obtaining income, provided that the loss is related to the overall business activity, its occurrence is not caused by the taxpayer's fault, it is properly documented, and the taxpayer demonstrates that appropriate measures have been taken to prevent such loss<sup>8</sup>. It is worth noting that the concept of loss as a cost of generating income is not defined in the Corporate Income Tax Act. Using linguistic interpretation, it should be understood as a damage in the civil sense, and therefore as a decrease in assets caused by circumstances independent of the taxpayer, who incurs the loss. The Supreme Administrative Court emphasized that „analyzing the scope and purpose of the cited regulations, one can determine the meaning of loss as a category appearing in the context of the possibility of recognizing or not recognizing it as a cost of generating income under the Corporate Income Tax Act“.<sup>9</sup> As a result, this reasoning leads to the conclusion that the legislator equates loss with the tax value of the taxpayer's assets.

The key factor is that in cases of monetary theft, it is primarily necessary to establish the absence of fault in the occurrence of the loss. In this context, an example worth discussing is the loss of money from bank accounts. Analysis of case law shows that in such situations, banks usually argue that they have fulfilled all their statutory obligations relating to ensuring the security of deposited funds, as they have warned their clients of potential threats and provided them with guidelines for proper use of mobile banking.<sup>10</sup> In this regard, the loss is solely the fault of the customers themselves, as they have provided the data allowing access to their accounts. However, it is worth noting that in such situations, usually no software requirements are imposed on customers who want to use electronic banking services. Undoubtedly, this dispute should be resolved based on the provisions of the Act of August 19, 2011, on payment services.<sup>11</sup> Article 1 point 1 point 2 of this act defines the rights and obligations of the parties arising from contracts for payment services, as well

---

7 SMAKUSZEWSKI, M. – KLIMKIEWICZ, K. – SIWIŃSKI, M. *Koszty uzyskania przychodów, CIT 2021. Komentarz*. 1 edit. Warsaw : Infor, 2021. pp. 520-526.

8 Judgment of the Regional Administrative Court in Olsztyn, case no. I SA/Ol 269/20, dated 27.08.2020. LEX no. 3061806.

9 Judgment of the Supreme Administrative Court, case no. II FSK 2496/13, dated 22.12.2015. LEX no. 1942627.

10 Judgment of the District Court in Łódź, case no. III Ca 24/16, dated 22.03.2016. LEX no. 2130586.

11 Law of August 19, 2011 on payment services, consolidated text Journal of Laws of 2021, item 355.

as the scope of liability of providers for the provision of payment services. It should be noted that payment services refer to activities consisting in particular of carrying out payment transactions, including the transfer of funds to a payment account with the user's provider or with another provider by executing payment order services. According to Article 2 point 10 of the Payment Services Act, a payment order is submitted by the payer using a payment instrument, which is an individualized device or a set of procedures agreed upon by the user and the provider that the user uses to submit a payment order. Therefore, the bank, as the provider issuing the payment instrument, has an obligation to ensure that the individual security measures of the payment instrument are not accessible to persons other than the user authorized to use that instrument, and the client, as the user of the payment instrument, has an obligation to use the payment instrument in accordance with the framework agreement and to immediately report to the provider any loss, theft, misappropriation or unauthorized use of the payment instrument or unauthorized access to it. As a result, when receiving the payment instrument, the bank's customer should take necessary measures to prevent the breach of individual security measures of the instrument, in particular, they are obliged to store the payment instrument with due care and to not provide it to unauthorized persons. According to Article 40 point 1 of the Payment Services Act, a payment transaction is considered authorized if the payer approves the execution of the transaction in the manner provided for in the agreement between the payer and its provider. As rightly pointed out in the literature, it is important to determine whether the customer has given such consent. It is worth emphasizing that the burden of proof that the payment transaction was approved by the user or that it was executed correctly lies with the user's provider. On a side note, it should be mentioned that establishing the registered use of a payment instrument by the provider does not prove that the payment transaction was authorized by the user.<sup>12</sup> In summary, the provider is obligated to demonstrate circumstances proving the authorization of the payment transaction by the payer or circumstances that would make it probable that the payer intentionally caused an unauthorized payment transaction, or intentionally or due to gross negligence violated one of the obligations mentioned in Article 42 of the analyzed act. The holder of the payment instrument should keep the payment instrument with due diligence. This should reflect the civil law, but also the general concept of the term due diligence required in relationships of a particular kind, typically applied in a specific sphere of activity.<sup>13</sup>

## 2. Damage as a cost of revenue acquisition

Given the above, if the loss occurred as a result of theft and legal responsibility cannot be attributed to any legal entity for causing such a situation, it is worth analyzing the conditions of such loss as a cost of income generation. The fact that the concept

---

12 BAJOR, B. – BYRSKI, J. – ZALCEWICZ, A. *Odpowiedzialność za wykonanie transakcji, Ustawa o usługach płatniczych*. 2 edit. Warsaw : Wolters Kluwer, 2021, pp. 1006-1010.

13 SĘK, M. Methodology for the assessment of due diligence: a facilitation or a hindrance for taxpayers? *Tax Review*. 2018, no. 10. p. 32.



of deducting costs of income generation is not precise means that every expense incurred by the institution should be subject to individual analysis. It is important to determine the existence of a causal relationship between incurring the cost and the emergence of taxable income, as well as the actual possibility of generating taxable income or maintaining and securing the source of its acquisition. In legal practice, it is indicated that in order to allocate an expense incurred by a taxpayer to the cost of income generation, the following conditions must be met: the expense is incurred by the taxpayer, the incurred cost is real, the incurred cost is related to the taxpayer's economic activity, the cost was incurred for the purpose of generating income or may affect the amount of income generated, and the cost should be properly documented.<sup>14</sup> Due to this, every expense, after eliminating expenses from Article 16 paragraph 1 of the Corporate Income Tax Act, may constitute a cost of generating income, provided that it remains causally related to the income obtained. In this context, the judgment of the Administrative Court in Poznań of 19 March 2021 deserves particular attention, which ruled that „the taxpayer should have evidence that objectively demonstrates the fact of incurring an expense and its connection to income, thus indicating the credibility of business operations recorded in tax books. Expenses actually incurred are those that result from the real course of economic events, reflected in valid and reliable source documents. This means that real economic actions matter, not just their manifestations visible in documents such as invoices“.<sup>15</sup> When analyzing the concept of costs of obtaining income, it should be emphasized that it does not matter whether the taxpayer intentionally or unintentionally settled the costs of obtaining income based on unreliable accounting documents. The opportunity to classify a specific expense as costs of obtaining income requires presenting the source of origin of the service. Recognizing an expense indicated on an invoice issued by a party other than the actual service provider as a cost of obtaining income, if the actual source of origin of the services is not disclosed, would lead to approving a tax settlement based not on the actual course of a business transaction, but only on the documents submitted by the taxpayer.<sup>16</sup> As a result, an exclusive calculation of costs does not exhaust the concept of costs of generating revenue. However, it is fundamentally important that just as the holder of a payment instrument must keep the payment instrument with due diligence, the taxpayer has the obligation to exercise due diligence to prevent losses. Therefore, if the taxpayer is not responsible for the loss of funds, the university will be able to claim compensation.

In the case of theft of monetary funds, it is worth adding that simply reporting such an incident is not sufficient to obtain compensation that can be considered as a cost of obtaining income. It is necessary to obtain a final decision concluding the proceedings in the case. Reporting such a loss only means that there are grounds to initiate preparatory proceedings. Therefore, including such damage from the theft

---

14 DMOCH, W. *Podatek dochodowy od osób prawnych. Komentarz*. 7 edit. Warsaw : C.H. Beck, 2021, pp. 300-306.

15 Judgment of the Voivodeship Administrative Court in Poznań case no. I SA/Po 867/20, dated 19.03.2021. LEX no. 3179028.

16 DMOCH, W. *Podatek dochodowy od osób prawnych. Komentarz*. 7 edit. Warsaw : C.H. Beck, 2021, pp. 135-142.

of monetary funds from a bank account as a cost of obtaining income would be premature. Only after the completion of preparatory proceedings, the transfer of the case to court, and obtaining a final decision, the institution has the competence to demonstrate the extent of the incurred loss. Although such a ruling will not be a basis for qualifying the loss on the tax account, it will allow the tax authorities to conduct a tax procedure. Ultimately, it is the authority that decides that the amount of the loss in monetary funds is certain and final. Only after conducting the above actions can the provisions of Article 15(1) of the Corporate Income Tax Act be applied. The aim is to be able to recognize that the theft was incidental and could not have been detected.<sup>17</sup> In the context of the analyzed case, further consideration needs to be given to the issue of revenue. The legislator did not define the concept of revenue, while in Article 12(1-9) of the analyzed law, only exemplary categories of revenue are mentioned. From this open catalog structure, it follows that revenue includes all long-term property increments actually received in the tax year. As a general rule, for taxpayers subject to corporate income tax, revenue includes revenue that is due, even if it has not yet been received.<sup>18</sup> In order to consider a property gain as income of a legal entity, it is necessary to verify whether it has a primarily definitive character. The issue of the source of the received funds is therefore secondary and does not have real significance.<sup>19</sup> Therefore, it should be concluded that the funds received by a legal person are considered its income. It is important to note that this applies to both funds resulting from business activities and other definitive benefits, including the amount of compensation for losses due to theft. However, it is worth emphasizing that the receivables received from the insurer cannot be treated as a refund of stolen money in any case, as the transfer of funds as compensation is the fulfillment of an obligation arising from the insurance agreement.

### 3. The point of view of the so-called due diligence

Taking into account the conclusions drawn from this study, it should be noted that the cost of obtaining income is an expense incurred in connection with obtaining income. On the one hand, this means that a given expense can be classified as a cost of obtaining revenue if there is a causal relationship between this expense and the generation of income, which will prove that the expense incurred has an impact, or at least can have an impact, on the creation or increase of revenue and securing the source of income. For the tax authority, the relationship between cost and revenue that the taxpayer has at the time of incurring the cost is important. The tax authority must demonstrate the lack of factual grounds for recognizing a given cost in income. The university, when deciding that a given cost serves its activities, has the right to include it as a cost of obtaining revenue. However, if the authority does not recognize

---

17 SZWECH, A. Can theft of funds be included in deductible costs? *Legal Newspaper Journal*. [online]. 2024. Available at: <https://podatki.gazetaprawna.pl/artykuly/1410820,czy-kradziez-srodkow-pienieznych-mozna-uwzględnic-w-kosztach-uzyskania-przychodow.html>.

18 MAŁECKI, P. – MAZURKIEWICZ, M. *CIT. Komentarz. Podatki i rachunkowość*. 14 edit. Warsaw : Wolter Kluwer, 2023, pp. 515-525.

19 SEKITA, J. *Rozliczanie podatku u źródła*. 2 edit. Warsaw : Wolters Kluwer, 2023, pp. 105-106.

such a cost in taxable income, it must prove the validity of such a decision. It should also be emphasized that costs incurred to generate revenue are tax expenses at the time they are incurred, not when income is generated in connection with them. It is also worth adding that from the definition contained in Article 15(1) of the Corporate Income Tax Act, it follows that the cost is incurred in order to achieve „revenue,“ not a specific „revenue.“ On the other hand, therefore, there does not have to be a direct relationship between the incurred cost and the generation of that revenue.<sup>20</sup> The costs are incurred in the interest of a legal person, which generates income subject to income tax. Furthermore, when assessing the intentions of the taxpayer, one must always consider whether at the time of deciding to incur certain costs, they could reasonably and without any doubt justify their belief in the connection between the expenditure and the income. Therefore, crucial in this regard is the analysis of the behavior of the taxpayer from the point of view of the so-called due diligence. It has become widely accepted in national court rulings that when accusing a taxpayer of not exercising due diligence to protect their interests, the tax authority is obliged to indicate the legal instruments that the taxpayer could and should have used to meet the tax authority's requirements regarding due diligence in this regard.<sup>21</sup> The adopted model should be combined with the correct fulfillment of the tax obligation. It serves as a means to protect fiscal interests of the state according to Article 84 of the Constitution of the Republic of Poland<sup>22</sup> – The principles of tax justice, which guarantee the proper construction of tax formation according to the principles of universality and equality, must be translated into English. Tax authorities must enforce compliance with tax obligations from everyone, as the financial sources derived from taxation are the foundation for maintaining the smooth functioning of the state apparatus.<sup>23</sup>

## Conclusion

In summary, in the case of compensation for the loss of financial resources under corporate income tax, it is essential to demonstrate due diligence in the form of adequate protection. It should therefore be assumed that the standard is to recognize that a loss caused by theft is a cost of generating income if the taxpayer meets the prerequisites for considering it as a cost of generating income, including demonstrating that its occurrence was not due to the negligent actions of the taxpayer, who also took appropriate measures to protect against such a loss. Additionally, it is important to note that the possibility of including losses from theft as costs is not influenced by the actual loss itself, but by the payment of compensation for its insurance. It should be noted that the financial loss itself is not an event that can be directly associated with income as mentioned in Article 15(1) of the Corporate Income Tax Act, as it does

---

20 POGOŃSKI, M. *Koszty uzyskania przychodów w podatkach dochodowych (PIT, CIT)*. 2 edit. Warsaw : C.H. Beck, 2018, pp. 3-5.

21 Judgment of of the Voivodship Administrative Court in Bydgoszcz case no. I SA/Bd 140/21, dated May 11, 2021. LEX no. 3190115.

22 The Constitution of the Republic of Poland of 2nd April 1997 consolidated text, Journal of Laws No. 78, item 483, as amended.

23 Judgment of the Constitutional Tribunal, case no. P 49/13, dated 29.07.2014. LEX no. 1491200.

not directly contribute to the generation of such income. The specific characteristic is the taxpayer's business activity, which is aimed at generating income. According to the current law, „recognizing every loss as a cost of generating income would, in reality, compensate for economic risk through tax regulations. Not all expenses associated with business activities, even if economically justified, and losses incurred in the conducted business constitute costs of generating income. Otherwise, any risk associated with conducting business activities could be transferred to the State Treasury through the reduction of taxable income“.<sup>24</sup>

### Bibliography:

- BAJOR, B. – BYRSKI, J. – ZALCEWICZ, A. 2021. *Odpowiedzialność za wykonanie transakcji, Ustawa o usługach płatniczych*. 2 edit. Warsaw : Wolters Kluwer, 2021. ISBN: 978-83-8223-648-4.
- BALICKI, A. – PYTER, M. – ZIĘBA, B. 2020. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*. 1 edit. Warsaw : C.H. Beck, 2020, ISBN: 978-83-8198-335-8.
- Director of the National Tax Information, 0112-KDIL3-1.4011.101.2019.1.AG. [online]. 2024. Available at: <https://sip.mf.gov.pl/faces/views/szczegoly/szczegoly-interpretacji-indywidualnej.xhtml?dokumentId=554311&poziomDostepu=PUB&indexAccordionPanel=-1#tresc>.
- DMOCH, W. 2021. *Podatek dochodowy od osób prawnych. Komentarz*. 7 edit. Warsaw : C.H. Beck, 2021. ISBN: 9788381280914, pp. 300-306.
- GRABARCZYK, J. 2014. *Opodatkowanie przychodów z nieodpłatnych świadczeń*. 1 edit. Warsaw : Wolters Kluwer, 2014. ISBN: 978-83-264-7383-8.
- ŁĘTOWSKA, E. 2012. *Praworządność wymaga standardów. Rzeźbienie państwa prawa. 20 lat później. Ewa Łętowska w rozmowie z Krzysztofem Sobczakiem*. 1 edit. Warsaw: Wolters Kluwer, 2012. ISBN: 978-83-264-3896-7.
- MAŁECKI, P. – MAZURKIEWICZ, M. *CIT. Komentarz. Podatki i rachunkowość*. 14 edit. Warsaw : Wolter Kluwer, 2023, ISBN: 978-83-8328-683-9. pp. 515-525.
- POGOŃSKI, M. 2018. *Koszty uzyskania przychodów w podatkach dochodowych (PIT, CIT)*. 2 edit. Warsaw : C.H. Beck, 2018. ISBN: 9788325596385.
- SEKITA, J. 2023. *Rozliczanie podatku u źródła*. 2 edit. Warsaw : Wolters Kluwer, 2023. ISBN: 978-83-8328-138-4.
- SEK, M. Methodology for the assessment of due diligence: a facilitation or a hindrance for taxpayers? *Tax Review*. 2018, no. 10. pp. 30-40.
- SMAKUSZEWSKI, M. – KLIMKIEWICZ, K. – SIWIŃSKI, M. 2021. *Koszty uzyskania przychodów, CIT 2021. Komentarz*. 1 edit. Warsaw : Infor. 2021, ISBN: 9788381379113.
- SZWECH, A. Can theft of funds be included in deductible costs? *Legal Newspaper Journal*. [online]. 2024. Available at: <https://podatki.gazetaprawna.pl/artykuly/1410820,czy-kradziez-srodkow-pienieznych-mozna-uwzglednic-w-kosztach-uzyskania-przychodow.html>.

---

24 Judgement of the Supreme Administrative Court case no. II FSK 2496/13, dated December 22, 2015. LEX no. 1942627.

**Summary: Costs of Obtaining Revenues in Polish Corporate Income Tax on the Example of Compensation**

This study is dedicated to analyzing compensation for theft of funds in corporate income tax. It must be noted that while there is extensive literature on corporate income tax, the issue of compensation for theft as a basis for considering this loss as deductible expenses has been treated only briefly. Legal science has not shown particular interest in this matter. The main research intention is to characterize the impact of the above-mentioned legal regulations on determining the scope of their influence on the tax law system. It is worth noting that from a theoretical point of view, the mentioned university should not be held responsible for the illegal actions of third parties. Therefore, the question must be answered whether the concept of „due diligence“ will be relevant from the taxpayer’s point of view. Therefore, an analysis of the culpable act must be conducted. According to the current law, „recognizing every loss as a cost of generating income would, in reality, compensate for economic risk through tax regulations. Not all expenses associated with business activities, even if economically justified, and losses incurred in the conducted business constitute costs of generating income.

doc. Piotr Kobylski, PhD.  
Casimir Pulaski Radom University  
Faculty of Law and Administration, Institute of Law  
Chrobrego Street 31  
26-600 Radom  
Poland.  
e-mail: p.kobylski@uthrad.pl



Obsah článku podlieha licencií Creative Commons Attribution 4.0 International Licence CC BY (Piotr Kobylski).

# Pracovný pomer na dobu určitú a jeho špecifiká v prípade vysokoškolských učiteľov: Pohľad na aktuálnu situáciu

Žaneta Krasulová\*

DOI: <https://doi.org/10.24040/sap.2024.11.1.12-24>

## Abstrakt:

KRASULOVÁ, Žaneta: *Pracovný pomer na dobu určitú a jeho špecifiká v prípade vysokoškolských učiteľov: Pohľad na aktuálnu situáciu*. Autorka v článku rozoberá jednu z atypických foriem zamestnávania, a to pracovné pomery na dobu určitú. Svoju pozornosť cieľi na pracovnoprávne vzťahy vysokoškolských učiteľov v kontexte obligatórneho charakteru rešazenia pracovných pomerov na dobu určitú. Článok prináša prehľad slovenskej aj európskej právnej úpravy zamestnávania na dobu určitú a zameriava sa na výnimky zo zákazu rešazenia pracovných pomerov na dobu určitú najmä vo vzťahu k aplikácii ust. § 48 ods. 6 Zákonníka práce. Taktiež v článku podáva právnu analýzu inštitútu definitívy ako zamýšľanej garancie stability v kariére vysokoškolských učiteľov.

## Kľúčové slová:

pracovný pomer na dobu určitú, doba určitá a doba neurčitá, atypické formy zamestnávania, vysokoškolskí učelia, zásada rovnakého zaobchádzania

## Fixed-term Employment and its Specifics in Case of the University Teachers: Overview of the Current Situation

### Abstract:

KRASULOVÁ, Žaneta: *Fixed-term Employment and Its Specifics in Case of the University Teachers: Overview of the Current Situation*. The author in the article analyses one of the atypical forms of employment namely fixed-term employment contracts. Her attention is focused on the employment relationships of the university teachers, particularly the repetition of these contracts for a definite period with a mandatory character. The article presents an overview of the Slovak and the European legal framework of employment for a definite period and focuses on exceptions from prohibition of prolonging fixed-term contracts especially in relation to the Section 48 paragraph 6 of the Labour code. In addition, the article offers legal analysis of the term called „definitíva“ as intended stability guarantee in the careers of university teachers.

---

\* JUDr. Žaneta Krasulová, externá doktorandka na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave, ORCID ID: 0009-0009-7121-1896

**Key words:**

fixed-term employment, definite period and indefinite period, atypical forms of employment, university teachers, principle of equality and non-discrimination

**Úvod**

Právne normy upravujúce práva a povinnosti subjektov pracovného práva v pracovnoprávných vzťahoch sú štandardne koncipované s ohľadom na ochranu zamestnancov ako slabšej strany tohto záväzkového vzťahu. Ochranná funkcia pracovného práva reprezentuje snahu zákonodarcu vyvažovať nerovné postavenie zamestnanca a zamestnávateľa vychádzajúce zo subordinácie ako znaku typického pre pracovnoprávne vzťahy. Cieľom právnej úpravy je zabezpečiť pre zamestnancov adekvátne pracovné podmienky zamerané nielen na ich finančné ohodnotenie, ale aj vytvorenie prostredia vhodného na osobnú realizáciu zamestnancov v pracovnom procese. Už v samotnej legálnej definícii závislej práce nachádzame vymedzenie postavenia zamestnávateľa ako subjektu nadriadeného a zamestnanca ako subjektu podriadeného vykonávajúceho prácu osobne, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene a v ním určenom pracovnom čase.<sup>1</sup> Okrem ust. § 1 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len ako „Zákonník práce“) sú prvky princípu nadriadenosti a podriadenosti vyhľadateľné aj v iných častiach tohto základného kódexu pracovného práva. Obsahom základných povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovného pomeru je okrem iného aj povinnosť vykonávať prácu podľa pokynov zamestnávateľa<sup>2</sup> a plniť pokyny nadriadených zamestnancov.<sup>3</sup> Treba však poznamenať, že osobná závislosť zamestnanca založená na zmluvnom základe má svoje limity ohraničené šírkou dispozičného oprávnenia zamestnávateľa vychádzajúcej z dohodnutého druhu práce a dohodnutého miesta výkonu práce v pracovnej zmluve.<sup>4</sup>

**1. Limity uzatvárania pracovných pomerov na dobu určitú**

Legislatíva reflektuje ochranu zamestnancov aj vo vzťahu k dĺžke trvania ich pracovného pomeru. Zákonodarca v snahe vyvážiť potrebu flexibility pracovného trhu s uvedením si následkov jej aplikácie vo forme zvýšenej miery nestability a sociálnej neistoty v postavení zamestnancov, ukladá zamestnávateľovi ako všeobecné pravidlo uzatvorenie pracovného pomeru na neurčitý čas. Pracovné pomery na dobu určitú by mali predstavovať výnimku z daného pravidla, umožnenú vždy len po splnení presne vymedzených predpokladov stanovených Zákonníkom práce. Tento kogentnou právnou úpravou koncipuje istú protiváhu dispozičného oprávnenia zamestnávateľa vo vzťahu k dĺžke trvania pracovnoprávneho vzťahu, a to prostredníctvom zákonného ohraničenia jeho zmluvnej voľnosti kontrahovať

1 ust. § 1 ods. 2 Zákonníka práce

2 ust. § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce

3 ust. § 81 písm. a) Zákonníka práce

4 BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. – HAMULÁK, J. – DOLOBÁČ, M. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint 2 s.r.o., 2019. s. 35.

atypické formy zamestnávania podporujúce voľnosť na pracovnom trhu v podobe pracovných pomerov na dobu určitú. Ochranu zamestnancov dopĺňa aj v ust. § 48 ods. 1 Zákonníka práce, v zmysle ktorého, ak neboli naplnené podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú, prípadne nebol dohodnutý písomne, zákonodarca stanovuje právnu fikciu uzatvorenia pracovného pomeru na neurčitý čas.

So zámerom podporiť uzatvorenie pracovných pomerov na dobu neurčitú a v spojení s implementáciou smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20.6. 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (ďalej len „Smernica č. 2019/1152“) a smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ bol prijatý zákon č. 350/2022 Z. z., meniaci a dopĺňajúci Zákonník práce. V nadväznosti na povinnosť zamestnávateľa informovať zamestnancov aj zástupcov zamestnancov o uvoľnených pracovných miestach na neurčitý čas<sup>5</sup> bolo s účinnosťou od 1.11.2022 a v súlade s čl. 12 Smernice č. 2019/1152 do Zákonníka práce vložené ust. § 49b týkajúce sa prechodu na inú formu zamestnania. Predmetná smernica si kladie za cieľ umožniť zamestnancom, ktorých pracovný pomer u rovnakého zamestnávateľa trvá aspoň 6 mesiacov po uplynutí skúšobnej doby žiadať o zmenu pracovného pomeru s predvídateľnejšími a istejšími pracovnými podmienkami ak má zamestnávateľ takéto pracovné miesto k dispozícii.<sup>6</sup> Následkom jej uplatňovania by mal byť príklon k pracovným pomerom na neurčitý čas, a tým vytvorenie stabilného pracovného prostredia pre zamestnancov. V prípade zamietavého stanoviska zamestnávateľa je mu zákonom uložená povinnosť poskytnúť zamestnancovi písomnú odôvodnenú odpoveď v stanovenej lehote.

Vo vzťahu ku skončeniu pracovného pomeru uzatvoreného na dobu určitú postačuje samotné uplynutie tejto doby, a teda ku skončeniu dochádza bez toho, aby účastníci pracovného pomeru museli vykonať právny úkon smerujúci k jeho skončeniu. Ak zamestnanec po uplynutí dohodnutej doby naďalej vykonáva prácu s vedomím zamestnávateľa, platí, že dochádza k zmene tohto záväzku na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.<sup>7</sup> Profesorka Olšovská a docent Švec poukazujú na to, že k prekvalifikovaniu na pracovný pomer na neurčitý čas dochádza v dôsledku určitého, zákonom predvídaného konania subjektov pracovnoprávných vzťahov, avšak konštatujú, že právna úprava je vymedzená všeobecne. Autori zároveň zdôrazňujú význam súdnych rozhodnutí vo veci posúdenia okolností možného prekvalifikovania pracovného pomeru na neurčitý čas.<sup>8</sup>

---

5 ust. § 48 ods. 8 Zákonníka práce

6 čl. 12 smernice 2019/1152

7 ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní*. Komentár. Bratislava : Wolters Kluwer, s.r.o., 2019. s. 683.

8 ŠVEC, M. – OLŠOVSKÁ, A. Pracovný pomer na dobu určitú cez prizmu aktuálnej súdnej praxe. In *Právne rozpravy on-screen III.: sekcia súkromného práva: zborník z online vedeckej konferencie konanej dňa 7. 5. 2021 na Právnickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici*. 1. vyd. Banská Bystrica: Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela - Belianum, 2021. s. 272 - 284.



Zákonodarca s cieľom poskytnúť zamestnancom sociálnu stabilitu a nadväzujúc na smernicu Rady 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú (ďalej len „Smernica č. 1999/70“), nastavuje limity právne dovolených možností uzatvárania pracovných pomerov na dobu určitú. V tomto kontexte považujeme za dôležité zdôrazniť platnosť zásady rovnakého zaobchádzania. Podľa docenta Dolobáča, pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzatvorenú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, za predpokladu, že na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.<sup>9</sup> Vzhľadom k právnemu charakteru smerníc ako prameňa práva Európskej únie, je zásadné podotknúť, že pri ich implementácii do vnútroštátnych právnych poriadkov sú členské štáty viazané len dosiahnutím cieľov zamýšľaných v smernici, forma a metódy prevzatia do vnútroštátnych právnych poriadkov sú ponechané na rozhodnutí príslušných štátov. V rámci transpozície opatrení proti nezákonnému konaniu v zmysle Smernice č. 1999/70 bola do Zákonníka práce prijatá úprava uzatvárania pracovných pomerov na dobu určitú stanovujúca hornú hranicu dĺžky trvania pracovného pomeru na dobu určitú najdlhšie na dva roky, a súčasne určujúca maximálny počet opakovaných uzatvorení alebo predĺžení pracovného pomeru na dobu určitú najviac dvakrát.<sup>10</sup> Výnimky z uvedeného ustanovenia je možné realizovať len na základe Zákonníka práce, v súlade s ustanoveniami Smernice č. 1999/70 a v kontexte prijatých rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len ako „Súdny dvor“). Smernica č. 1999/70 dovoľuje predĺženie trvania pracovného pomeru na dobu určitú alebo jeho opätovné uzatvorenie, ak sú na to dané objektívne dôvody zabezpečujúce legitimitu odlišného zaobchádzania na úseku pracovných podmienok zamestnancov. Zároveň však neposkytuje jasnú odpoveď na otázku, čo možno považovať za objektívne dôvody, absenciu európskej úpravy majú dotvárať vnútroštátne právne poriadky členských štátov a rozhodovacia činnosť Súdneho dvora. V uznesení vo veci Spyridon Vassilakis a iní proti Dimos Kerkyraion vníma Súdny dvor ako legitímny objektívny dôvod existenciu konkrétnych skutočností viažucich sa k príslušnému druhu pracovného pomeru vyplývajúcu z vykonávaných pracovných činností a podmienok, za ktorých je práca vykonávaná. Paralelne konštatuje, že odkaz na zákonnú, resp. podzákonnú právnu normu vnútroštátneho právneho poriadku členského štátu Európskej únie (ďalej len ako „členský štát“) je nepostačujúci a pre zachovanie legitimity výnimky je potrebná reálna existencia skutočností v zmysle predchádzajúcej vety.<sup>11</sup> Možno uviesť tvrdenie, že európska judikatúra nastavuje pravidlo o nemožnosti extenzívneho výkladu pojmu objektívne dôvody. Súčasne je nevyhnutné, aby v prípade vnútroštátnych výnimiek nedochádzalo k popretiu zmyslu a účelu Smernice č. 1999/70, ktorým je okrem iného aj zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov v Európskom spoločenstve pri dokončení vnútorného trhu.<sup>12</sup>

9 DOLOBÁČ, M. a kol. *Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2012. s. 80.

10 ust. § 48 ods. 2 Zákonníka práce

11 Uznesenie Súdneho dvora zo dňa 12. júna 2008, vo veci Spyridon Vassilakis a iní proti Dimos Kerkyraion, C-364/07, EU:C:2008:346

12 bod 3. smernice č. 1999/70

V súvislosti s pandémiou ochorenia COVID-19 bolo do Zákonníka práce vložené ust. § 252o zakotvujúce *sui generis* výnimku zo zákazu reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú aplikovateľnú výhradne počas mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v nadväznosti na pandémiu COVID-19, resp. dva mesiace po ich odvolaní (ďalej len ako „pandémia COVID-19“).<sup>13</sup> Toto ustanovenie poskytovalo zamestnávateľom možnosť odchyliť sa od ust. 48 ods. 2 Zákonníka práce a vo vzťahu k pracovným pomerom uzatvoreným na dobu určitú, ktoré mali skončiť v dôsledku objektívnej právnej skutočnosti, uplynutím doby, počas pandémie COVID-19 tým spôsobom, že im umožnilo predĺžiť trvanie týchto pracovných pomerov nad rámec ust. § 48 ods. 2 Zákonníka práce jedenkrát najviac o jeden rok. Uvedené sa rovnako týka aj opätovného dohodnutia pracovných pomerov na dobu určitú.<sup>14</sup> Zákonodarca uložil zamestnávateľovi povinnosť tento postup vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, pričom v prípade jeho nedodržania sa má za to, že pracovný pomer bol uzatvorený na neurčitý čas.<sup>15</sup> Je potrebné zmieniť, že nielen Zákonník práce, ale aj osobitné právne predpisy boli menené v dôsledku pandémie COVID-19. Vo vzťahu k predmetu nášho záujmu má relevanciu najmä prijatie zákona č. 93/2020 Z. z., ktorým sa mení zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o vysokých školách“), prostredníctvom ktorého bolo zamestnávateľovi, vysokej škole, umožnené predĺžiť pracovný pomer vysokoškolského učiteľa bez povinnosti absolvovať výberové konanie, a to za predpokladu, ak by mal tento pracovný pomer skončiť uplynutím doby počas pandémie COVID-19. Zákonodarca, uvedomujúc si procesnú náročnosť a plynutie lehôt na úseku výberových konaní na obsadzovanie miest vysokoškolských učiteľov umožnil trvanie takto predĺženého pracovného pomeru až do posledného dňa tretieho kalendárneho mesiaca po skončení pandémie COVID-19, čo by malo zabezpečiť zamestnávateľom dostatok času na zrealizovanie výberového konania.<sup>16</sup>

## 2. Pracovné pomery vysokoškolských učiteľov na dobu určitú

### 2.1 Pretrvávajúca neistota v zamestnaní vysokoškolských učiteľov

Jedna z explicitne stanovených výnimiek zo zákazu reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú umožňujúca ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie tohto pracovného pomeru nad rámec stanovený v Zákonníku práce je vyjadrená v jeho ust. § 48 ods. 6 s obmedzenou osobnou pôsobnosťou len vo vzťahu k vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja, ak je daný objektívny dôvod vyplývajúci z povahy ich činnosti podľa osobitného právneho predpisu.<sup>17</sup> Pri overovaní jeho existencie sa opierame o právny rámec

---

13 zákon č. 157/2020 Z.z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňa Zákonník práce

14 ust. § 48 ods. 3 Zákonníka práce

15 ust. § 252o Zákonníka práce

16 ust. § 108e ods. 7 zákona o vysokých školách

17 ust. § 48 ods. 6 Zákonníka práce

reprezentovaný zákonom o vysokých školách a zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme umožňujúcim tiež subsidiárnu aplikáciu ustanovení Zákonníka práce.<sup>18</sup> Rozsah aplikovateľných právnych predpisov dopĺňa aj právna úprava zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník.<sup>19</sup> Dovoľujeme si poukázať na to, že zákon o vysokých školách kategóriu tvorivý zamestnanec vedy, výskumu a vývoja nepozná. Na vysokej škole ako zamestnanci popri vysokoškolských učiteľoch pôsobia výskumní a umeleckí pracovníci a ostatní zamestnanci. Domnievame sa, že zákonodarca mal úmysel aplikovať výnimku zo zákazu reťazenia aj na výskumných a umeleckých pracovníkov.

Pri výklade obsahu výnimky prichádzame na to, že je formulovaná značne extenzívne bez uvedenia alternatívy uzatvoriť s vysokoškolským učiteľom pracovný pomer na neurčitý čas. Právna úprava nedáva zamestnávateľovi príležitosť zastabilizovať si personálne obsadenie po individuálnom posúdení pracovného výkonu jednotlivých zamestnancov, ale prikazuje mu opätovne uzatvárať pracovné pomery na dobu určitú. Treba poznamenať aj to, že zákonná regulácia povinného reťazenia pracovných pomerov vysokoškolských učiteľov na dobu určitú nebola súčasťou právneho poriadku Slovenskej republiky od vzniku samostatnej štátnosti.<sup>20</sup> Práve naopak, právny predchodca zákona o vysokých školách explicitne ukladal zamestnávateľovi, vysokej škole, uzatvoriť s vysokoškolským učiteľom, nositeľom titulu profesor a docent alebo s vedeckým pracovníkom s priznaným vedeckým kvalifikačným stupňom I a IIa pracovný pomer na neurčitý čas.<sup>21</sup>

Vo vzťahu k aplikácii výnimky podľa ust. § 48 ods. 6 Zákonníka práce a na základe s čl. 130 ods. 1 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. (ďalej len „Ústava“) sa časť poslancov Národnej rady Slovenskej republiky obrátila na Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „Ústavný súd“) s návrhom na začatie konania o súlade ust. § 48 ods. 6 Zákonníka práce a § 77 ods. 5 zákona o vysokých školách s čl. 1 ods. 1 a 2 a čl. 12 ods. 1 a 2 v spojení s čl. 36 ods. 1 písm. b) Ústavy. Navrhovatelia v konaní poukazujú na rozdielne zaobchádzanie v pracovnoprávných vzťahoch pedagogických zamestnancov vysokých škôl a na rozpor s princípmi demokratického a právneho štátu. Zastávajú názor, že ponechanie tejto výnimky v platnosti predstavuje nesprávny postup pri transponovaní Smernice č. 1999/70 do vnútroštátneho právneho poriadku z dôvodu jej diskriminačného charakteru na základe „iného postavenia“, ktorým vnímajú povolanie vysokoškolského pedagóga. Účastníci konania tiež zdôrazňujú, že právna možnosť reťazenia pracovných pomerov uzatvorených na dobu určitú má mať za cieľ zabezpečiť plnenie pracovných úloh, ktoré sú dočasné, a nie napĺňanie potrieb zamestnávateľa s dlhodobým a trvalým charakterom tak, ako pracovné povinnosti vysokoškolských učiteľov vymedzuje ust. § 75 zákona o vysokých školách. Je potrebné upozorniť, že aj v odbornej literatúre nachádzame

18 ust. § 1 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

19 pre viac informácií: LACLAVÍKOVÁ, M. – OLŠOVSKÁ, A. The employment contract as a central institute of labour law - past vs. present. In *Societas et iurisprudencia*. [online]. Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, roč. 3, č. 1 (2015), s. 109-132. Dostupné online: <http://sei.iuridica.truni.sk/archive/2015/01/SOCIETAS-ET-IURISPRUDENTIA-2015-01.pdf>

20 ust. § 77 ods. 5 a 6 zákona o vysokých školách

21 ust. § 27 ods. 9 zákona č. 172/1990 Zb. Zákon o vysokých školách

kritiku koncepcie obligatórneho reťazenia pracovných pomerov vysokoškolských učiteľov na dobu určitú. Docent Dolobáč naznačuje absenciu objektívneho vecného dôvodu legitimujúceho rozdielne zaobchádzanie s poukazom na obmedzenú zmluvnú voľnosť zamestnávateľa – vysokej školy, ktorému právna úprava nariaďuje reťaziť pracovné pomery na dobu určitú pre vysokoškolských učiteľov bez možnosti uzatvoriť pracovný pomer na neurčitý čas.<sup>22</sup> Obdobnú kritiku formuluje aj docentka Barinková, ktorá poukazuje bezprecedentnosť tejto právnej situácie, kedy Zákonník práce nedovoľuje vysokým školám ako zamestnávateľom aplikovať oba všeobecne akceptované a právne upravené typy dĺžky trvania pracovných pomerov. Autorka negatívne hodnotí kogentný charakter ust. § 48 ods. 6 Zákonníka práce ukladajúci zamestnávateľovi povinnosť reťaziť pracovné pomery na dobu určitú, pričom ostatné výnimky v tomto ustanovení ponechávajú zamestnávateľovi možnosť ich aplikovať alebo sa rozhodnúť so zamestnancom uzatvoriť pracovný pomer na neurčitý čas.<sup>23</sup>

Ústavný súd sa v odôvodnení svojho rozhodnutia prikláňa k argumentácii Súdneho dvora v právnej veci Adeneler C-212/04, prípadne vo veci Del Cerro Alonso C-307/05, ktoré bližšie vymedzujú pojem objektívne dôvody v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a Smernice č. 1999/70 odôvodňujúce reťazenie pracovných pomerov na dobu určitú ako presné a konkrétne okolnosti charakterizujúce určenú činnosť. Tieto okolnosti môžu vyplývať najmä z osobitného charakteru úloh, ktoré sú predmetom pracovných pomerov na dobu určitú a z charakteristických vlastností s nimi spojenými alebo zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu.<sup>24</sup> Ústavný súd má za to, že rozdielne zaobchádzanie s vysokoškolskými učiteľmi je odôvodnené objektívnymi a transparentnými okolnosťami vychádzajúcimi z charakteru ich pracovnej činnosti. Pričom zámerom je uskutočňovanie kvalitnej pedagogickej a vedeckovýskumnej činnosti, s poukazom na riziko jej kolísavého charakteru počas kariéry učiteľa. V rozhodnutí vo veci formuluje postoj, že stanovená nerovnosť v zaobchádzaní je spôsobilá dosiahnuť sledovaný cieľ a je na tento účel nevyhnutná. Ústavný súd zastáva názor, že diskriminačný dôvod „iné postavenie“ je nevyhnutné vykladať v nadväznosti na explicitne vymenované diskriminačné dôvody, a teda dôvody reflektujúce jedinečnosť osoby. „*Uvedené slovné spojenie, ktorým čl. 12 ods. 2 ústavy nadobúda demonštratívny charakter, treba vykladať ako „iné postavenie“ obdobné charakteristikám pred ním menovaným, nie ako „iné postavenie“ v zmysle postavenia svojou podstatou odlišného od ostatných explicitne menovaných zakázaných dôvodov.*“ Ústavný súd nabáda na preskúmanie vzťahu uvedeného dôvodu diskriminácie k niektorému z dôvodov vymedzených v čl. 2 ods. 2 Ústavy. Uvádza presvedčenie, že povolanie nemožno subsumovať pod pojem „iné postavenie“, keďže

---

22 DOLOBÁČ, M. a kol. *Výbrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2012. s. 87.

23 BARINKOVÁ, M. Pracovný pomer na dobu určitú (Výnimky zo zákona ako indikátor flexibility?). In: *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*. Košice, 2010, s. 35 - 49.

24 Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie zo dňa 4. júla 2006 v právnej veci Konstantinos Adeneler and Others v Ellinikos Organismos Galaktos, C-212/04, EU:C:2006:443, body 69 a 70 a Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie zo dňa 13. septembra 2007 v právnej veci Yolanda Del Cerro Alonso v Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 53

nenapĺňa spoločné znaky s menovanými diskriminačnými dôvodmi. Kľúčovým predpokladom pre výkon určitého povolania je dosiahnutie odbornej kvalifikácie prostredníctvom vzdelania. Podstata tohto znaku nespočíva vo vrodenej ľudskej jedinečnosti, ale závisí od schopností osoby a jej vôle, dané povolanie vykonávať.

Ústavný súd svoje rozhodnutie opiera aj o rozsudok Súdneho dvora v právnej veci C-326/19, v zmysle ktorého nie je v rozpore so Smernicou č. 1999/70 ak vnútroštátny právny poriadok členského štátu zahŕňa úpravu prijímania univerzitných vedeckých pracovníkov na dobu určitú, ak predĺženie podlieha existencii disponibilných finančných zdrojov pre plánovanie okrem iného aj na účely vykonávania vedeckej a vyučovacej činnosti a predĺženie podlieha kladnému hodnoteniu výkonu ich pedagogickej a vedeckovýskumnej práce bez potreby stanoviť objektívne a transparentné kritériá na posúdenie skutočnej potreby uzatvorenia, resp. predĺženia pracovného pomeru na dobu určitú.<sup>25</sup> Podľa názoru Ústavného súdu je možné uvedené rozhodnutie aplikovať nielen na vedeckých zamestnancov vysokých škôl, ale aj na vysokoškolských učiteľov.

Po zhodnotení skutkového a právneho stavu Ústavný súd dospel k záveru, že návrhu poslancov nevyhovelo, čo potvrdzuje jeho nález zo dňa 24. 10. 2023.<sup>26</sup>

## 2.2 Definitíva ako záblesk iluzórnej stability v pracovnoprávných vzťahoch

Zákon o vysokých školách kodifikuje právny inštitút tzv. „definitívu“ v druhej vete ust. § 77 ods. 6 ako nástroj na zabezpečenie stability a sociálnej istoty v pracovnoprávných vzťahoch vysokoškolských učiteľov a ako istého garanta protiváhy právom nariadeného reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú. Označená právna norma oprávňuje vysokoškolského učiteľa na uzatvorenie pracovného pomeru s vysokou školou na neurčitý čas po splnení explicitne stanovených podmienok.<sup>27</sup> Prvú podmienku reprezentuje naplnenie počtu obsadení funkčného miesta profesora, resp. docenta, a to najmenej trikrát, pričom platí, že funkčné miesta sa vždy obsadzujú na základe úspešného absolvovania výberového konania najdlhšie na päť rokov. V tomto prípade nemožno aplikovať výnimku z povinného absolvovania výberového konania podľa ust. § 77 ods. 13 zákona o vysokých školách, keďže táto sa týka pracovného miesta vysokoškolského učiteľa, a teda zaradenia na pracovnom mieste v zaradení lektor, asistent alebo odborný asistent a nie zaradenia na funkčnom mieste v zaradení docent, resp. profesor. Druhú podmienku, naplnenie ktorej je podmienkou uplatnenia § 77 ods. 6, predstavuje minimálny rozsah celkovej dĺžky trvania pracovného pomeru s vysokou školou so zaradením na funkčnom mieste docenta alebo profesora aspoň 9 rokov. Vzhľadom k vývoju právnej úpravy, kedy s účinnosťou od 1. apríla 2002 nahrádza zákon o vysokých školách pôvodnú právnu úpravu v zákone č. 172/1990 Zb. o vysokých školách bolo v otázke naplnenia podmienky podľa predchádzajúcej vety sporným ako

25 Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie zo dňa 3. júna 2021, v právnej veci EB v Presidenza del Consiglio dei Ministri and Others, C-326/19, EU:C:2021:438

26 Nález Ústavného súdu zo dňa 24. 10. 2023, sp. zn.: PL. ÚS 10/2022

27 pozn.: pred účinnosťou novely Zákonníka práce zákonom č. 137/2022 Z. z. bola úprava inštitútu „definitívy“ v ust. § 77 ods. 4 zákona o vysokých školách

pristúpiť k zápočtu trvania pracovných pomerov docentov a profesorov trvajúcich počas staršej právnej úpravy. Najvyšší súd Slovenskej republiky v rozhodnutí v právnej veci 3 Cdo/1040/2015 uvádza, že je nevyhnutné rozlišovať medzi nositeľom vedecko-pedagogického titulu docent a obsadením funkčného miesta docenta. V zákone č. 172/1990 Zb. o vysokých školách úplne absentovala možnosť obsadiť funkčné miesto docenta, a taktiež neobsahoval rámec práv a povinností prislúchajúcich k tomuto pracovnému zaradeniu. Predmetný zákon upravoval iba právne postavenie osoby, vysokoškolského učiteľa, nositeľa vedecko-pedagogického titulu docent s nárokom na pracovný pomer na neurčitý čas. Naopak, dnes účinný zákon o vysokých školách rozlišuje definíciu funkčného miesta docenta<sup>28</sup> a podmienky získania vedecko-pedagogického titulu docenta.<sup>29</sup> Najvyšší súd Slovenskej republiky formuluje právny názor, v zmysle ktorého by nebolo v súlade so zákonom o vysokých školách, ak by do trvania pracovného pomeru na funkčnom mieste docenta bolo možné započítať aj obdobie pred účinnosti tohto predpisu, vzhľadom k neexistencii inštitútu „definitívy“ a absencii regulácie podmienok na obsadenie funkčného miesta docent. S ohľadom na dnes účinnú právnu úpravu je možné funkčné miesto docenta obsadiť len na základe úspešného absolvovania výberového konania na časovo obmedzené trvanie.<sup>30</sup> Docenti v zmysle zákona č. 172/1990 Zb. o vysokých školách obsadzovali výhradne funkciu vysokoškolského učiteľa s titulom docent v pracovnom pomere na neurčitý čas, čo neumožňuje naplnenie podmienok na obsadenie funkčného miesta v zmysle ust. § 77 ods. 6 zákona o vysokých školách, a teda ani jej započítanie vo vzťahu k aplikácii „definitívy“.

Je potrebné podotknúť, že zákon o vysokých školách priamo zakotvuje obmedzenie trvania pracovného pomeru, uplatniteľné po splnení podmienok na dosiahnutie „definitívy“, a to stanovením vekového cenzu. Zákonne špecifikovaný vekový limit priamo reflektuje aj znenie ust. § 77 ods. 6 zákona o vysokých školách súvisiac so *sui generis* titulom skončenia pracovného pomeru vysokoškolských učiteľov priamo zo zákona, naviazaným na naplnenie zákonom stanovených skutočností po dosiahnutí príslušného veku. Popri tom zákonodarca ponecháva možnosť túto osobu naďalej zamestnávať v pracovnom pomere na dobu určitú v trvaní najdlhšie na jeden rok s neobmedzenou možnosťou opakovania týchto pracovných pomerov.<sup>31</sup> Vnútroštátna právna úprava Slovenskej republiky limitáciu počtu opakovaní predlžovania pracovného pomeru na jeden rok ponecháva na rozhodnutí rektora, resp. dekana príslušnej fakulty vysokej školy, zároveň aj v tomto prípade je nevyhnutné úspešné absolvovanie výberového konania zo strany uchádzača o miesto vysokoškolského učiteľa.<sup>32</sup> Napriek skutočnosti, že skončenie pracovného pomeru dosiahnutím veku môže javiť znaky nerovnakého zaobchádzania a diskriminácie z dôvodu veku, Súdny dvor v právnej veci V.I. Georgiev proti Technicheski universitet- Sofia, filial Plovdiv uvádza, že nie je v rozpore so smernicou Rady č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje

28 ust. § 75 ods. 3 zákona o vysokých školách

29 ust. § 76 zákona o vysokých školách

30 Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 26.01.2017, sp. zn.: 3Cdo/1040/2015

31 ust. § 77 ods. 10 zákona o vysokých školách

32 BARINKOVÁ, M. – ŽOFČINOVÁ, V. Pracovné pomery učiteľov vysokých škôl (Návrat k problému). In *Justičná revue*, 67, 2015, č. 11, s. 1255-1269.

všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (ďalej len ako „Smernica 2000/78“), ak vnútroštátna právna úprava vo vzťahu k univerzitným profesorom stanoví povinný odchod do dôchodku po dovŕšení určitého veku, prípadne možnosť po dovŕšení určitého veku túto osobu naďalej zamestnávať formou pracovných pomerov na dobu určitú. Súdny dvor dokonca pripustil aj ohraničenie v počte opakovaní takto reťazených pracovných pomerov na dobu určitú. Rozsudok v súlade s dodržaním zásady proporcionality zdôrazňuje, že právna úprava musí smerovať k legitímnemu cieľu za aký považuje politiku zamestnanosti daného štátu v záujme zabezpečenia kvalitného vzdelávania a generačnej výmeny na funkčných miestach profesorov.<sup>33</sup> Výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu veku je vždy potrebné skúmať v súlade s oprávnenými cieľmi v oblasti politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy, ak je rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku objektívne a primerane zdôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na jeho dosiahnutie sú primerané a nevyhnutné.<sup>34</sup> Docent Dolobáč taktiež pri aplikácii záverov judikatúry Súdneho dvora kladie dôraz na individuálne zhodnotenie danosti legitímného cieľa<sup>35</sup> v podmienkach trhu práce a politiky zamestnanosti konkrétneho členského štátu, pričom nepovažuje za dostatočný všeobecný odkaz na vnútroštátnu právnu úpravu alebo politiku zamestnanosti.<sup>36</sup>

Považujeme za dôležité vnímať aj historické zmeny v obsahu inštitútu „definitívny“ ako imanentnej súčasť zákona o vysokých školách od začiatku jeho účinnosti, od 1. apríla 2002. Vývoj znenia tohto ustanovenia zohľadňuje najmä zvýšenie vekového cenzu zo 65 rokov na 70 rokov pri skončení pracovného pomeru *ex lege*.<sup>37</sup> Ďalšie kritéria spočívajúce v počte obsadení funkčného miesta a dĺžky trvania pracovného pomeru na funkčnom mieste ostávali počas vývoja legislatívy stabilné. Vysokoškolský učiteľ mal po ich splnení právo na pracovnú zmluvu s vysokou školou až do zániku jeho pracovného pomeru *ex lege*, súčasne bol oprávnený byť zaradený na funkčnom mieste profesora, resp. docenta. Výraznú zmenu a oklieštenie vo vzťahu k „definitívne“ priniesol zákon č. 137/2022 Z. z., ktorým s účinnosťou od 25. apríla 2022 došlo k rozsiahlej zmene zákona o vysokých školách. Predmetná novela si okrem iného kladie za cieľ aj zadefinovanie minimálnych kritérií na obsadenie funkčného miesta profesora a docenta a zrušenie väzby funkčných

---

33 Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie zo dňa 18. novembra 2010, v právnej veci Vasil Ivanov Georgiev v Tehnicheski universitet - Sofia, filial Plovdiv, C-250/09 a C-268/09, EU:C:2010:699

34 kapitola I. čl. 6 Smernice č. 2000/78

35 pozn.: napr. aj judikovaná medzigeneračná výmena a podpora mladších v prístupe k výkonu povolania, viď rozsudok vo veci Georgiev vs. Plovdiv

36 DOLOBÁČ, M. a kol. *Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2012. s. 68.

37 zákon č. 528/2003 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon o vysokých školách, pozn.: zmena vo veku skončenia pracovného pomeru zo 65 rokov veku na 70 rokov veku, po dovŕšení ktorých sa koncom akademického roka končí pracovný pomer vysokoškolského učiteľa priamo zo zákona.

miest na vedecko-pedagogické tituly profesor a docent.<sup>38</sup> Proklamovaným zámerom bolo otvoriť príležitosť pre zahraničných uchádzačov, zatriktívniť pracovný trh na vysokých školách, a tým zvýšiť kvalitu vysokoškolského vzdelávania v Slovenskej republike. Plynutie účinnosti tejto novely je pomerne krátke, avšak doterajšia aplikačná prax pri dosahovaní stanoveného cieľa naráža najmä na problematiku odmeňovania vysokoškolských učiteľov, ktorá podľa nášho názoru predstavuje jednu z primárnych prekážok v konkurencieschopnosti slovenských vysokých škôl v procese získavania zahraničných ľudských zdrojov.<sup>39</sup> Následkom sprísňovania, objektivizovania a kontinuálneho vyžadovania plnenia kritérií na obsadzovanie funkčných miest profesor a docent s cieľom udržiavať vyžadovanú kvalitatívnu úroveň vysokoškolských učiteľov bola aj zmena v právnej úprave „definitívy“. Zákonodarca ponechal pôvodné kritéria potrebné na aplikáciu ust. § 77 ods. 6 avšak doplnil znenie, ktorým explicitne uvádza, že vysokoškolský učiteľ po vzniku nároku na „definitívu“ nemá nárok na zaradenie na funkčnom mieste profesora alebo docenta. V praxi to znamená, že z titulu dosiahnutej „definitívy“ mu vysoká škola môže poskytnúť zaradenie na pracovnom mieste vysokoškolského učiteľa so zaradením ako odborný asistent. Za predpokladu, že má zamestnanec záujem pôsobiť na funkčnom mieste profesora alebo docenta, je nevyhnutné úspešné absolvovanie výberového konania, v ktorom bude vyhodnocované plnenie minimálnych kritérií pedagogickej a vedeckej činnosti, prípadne aj iných štandardov upravených internými predpismi vysokej školy v súlade s jej vnútorným systémom kvality.

## Záver

Záverom si v nadväznosti na uvedené dovoľujeme skonštatovať, že koncepciu výnimky v ust. § 48 ods. 6 Zákonníka práce vnímame ako odchyľujúcu sa od charakteru ostatných možností vybočenia z rámca právne zadaného zákazu reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú. Prikláňame sa k názoru, podľa ktorého by mal zákonodarca aplikáciu výnimky podľa ust. § 48 ods. 6 Zákonníka práce koncipovať ako fakultatívnu možnosť namiesto dnes platnej obligatórnej povinnosti. Považujeme za vhodné vymedziť výnimku zo zákazu reťazenia pracovných pomerov vysokoškolských učiteľov v duchu aplikácie ostatných výnimiek, a teda poskytnúť zamestnávateľovi možnosť autonómne sa rozhodnúť či výnimku bude aplikovať, alebo jeho skúsenosti s pracovným výkonom zamestnanca sú dostatočné na to, aby s ním uzatvoril pracovný pomer na dobu neurčitú. Taktiež máme za to, že inštitút „definitívy“ predstavuje zásadne oklieštenú protiváhu danej nedosiahnuteľnosti pracovného pomeru na neurčitý čas vysokoškolského učiteľa. Najmä v dôsledku skončenia pracovného pomeru *ex lege*, nemožnosťou zápočtu predchádzajúceho pôsobenia docentov a profesorov na vysokých školách, ale i v kontexte novej právnej úpravy naviazanej len na oprávnenie obsadzovať pracovné miesto vysokoškolského

---

38 osobitná časť dôvodovej správy k zákonu č. 137/2022 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon vysokých školách

39 vid' prílohy nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 296/2022, ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme



učiteľa bez obsadenia funkčného miesta. Dovoľujeme si tiež podotknúť, že napriek právu vysokoškolského učiteľa na pracovnú zmluvu s vysokou školou naďalej ostáva v dispozičnej sfére zamestnávateľa celá varieta možností skončenia pracovného pomeru v zmysle Zákonníka práce. Nepovažujeme za adekvátne označenie tohto inštitútu za „definitívnu“, keďže reprezentuje skôr obmedzené zabezpečenie stability v kariére vysokoškolského učiteľa. Máme za to, že zámerom zákonodarcu je reťazením dôb určitých podnecovať učiteľov k permanentnej pedagogickej a vedeckej aktivite za účelom zabezpečiť čo možno najvyššiu úroveň kvality vysokoškolského vzdelávania. V kontexte uvedeného však vnímame, že tento cieľ možno naplniť aj stanovením kvantifikovateľných ukazovateľov najmä na úseku vedecko výskumnej, grantovej alebo publikačnej činnosti, a tiež uplatňovaním vyvodzovania zodpovednosti pri porušení pracovnej disciplíny prostredníctvom ustanovení Zákonníka práce.

#### Literatúra:

- BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. – HAMUĽÁK, J. – DOLOBÁČ, M. 2019. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint 2 s.r.o., 2019. s. 664. ISBN: 978-80-89710-48-5.
- BARINKOVÁ, M. 2010. Pracovný pomer na dobu určitú (Výnimky zo zákona ako indikátor flexibility?). In *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*. Košice, 2010. s. 352. ISBN 978-80-7097-840-5.
- BARINKOVÁ, M. – ŽOFČINOVÁ, V. 2015. Pracovné pomery učiteľov vysokých škôl (Návrat k problému). In *Justičná revue*, 67, 2015, č. 11, s. 1255-1269.
- DOLOBÁČ, M. a kol. 2012. *Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2012. s. 298. ISBN: 978-80-7097-977-8.
- LACLAVÍKOVÁ, M. – OLŠOVSKÁ, A. 2015. The employment contract as a central institute of labour law - past vs. present. In *Societas et iurisprudencia*. ISSN 1339-5467. [online]. Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, roč. 3, č. 1 (2015), s. 109-132. Dostupné online: <http://sei.iuridica.truni.sk/archive/2015/01/SOCIETAS-ET-IURISPRUDENTIA-2015-01.pdf>
- ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer, s.r.o., 2019. s. 2196. ISBN: 978-80-571-0105-5.
- ŠVEC, M. – OLŠOVSKÁ, A. 2021. Pracovný pomer na dobu určitú cez prizmu aktuálnej súdnej praxe. In *Právne rozpravy on-screen III.: sekcia súkromného práva: zborník z online vedeckej konferencie konanej dňa 7. 5. 2021 na Právnickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici*. 1. vyd. Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela - Belianum, 2021. s. 349. ISBN 978-80-557-1933-7.

**Summary: Fixed-term Employment and Its Specifics in Case of the University Teachers: Overview of the Current Situation**

The article is concerning both, the legislation of the Slovak Republic and the European Union refer to fixed-term employment with specific focus on the university teachers. The legal frame of exception from restriction to chaining definite period in contracts of the university teachers does not represent an opportunity for employers to rise quality level of university education, rather obligation to be fulfilled. The legal science and the professional community subject this procedure to criticism in order to let employers possibilities to offer indefinit period of contract. The legal term originally called „definitíva“ incorporated in Section 77 paragraph 6 of the Act No. 131/2002 Coll. on higher education supposed to represent a legal balance to counterweigh the impossibility of signing indefinit period contract with university teachers. However, with reference to the foregoing mentioned in the article, the normative provisions of the legal term named „definitíva“ does not provide enough to balance insecurities in professional career of university teachers.

JUDr. Žaneta Krasulová  
Trnavská univerzita v Trnave  
Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia  
Hornopotočná 23  
918 43 Trnava  
Slovenská republika  
e-mail: [zaneta.krasulova@tvu.sk](mailto:zaneta.krasulova@tvu.sk)



Obsah článku podlieha licenci Creative Commons Attribution 4.0 International Licence CC BY (Žaneta Krasulová).

# Subjekty verejnej moci vo finančnom práve a ich právne vymedzenie

Soňa Kubincová\*

DOI: <https://doi.org/10.24040/sap.2024.11.1.25-34>

## Abstrakt:

KUBINCOVÁ, Soňa: *Subjekty verejnej moci vo finančnom práve a ich právne vymedzenie.*

Cieľom tohto príspevku je exkurz do právnej úpravy s poukazom na rôznorodosť označenia niektorých oprávnených subjektov vo finančno-právnom vzťahu, ktoré sú sporadicky označované aj ako subjekty verejnej moci a to v rámci podsystemov finančného práva (vrátane daňového práva).

## Kľúčové slová:

finančné právo, daňové právo, subjekty verejnej moci, označenie subjektov

## Subjects of Public Authority in Financial Law and Their Legal Definition

### Abstract:

KUBINCOVÁ, Soňa: *Subjects of Public Authority in Financial Law and Their Legal Definition.* The aim of this contribution is an excursion into the legal regulation, pointing out the diversity of designation of some authorized entities in the financial-legal relationship, which are sporadically also referred to as entities of public authority within the subsystems of financial law (including tax law).

### Key words:

financial law, tax law, entities of public authority, designation of entities

## Úvod

Už v starom Ríme sa právo delilo na verejné právo (*ius publicum*) a súkromné právo (*ius privatum*). Pre verejné právo je charakteristický vzťah nadriadenosti a podriadenosti subjektov právneho vzťahu, pričom pre súkromné právo je charakteristický vzťah rovnosti subjektov právneho vzťahu.<sup>1</sup> Vzájomné vzťahy medzi subjektami v odvetviach verejného práva sú vzťahmi nadriadenosti a podriadenosti

\* doc. JUDr. Soňa Kubincová, PhD., univ. prof. Fakulta práva Janka Jesenského, Vysoká škola Danubius, Sládkovičovo, vedúca katedry verejno-právnych disciplín

1 pozri KUBINCOVÁ, S. – LEITNEROVÁ, L. *Finančné právo I. časť, právna úprava rozpočtov, meny; devízového práva a práva finančného trhu*. Banská Bystrica : Právnická fakulta UMB Belianum, 2015, s. 14.

(subordinačné vzťahy). V odvetviach súkromného práva majú subjekty práva rovnocenné postavenie (koordinačné vzťahy).<sup>2</sup> Finančné právo patrí medzi odvetvia verejného práva. V teórii finančného práva sa medzi základnými náležitosťami finančno-právneho vzťahu uvádza subjekt, objekt, obsah a právna skutočnosť,<sup>3</sup> pričom subjekt tohto vzťahu je oprávnený a povinný. Oprávneným subjektom je spravidla štát, za ktorý koná zákonom určený orgán, obec, vyšší územný celok alebo iná právnická osoba, za podmienky, že jej zákonom boli zverené oprávnenia, konať ako orgán verejnej moci. Povinným subjektom je spravidla fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorej finančno-právne normy priznávajú práva, resp. ukladajú rôzne povinnosti. Je nesporné, že finančné právo upravuje množstvo právnych vzťahov, ktoré vzhľadom na široký záber a rozmanitosť konkrétnych právnych vzťahov nemôžu byť kodifikované. Finančné právo sa podľa teórie člení na podsystemy (pododvetvia), medzi ktoré podľa väčšiny autorov patria rozpočtové právo, daňové právo, poplatkové právo, colné právo, menové právo, devízové právo a právo finančného trhu. Je potrebné upozorniť na názory niektorých autorov (Babčák, V., Bujňáková, M. a pod.), ktorí daňové právo považujú za samostatné odvetvie právneho poriadku.

## 1. Orgán (subjekt) verejnej moci

Drgonec uvádza,<sup>4</sup> že pre verejnú moc je vo všeobecnej rovine charakteristické to, čo je pre moc imanentné, t. j. moc je schopnosť vnútiť inému určitý spôsob správania a ak je tento spôsob správania porušený, vyžadované správanie vynútiť a prípadne porušiť a potrestať. Obdobne sa uvádza, že verejná moc je schopnosť vnútiť vôľu vyjadrujúcu verejný záujem jednotlivcom, sociálnym skupinám a celej spoločnosti (resp. komunite). Verejná moc je predovšetkým štátna moc, disponujú ňou však tiež neštátne – verejnoprávne korporácie (obce, kraje, profesijné komory, vysoké školy – napospol samosprávneho charakteru). Výkon verejnej moci vykonávajú orgány verejnej moci, avšak len na základe a v medziach zákona (*secundum et intra legem*)<sup>5</sup>. Králik rozlišuje medzi spoločenskou verejnou mocou a štátnou verejnou mocou. Podľa neho štátna verejná moc ako druhá zložka systému verejnej moci je užším pojmom ako pojem spoločenská verejná moc, keďže aj pojem štát je užším pojmom ako pojem spoločnosť. Realizuje sa nezávisle, výlučne iba na území určitého štátu jeho orgánmi. Štátna verejná moc je svojou vnútornou podstatou a zameraním politickou mocou, oddelenou od ostatnej masy obyvateľstva, ako tej, ktorá ju nastolila, i keď plní aj

---

2 Pozri JÚDA, V. In SLAŠŤAN, M. – JÚDA, V. : *Teória štátu a práva. Vybrané problémy v kontexte európskej integrácie*. Nitra : Katedra politológie a európskych štúdií, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, 2008, s. 223.

3 Viac KUBINCOVÁ, S. – LEITNEROVÁ, L. *Finančné právo I. časť, právna úprava rozpočtov, meny; devízového práva a práva finančného trhu*. Banská Bystrica: Právnická fakulta UMB Belianum, 2015, s. 37.

4 DRGONEC, J. *Ústava Slovenskej republiky. Teória a prax*. Bratislava : C. H. Beck, 2015, s. 285.

5 HENDRYCH, D. a kol. *Právnický slovník 3. podstatně rozšířené vydání*. Praha : C. H. Beck, 2009, s. 1223.

celospoločenské úlohy, a to aj napriek jeho možnému odporu.<sup>6</sup> V odbornej spisbe<sup>7</sup> sa uvádza, že verejná moc je uskutočňovaná špeciálnymi subjektmi verejnej moci (štát, územná samospráva) vo verejnom záujme. Tiež sa uvádza,<sup>8</sup> že na území štátu pôsobia rôzne verejné moci: územná samospráva, záujmová samospráva (advokátska komora, lekárska komora), verejná moc cirkvi, vysoké školy a iné korporácie. Ústavný súd Českej republiky uviedol, že verejnou mocou sa rozumie taká moc, ktorá autoritatívne rozhoduje o právach a povinnostiach subjektov, či už priamo alebo sprostredkované. Subjekt, o ktorého právach alebo povinnostiach rozhoduje orgán verejnej moci, nie je v rovnoprávnom postavení s týmto orgánom a obsah rozhodnutia tohto orgánu nezávisí od vôle subjektu.<sup>9</sup> Verejnú moc zabezpečujú orgány verejnej moci, ktoré sú v právnom vzťahu v zásade oprávnenými subjektami. Vzhľadom na ich činnosť, ktorá je uskutočňovaná vo verejnom záujme a zahŕňa ich oprávnenie rozhodovať vo zverenej oblasti, vzťahuje sa ne čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, podľa ktorého štátne orgány môžu konať iba na základe ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon. V tomto prípade je potrebné aplikovať rozširujúci výklad s tým, že článku 2 ods. 2 podliehajú nielen štátne orgány, ale všetky orgány verejnej moci, ktoré Slovenská republika na svojom území zriadila a poverila vykonávaním verejnej moci.<sup>10</sup> Pre verejnú moc platí: *Ius publicum privatorum pactis mutari non potest* (verejnú moc sa nemôže meniť súkromnými dohodami).<sup>11</sup>

Otázkou zostáva, či všetky subjekty, ktoré nakladajú s verejnými prostriedkami, možno považovať za subjekty verejnej moci.

Zákon č. 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov verejnými financiami rozumie finančné prostriedky podľa osobitného predpisu (odkaz je na § 2 písm. a), e) a f) a § 35a zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy), finančné prostriedky zo zahraničia poskytnuté na základe medzinárodných zmlúv, ktorými je Slovenská republika viazaná, finančné prostriedky z rozpočtov členských štátov Európskej únie a finančné prostriedky z rozpočtov iných štátov ako členských štátov Európskej únie určené na financovanie alebo spolufinancovanie programov Európskej únie; verejnými financiami sú aj vlastné finančné prostriedky osoby určené na financovanie programov realizovaných na základe medzinárodných zmlúv, ktorými je Slovenská republika viazaná, alebo určené na spolufinancovanie programov Európskej únie. Orgánom verejnej správy je subjekt verejnej správy podľa osobitného predpisu (odkaz je na § 3 ods. 1 zákona č. 523/2004 Z. z.) a právnická osoba, prostredníctvom ktorej sa poskytujú verejné financie. Na účely tohto zákona sa za verejné prostriedky považujú finančné prostriedky, ktoré poskytuje subjekt verejnej správy právnickej osobe alebo fyzickej osobe, až do ich použitia na určený účel, a to aj vtedy, ak sa poskytujú prostredníctvom inej právnickej osoby. Z § 3 ods. 1 zákona č. 523/2004

6 KRÁLÍK, J. Kontrolná moc – systémový prvok verejnej moci vo verejnej správe. In *Štát a právo*. 2014, č. 1 s. 82

7 ŠMIHULA, D. *Teória štátu a práva*. Bratislava : Miroslav Mračko Epos, 2010, s.102.

8 OTTOVÁ, E. *Teória práva*. Bratislava : Heuréka, 2006, s. 110.

9 Ústavný súd Českej a Slovenskej federatívnej republiky, rozhodnutie I. ÚS 191/92.

10 DRGONEC, J. *Ústava Slovenskej republiky*. Teória a prax. Bratislava : C. H. Beck, 2015, s.288.

11 REBRO, K. *Právnické výroky a výrazy*. Bratislava : Vydavateľstvo Obzor, 1986, s. 148.

Z. z. vyplýva, že subjektmi verejnej správy sú právnické osoby zapísané v registri organizácií vedenom Štatistickým úradom Slovenskej republiky podľa osobitného predpisu (odkaz je na § 19 až 21 zákona č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike) a zaradené vo verejnej správe v súlade s jednotnou metodikou platnou pre Európsku úniu, a to a) v ústrednej správe, b) v územnej samospráve, c) vo fondoch sociálneho poistenia a fondoch zdravotného poistenia. V ústrednej správe sa vykazujú štátne rozpočtové organizácie a štátne príspevkové organizácie, štátne účelové fondy a Slovenský pozemkový fond. V ústrednej správe sa vykazujú aj verejné vysoké školy a ďalšie subjekty, ktoré sú zapísané a zaradené v registri podľa odseku 1 v ústrednej správe. V územnej samospráve sa vykazujú obce a vyššie územné celky a nimi zriadené rozpočtové organizácie a príspevkové organizácie, ako aj ďalšie subjekty, ktoré sú zapísané a zaradené v registri podľa odseku 1 v územnej samospráve. Vo fondoch sociálneho poistenia a fondoch zdravotného poistenia sa vykazuje Sociálna poisťovňa a zdravotné poisťovne. Na Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky sa vzťahuje tento zákon, ak osobitný zákon neustanovuje inak. Na subjekty verejnej správy, ktorými sú obce, vyššie územné celky a nimi zriadené rozpočtové organizácie a príspevkové organizácie a Exportno-importná banka Slovenskej republiky sa vzťahuje tento zákon, ak osobitný zákon neustanovuje inak.<sup>12</sup> Aj v súlade s rozhodnutím Ústavného súdu Českej republiky ktorý uviedol, že verejnou mocou sa rozumie taká moc, ktorá autoritatívne rozhoduje o právach a povinnostiach subjektov, či už priamo alebo sprostredkovane, možno konštatovať, že subjektom verejnej moci môže byť len subjekt, ktorému je zverená rozhodovacia právomoc. Uvedené sa potom dotýka aj obchodných spoločností, resp. iných subjektov založených, resp. zriadených subjektami verejnej moci, ak im je zverená rozhodovacia právomoc.

## **2. Označenie vybraných subjektov verejnej moci, resp. skupín týchto subjektov v predpisoch finančného práva**

Finančné právo ako právo verejné podlieha častým zmenám a problém zorientovať sa v okruhu subjektov, ktoré majú vo finančno-právnom vzťahu, resp. v daňovo-právnom vzťahu nadradené postavenie a teda či sú orgánmi verejnej moci, je často problematické. Z Občianskeho zákonníka vyplýva (§ 19b), že právnické osoby majú svoj názov, ktorý musí byť určený pri ich zriadení. Pri neoprávnenom použití názvu právnickej osoby sa možno domáhať na súde, aby sa neoprávnený užívateľ zdržal jeho užívania a odstránil závadný stav; možno sa tiež domáhať primeraného zadosťučinenia, ktoré sa môže požadovať aj v peniazoch. Podľa Obchodného zákonníka názov, pod ktorým podnikateľ vykonáva právne úkony pri svojej podnikateľskej činnosti je jeho obchodným menom. Podľa Obchodného zákonníka platí, že obchodné meno nesmie byť zameniteľné s obchodným menom iného podnikateľa a nesmie vzbudzovať klamlivú predstavu o podnikateľovi alebo o predmete podnikania.<sup>13</sup> Čo sa týka

12 K tomu tiež KUBINCOVÁ, S. Zakladanie obchodných spoločností subjektami verejnej správy a verejné prostriedky In. *Sociální média v oblasti řízení lidských zdrojů VI*. Uherské Hradiště : Akademie krízového řízení a managementu, s. r. o., Uherské Hradiště, 2023, s. 109 až 117.

13 § 10 ods. 1 Obchodného zákonníka

subjektov finančného práva, ktoré sú spravidla oprávnenými subjektmi vo finančno-právnom vzťahu, resp. v daňovo-právnom vzťahu, takýto striktný zákaz, ktorý by vylúčil zámenu, vo väčšine prípadov absentuje.

V tejto súvislosti možno uviesť niektoré názvy, resp. označenie týchto subjektov.

Z pohľadu zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy sa používa spojenie subjekty verejnej správy, ako to bolo uvedené vyššie.

Obchodný zákonník v § 261 vymedzuje subjekt verejného práva, ak v rámci záväzkových vzťahov s podnikateľmi pri ich podnikateľskej činnosti zabezpečuje verejné potreby alebo vlastnú prevádzku. Ustanovenie výslovne uvádza, kto sa považuje za subjekt verejného práva a ním je : a) štátny orgán, b) obec, c) vyšší územný celok, d) právnická osoba, ktorá spĺňa požiadavky podľa odseku 4, e) združenie právnických osôb, ktorého členom je aspoň jeden zo subjektov verejného práva uvedených v písmenách a) až d). Mamojka st. k tomu uvádza : Novelou OBZ uskutočnenou zákonom č. 9/2013 Z. z. došlo k precizovaniu relatívnych obchodov exaktnejším vymedzením subjektov, ktoré nemajú vždy právnu povahu podnikateľa (tzv. subjekty verejného práva). Za podmienky, že predmetom konkrétnej zmluvy je zabezpečovanie verejných potrieb alebo vlastnej prevádzky týchto subjektov a druhou zmluvnou stranou je podnikateľ, ktorý vo vzťahu k predmetu zmluvy vykonáva podnikateľskú činnosť, sa tento záväzkový vzťah musí riadiť ustanoveniami OBZ.<sup>14</sup>

Zákon č. 507/2023 Z. z. o dorovnávej dani na zabezpečenie minimálnej úrovne zdanenia nadnárodných skupín podnikov a veľkých vnútroštátnych skupín a o doplnení zákona č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vymedzuje vylúčené subjekty, t. j. subjekty, na ktoré sa nebudú vzťahovať ustanovenia tohto zákona. Zákon sa nevzťahuje na a) verejnoprávny subjekt, medzinárodnú organizáciu, neziskovú organizáciu, dôchodkový fond, investičný fond, ktorý je hlavným materským subjektom, alebo investičný subjekt v oblasti nehnuteľností, ktorý je hlavným materským subjektom, b) subjekt, ktorého najmenej 95 % hodnoty vlastní priamo alebo prostredníctvom jedného alebo viacerých vylúčených subjektov jeden, alebo viac subjektov uvedených v písmene a), okrem subjektov dôchodkových služieb, a ktorý 1. pôsobí výlučne alebo takmer výlučne s cieľom držby aktív alebo investovania finančných prostriedkov v prospech subjektov uvedených v písmene a), alebo 2. vykonáva výlučne doplnkové činnosti k tým, ktoré vykonávajú subjekty uvedené v písmene a), c) subjekt, ktorého najmenej 85 % hodnoty vlastní priamo alebo prostredníctvom jedného alebo viacerých vylúčených subjektov jeden alebo viac subjektov uvedených v písmene a), okrem subjektov dôchodkových služieb, ak takmer celý jeho príjem pochádza z podielov na zisku (dividend) alebo zo ziskov, alebo strát vzniknutých v súvislosti s vlastníckym podielom, ktoré sú vylúčené z výpočtu oprávneného príjmu alebo oprávnenej straty podľa § 6 ods. 2 písm. b) a c). Podávajúcí subjekt sa však môže v súlade s § 42 ods. 2 tohto zákona rozhodnúť, že so subjektom podľa odseku 3 písm. b) a c) nebude zaobchádzať ako s vylúčeným subjektom, pričom podávajúcim subjektom je subjekt, ktorý podáva oznámenie s informáciami na určenie dorovnávej dane podľa § 39

---

14 MAMOJKA, M. st. In. MOJMÍR MAMOJKA a kolektív. *Obchodný zákonník. Veľký komentár*. 2. zväzok. Žilina : Eurokódex, s. r. o. Žilina, 2016, s. 3.

tohto zákona. Tento zákon sme boli povinní schváliť na základe SMERNICE RADY (EÚ) 2022/2523 zo 14. decembra 2022 o zabezpečení globálnej minimálnej úrovne zdanenia nadnárodných skupín podnikov a veľkých vnútroštátnych skupín. Touto smernicou sa malo v záujme dosiahnutia rovnováhy medzi cieľmi reformy spočívajúcej v zavedení globálnej minimálnej dane a administratívnou záťažou pre daňové správy a daňovníkov stanoviť vylúčenie *de minimis* nadnárodných skupín podnikov alebo veľkých vnútroštátnych skupín s priemernými výnosmi nepresahujúcimi 10 000 000 EUR a priemerným oprávneným príjmom alebo oprávnenou stratou nižším(-ou) ako 1 000 000 EUR v určitej jurisdikcii. Takéto nadnárodné skupiny podnikov alebo veľké vnútroštátne skupiny by nemali platiť dorovnávaciu daň, a to ani vtedy, ak ich efektívna sadzba dane nedosahuje v uvedenej jurisdikcii úroveň minimálnej sadzby dane. Je zvláštne, prečo zákonodarca v rámci implementácie zákona použil iné označenie vylúčeného subjektu. Totiž smernica hovorí o vládnom subjekte a zákon č. 507/2023 Z. z o verejnoprávnom subjekte. Zrejme sa tak stalo z dôvodu, že aj vymedzenie vládneho subjektu v smernici a vymedzenie verejnoprávneho subjektu v zákone č. 507/2023 Z. z. je čiastočne odlišné. Na druhej strane označenie „verejnoprávny subjekt“ môže zväzdať k nesprávnemu pochopeniu tohto pojmu. V teoretickej rovine napríklad Škultéty uvádza, že pojem verejná správa sa vymedzuje v tzv. organizačnom a funkčnom poňatí. V organizačnom poňatí verejnú správu predstavuje najmä štát reprezentovaný vlastnými orgánmi a verejnoprávne subjekty ako predstavitelia a nositelia verejnej moci. Ďalej autor uvádza, že v rovine činností tzv. ďalších verejnoprávných subjektov odlišných od štátu je verejná správa neštátnou činnosťou výkonného charakteru, ktorej poslaním je zabezpečiť výkon správy štátu. Týmito verejnoprávnymi subjektmi sú verejnoprávne korporácie. Ďalej uvádza, že poznáme aj korporácie, vykonávajúce verejnú správu, ktorá má povahu samosprávnej činnosti.<sup>15</sup> Obdobne môže zväzdať k nesprávnej aplikácii verejnoprávneho subjektu aj zaužívané spojenie verejnoprávna inštitúcia, ktorá sa spomína napríklad v zákone č. 176/2004 Z. z. o nakladaní s majetkom verejnoprávných inštitúcií a o zmene zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 259/1993 Z. z. o Slovenskej lesníckej komore v znení zákona č. 464/2002 Z. z.

Z pohľadu charakteristiky orgánov verejnej moci nesporne možno medzi tieto subjekty zaradiť napríklad aj verejnoprávne inštitúcie, ktorých činnosť sa týka vecí verejných. V súčasnosti sú zákonmi zriadené viaceré verejnoprávne inštitúcie, ako verejné vysoké školy zriadená v súlade so zákonom č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov a osobitným zákonom o zriadení konkrétnej vysokej školy, Sociálna poisťovňa zriadená zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, Slovenská akreditačná agentúra pre vysoké školstvo zriadená zákonom č. 269/2018 Z. z. o zabezpečovaní kvality vysokoškolského vzdelávania a o zmene a doplnení zákona č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktoré nesporne rozhodujú o právach a povinnostiach fyzických osôb a právnických osôb. Samozrejme môže ísť aj o ďalšie verejnoprávne inštitúcie. Samotné ustanovenie, že zriadená právnická

---

15 ŠKULTÉTY, P. *Verejná správa a správne právo*. Bratislava : VEDA vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2008, s. 20-21.



osoba je verejnoprávnu inštitúciou z názvu, pod ktorým bola verejnoprávna inštitúcia zriadená, nevyplýva. Vyplýva len zo zákona, ktorým bola konkrétna verejnoprávna inštitúcia zriadená. Možno povedať, že názov verejnoprávnej inštitúcie je často zameniteľný a môže vzbudzovať pochybnosť o tom, či skutočne ide o verejnoprávnu inštitúciu. Preto môže dôjsť napríklad k zameniteľnosti s verejnou výskumnou inštitúciou podľa zákona č. 243/2017 Z. z. o verejnej výskumnej inštitúcii a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Obdobne názov niektorých verejnoprávnych inštitúcií, v ktorom sa nachádza označenie Fond ... (napríklad Fond na podporu umenia zriadený zákonom č. 284/2014 Z. z. o Fonde na podporu umenia a o zmene a doplnení zákona č. 434/2010 Z. z. o poskytovaní dotácií v pôsobnosti Ministerstva kultúry Slovenskej republiky v znení zákona č. 79/2013 Z. z.), môže zväzdať k zámene so štátnym účelovým fondom, resp. inými fondami, ktoré sú označené ako štátny neúčelový fond, akým je napríklad Fond na podporu vzdelávania zriadený zákonom č. 396/2012 Z. z. o Fonde na podporu vzdelávania. Obdobne štátne účelové fondy, ktorými sú Štátny fond rozvoja bývania, zriadený zákonom č. 150/2013 Z. z. o Štátnom fonde rozvoja bývania, štátny Environmentálny fond, zriadený zákonom č. 587/2004 Z. z. o a Environmentálnom fonde a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ako aj štátny Národný jadrový fond na vyradovanie jadrových zariadení a na nakladanie s vyhoretým jadrovým palivom a rádioaktívnymi odpadmi, zriadený zákonom o Národnom jadrovom fonde na vyradovanie jadrových zariadení a na nakladanie s vyhoretým jadrovým palivom a rádioaktívnymi odpadmi (zákon o jadrovom fonde) a o zmene a doplnení niektorých zákonov nemajú v názve označenie, že ide o štátny účelový fond.<sup>16</sup>

Je potrebné poukázať aj na skutočnosť, že nielen označenie subjektov verejnej moci, ale aj vymedzenie pojmov vo finančnom práve a daňovom práve je často zmätočné. Tak napríklad zmätok v pojmoch v rámci predpisov daňového práva,<sup>17</sup> rozdielnosť vybraných pojmov vo finančnom práve,<sup>18</sup> resp. iné možné nejednoznačnosti sú často témou odbornej spisby teoretikov finančného práva daňového práva.

Podľa právneho názoru Ústavného súdu Slovenskej republiky<sup>19</sup> platí, že koncepcia materiálneho právneho štátu zahŕňa zároveň požiadavku na obsahovú a hodnotovú kvalitu právnej normy, ktorá má zaistiť primeranosť použitého právneho prostriedku

---

16 Viac KUBINCOVÁ, S. Postavenie a hospodárenie verejnoprávnych inštitúcií v Slovenskej republike In *Finančné právo, daňové právo a správne právo v Európskom priestore*. Recenzovaný zborník vedeckých štúdií. Banská Bystrica : Belianum. Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2020, s. 61-108. Dostupné na: <https://www.prf.umb.sk/katedry/katedra-spravneho-prava/zborniky-katedry/2020>.

17 Viac KUBINCOVÁ, T. Terminologické a výkladové otázky právnej úpravy ukladania, správy, vyrubovania a vyberania miestnych daní a miestnych poplatkov. In *Finančné právo, daňové právo a správne právo v európskom priestore* : recenzovaný zborník vedeckých štúdií. Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela - Belianum, 2020; resp. ŠTRKOLEC, M. *Zabezpečovacie inštitúty pri správe daní*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017.

18 KUBINCOVÁ, S. Vymedzenie vybraných ekonomických a právnych inštitútov. In *Právo - obchod - ekonomika* : zborník vedeckých prác - 1. vyd. - Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, Právnická fakulta, 2011. s. 220-231.

19 Uznesenie sp. zn. PL. ÚS 17/08 z 21. mája 2008.

implementovaného vo zvolenej legislatívnej regulácii, vo vzťahu k legitímnemu cieľu sledovanému zákonodarcom (zákonodarcom deklarovanému účelu právnej regulácie) a súlad zvoleného legislatívneho opatrenia s ústavnými princípmi a demokratickými hodnotami vytvárajúcimi koncept materiálneho právneho štátu.<sup>20</sup>

Zo zákona č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o zbierke zákonov o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vyplýva, že právny predpis musí byť terminologicky jednotný. Na označenie rovnakých právnych inštitútov sa používajú rovnaké právne pojmy v rovnakom význame. Jeden právny pojem s vymedzeným významom sa v tomto význame používa jednotne v celom právnom poriadku. Ak je význam právneho pojmu vymedzený v jednom právnom predpise, nemôže iný právny predpis pre ten istý právny pojem vytvárať iný význam; to neplatí, ak právny pojem v tomto význame nemožno použiť v inom právnom predpise. Rovnako je neprípustné, aby právny predpis inak vymedzil význam rovnakého právneho pojmu len pre jeho časť.<sup>21</sup> Domnievam sa, že uvedené sa dotýka nielen pojmov, ale aj označení osôb, ktorým právne predpisy priznávajú určité osobitné práva, resp. povinnosti.

## Záver

Čiastočný zmätok v právnej terminológii označenia subjektov verejnej moci v právnych predpisoch finančného práva, resp. daňového práva aj v tomto krátkom zhrnutí je zrejmý. Bez náležitého preštudovania konkrétneho právneho predpisu, ktorý upravuje postavenie daného subjektu verejnej moci, resp. vymedzuje skupinu takých subjektov, je vo všeobecnej rovine len ťažko konštatovať, aké práva a povinnosti konkrétnemu subjektu verejnej moci prináležia. Otázkou zostáva, či v niektorých prípadoch neprichádza možná zameniteľnosť subjektu. Ako už bolo vyššie uvedené, bolo by namieste pri niektorých subjektoch (napríklad pri verejnoprávných inštitúciách, rozpočtových organizáciách, príspevkových organizáciách, štátnych účelových fondoch) uviesť aj v názve právnickej osoby právnu formu tak, ako je to pri obchodných spoločnostiach resp. pri štátnom podniku. V tejto súvislosti možno poukázať aj na právnu úpravu postavenia bánk, kde zákon č. 483/2001 Z. z. o bankách v § 4 výslovne uvádza, že slová „banka“ alebo „sporiteľňa“, ich cudzojazyčné preklady alebo slová, v ktorých základe sa tieto slová alebo ich cudzojazyčné preklady vyskytujú, môže používať v obchodnom mene iba právnická osoba, ktorá má udelené bankové povolenie. Ak by mohlo dôjsť k zámene, môže Národná banka Slovenska požadovať spresnenie názvu banky alebo pobočky zahraničnej banky, alebo inej právnickej osoby; banka, pobočka zahraničnej banky alebo iná právnická osoba sú povinné tejto žiadosti vyhovieť. Otázkou je, či by nebolo vhodné týmto spôsobom riešiť aj situáciu v označení niektorých oprávnených subjektov v rámci finančno-právneho vzťahu.

20 Viac k právnemu materializmu: ONDROVÁ, J. – ÚRADNÍK, M. *Uprednostnenie právneho materializmu ako základná požiadavka moderného právneho štátu*. Praha : Nakladatelství Leges, s. r. o., 2022.

21 § 3 ods. 3 zákona č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o zbierke zákonov o zmene a doplnení niektorých zákonov

**Literatúra:**

- DRGONEC, J. 2015. *Ústava Slovenskej republiky. Teória a prax*. Bratislava : C. H. Beck, 2015. 1622 s. ISBN 978-80-89603-39-8
- HENDRYCH, D. a kol. 2009. *Právnický slovník 3*. podstatně rozšířené vydání. Praha : C. H. Beck, 2009. 1481 s. ISBN 978-80-7400-059-1
- JÚDA, V. 2008. In SLAŠŤAN, M. – JÚDA, V. : *Teória štátu a práva. Vybrané problémy v kontexte európskej integrácie*. Nitra : Katedra politológie a európskych štúdií, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, 2008. 323 s. - ISBN 978-80-969554-8-0
- KUBINCOVÁ, S. 2011. Vymedzenie vybraných ekonomických a právnych inštitútov. In *Právo - obchod - ekonomika : zborník vedeckých prác - 1. vyd.* - Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, Právnická fakulta, 2011. 530 s. ISBN 978-80-7097-903-7
- KUBINCOVÁ, S. 2020. Postavenie a hospodárenie verejnoprávnych inštitúcií v Slovenskej republike. In *Finančné právo, daňové právo a správne právo v Európskom priestore*. Recenzovaný zborník vedeckých štúdií. Banská Bystrica : Belianum. Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. 2020. 236 s. ISBN 978-80-557-1772-2
- KUBINCOVÁ, S. 2023. Zakladanie obchodných spoločností subjektami verejnej správy a verejné prostriedky. In *Sociální média v oblasti řízení lidských zdrojů VI*. Uherské Hradište : Akademie krízového řízení a managementu, s. r. o., Uherské Hradište, 2023. 212 s. ISBN 978-88398-11-0
- KUBINCOVÁ, S. – LEITNEROVÁ, L. 2015. *Finančné právo I. časť, právna úprava rozpočtov, meny; devízového práva a práva finančného trhu*. Banská Bystrica : Právnická fakulta UMB Belianum, 2015. 402 s. ISBN 978-80-557-0877-5
- KUBINCOVÁ, T. 2020. Terminologické a výkladové otázky právnej úpravy ukladania, správy, vyrubovania a vyberania miestnych daní a miestnych poplatkov. In *Finančné právo, daňové právo a správne právo v európskom priestore : recenzovaný zborník vedeckých štúdií*. Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela - Belianum, 2020. 236 s. ISBN 978-80-557-1772-2
- KRÁLIK, J. 2014. Kontrolná moc – systémový prvok verejnej moci vo verejnej správe. In *Štát a právo*. 2014, č. 1 , s. 84-85.
- MAMOJKA, M. st. 2016. In MOJMÍR MAMOJKA a kolektív. *Obchodný zákonník. Veľký komentár*. 2. zväzok. Eurokódex, s. r. o. Žilina. 2016. 651 s. ISBN 978-80-8155-067-6
- ONDROVÁ, J. – ÚRADNÍK, M. 2022. *Uprednostnenie právneho materializmu ako základná požiadavka moderného právneho štátu*. Praha : Nakladatelství Leges, s. r. o., 2022. 196 s. ISBN 978-80-7502-620-0
- OTTOVÁ, E. 2006. *Teória práva*. Bratislava : Heuréka, 2006. s. 226. ISBN 80-7160-200-0
- REBRO, K. 1986. *Právnické výroky a výrazy*. Bratislava : Vydavateľstvo Obzor, 1986, 272 s. ISBN 65-017-86
- ŠKULTÉTY, P. 2008. *Verejná správa a správne právo*. Bratislava : VEDA vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied. 2008. 204 s. ISBN 978-80-224-1023-6

**Summary: Subjects of Public Authority in Financial Law and Their Legal Definition**

The author examines whether and under what conditions the selected public authority entities handle public funds and whether the name of the selected public authority entities contains a distinguishing feature that would automatically concretize the entity with respect to its legal form. In the paper, the author notes that the legal form of the public authority entity is often absent and therefore it is not possible to determine from the name whether it is, for example, a budget organisation, a contributory organisation, a state special-purpose fund, etc. Each group of these entities has a different method of establishment, management and different rules for carrying out the activities entrusted to it. The author believes that, also from the point of view of public control, it would be necessary for the distinguishing feature to be enshrined directly in the name of the legal entity, as is the case, for example, with companies or state-owned enterprises.

doc. JUDr. Soňa Kubincová, PhD., univ. prof.  
Vysoká škola Danubius, Fakulta práva Janka Jesenského  
Richterova č. 1171  
925 21 Sládkovičovo  
Slovenská republika  
e-mail: [sona.kubincova@vsdanubius.sk](mailto:sona.kubincova@vsdanubius.sk)



Obsah článku podlieha licencií Creative Commons Attribution 4.0 International Licence CC BY (Soňa Kubincová).

# Materiálne aspekty osobitného príspevku podľa zákona o dohľade nad finančným trhom ako sankcie

Michal Úradník\*

DOI: <https://doi.org/10.24040/sap.2024.11.1.35-42>

## Abstrakt:

ÚRADNÍK, Michal: *Materiálne aspekty osobitného príspevku podľa zákona o dohľade nad finančným trhom ako sankcie*. Národná banka Slovenska vykonáva dohľad nad finančným trhom. Osobitne zabezpečuje ochranu finančného spotrebiteľa. Jedným zo spôsobov ochrany je aj ukladanie sankcií za protiprávne konanie. V zmysle základných princípov ukladania trestov by sa tieto mali ukladať na základe a v medziach zákona. To ale neplatí absolútne, keďže osobitný príspevok podľa § 40a zákona o dohľade nad finančným trhom nie je v tomto zákone označený ako sankcia. Na podklade právnej komparácie a analýzy sú dedukciou akcentované vlastnosti osobitného príspevku ako sankcie nastupujúcej za *contra legem* konanie.

## Kľúčové slová:

Národná banka Slovenska, dohľad, osobitný príspevok, sankcia, Engel kritéria, ne bis in idem

## Material Aspects of the Special Contribution under the Financial Market Supervision Act as Sanctions.

### Abstract:

ÚRADNÍK, Michal: *Material Aspects of the Special Contribution under the Financial Market Supervision Act as Sanctions*. The National Bank of Slovakia supervises the financial market. It specifically ensures the protection of the financial consumer. One of the methods of protection is the imposition of sanctions for illegal actions. In terms of the basic principles of imposing punishments, they should be imposed based on and within the limits of the law. However, this does not apply absolutely, since the special contribution according to Section 40a of the Financial Market Supervision Act is not designated as a sanction in this Act. On the basis of legal comparison and analysis, the features of a special contribution as a sanction for *contra legem* proceedings are accentuated by deduction.

---

\* JUDr. Michal Úradník, PhD., odborný asistent, Katedra obchodného a finančného práva, Právnická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. <https://orcid.org/0000-0002-1748-6399>

**Key words:**

National Bank of Slovakia, supervision, special contribution, sanction, Engel criteria, *ne bis in idem*

**Úvod**

V súvislosti s rozhodnutím Národnej banky Slovenska vo veci ochrany finančného spotrebiteľa,<sup>1</sup> ktorým zistila a konštatovala porušenie povinností zo strany dohliadaného subjektu je súčasne spojené aj uloženie sankcie, či už v blokovanom alebo rozkaznom konaní,<sup>2</sup> respektíve v konaní podľa ustanovenia § 35f zákona o dohľade nad finančným trhom.<sup>3</sup> Predmetné konania predstavujú vyvodzovanie zodpovednosti za porušenie povinností, ktoré sa v zmysle právnej teórie označujú ako správne delikty právnických osôb a správne delikty fyzických osôb postihované bez ohľadu na zavinenie.<sup>4</sup> Uloženie určitého trestu je síce prirodzeným procesom s meritórnym rozhodnutím nasledujúcim po porušení povinností zo strany subjektu, ktorý konal *non lege artis*, avšak pre uloženie trestu musia byť kumulatívne splnené dve esenciálne podmienky, a to trest na základe zákona a v medziach zákona.<sup>5</sup> V korelácii uvedeného možno osobitne akcentovať nevyhnutnosť dodržiavať aj zásadu *ne bis in idem*,<sup>6</sup> ktorej bude venovaná ďalšia pozornosť.

**1. Vznik povinnosti platiť osobitný príspevok**

V zmysle zákona o dohľade nad finančným trhom sa povinnosť zaplatiť osobitný príspevok podľa § 40a označeného zákona viaže na právoplatné rozhodnutie Národnej

- 
- 1 Ochrana finančného spotrebiteľa sa realizuje v rámci výkonu dohľadu nad finančným trhom uskutočňovaným Národnou bankou Slovenska v intenciách zákona o dohľade nad finančným trhom. K finančnému trhu pozri: ČUNDERLÍK, L. a kol. *Právo finančného trhu*. Bratislava : Wolters Kluwer : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2017. 257 s.
  - 2 Bližšie: § 35b a § 35c zákona č. 747/2004 Z. z. o dohľade nad finančným trhom a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení (ďalej len „zákon o dohľade nad finančným trhom“).
  - 3 K ochrane finančného spotrebiteľa v intenciách zákona o dohľade nad finančným trhom pozri: SLEZÁKOVÁ, A. – MIKLOŠ, P. a kol. *Zákon o dohľade nad finančným trhom - komentár*. Prvé vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer, 2018. s. 345-380.
  - 4 ČUNDERLÍK, L. Právne aspekty trestania na finančnom trhu (náčrt vybraných problémov). In *Dny práva – 2008* [online]. Právnická fakulta Masarykovy univerzity : Brno, 2008, s. 66. [2024-02-16]. Dostupné na internete: <https://www.law.muni.cz/sborniky/dp08/files/pdf/SBORNIK.pdf>
  - 5 Ide o realizáciu trestnoprávnej zásady uplatňovanej aj v správnom (trestnom) konaní, a síce „*Nullum crimen sine lege, nulla poena sine lege*“. K tomu pozri per analogiam aj dikciu článku 49 Ústavy Slovenskej republiky, upravujúcu ústavný imperatív o prijatí zákona, precizujúceho, ktoré konanie je trestný činom a aký trest, prípadne iné ujmy na právach alebo majetku možno uložiť za jeho spáchanie.
  - 6 Zákaz potrestania dvakrát za ten istý čin.

banky Slovenska za nedostatky v oblasti ochrany finančných spotrebiteľov,<sup>7</sup> ktorým sa rozhodlo, že dohliadaný subjekt porušil právo finančného spotrebiteľa, respektíve porušil povinnosť v oblasti ochrany finančných spotrebiteľov. Vychádzajúc z ustanovení § 35f a § 40a zákona o dohľade nad finančným trhom možno rezultovať skutočnosť, že v prípade ak dohliadaný subjekt poruší svoje povinnosti, je za svoje *contra legem* konanie potrestaný dvakrát. Prvým druhom potrestania je uloženie sankcie podľa ustanovenia § 35f zákona o dohľade nad finančným trhom, najčastejšie v podobe pokuty, a to až do výšky 1 000 000 eur<sup>8</sup> a druhým trestom je povinnosť zaplatiť osobitný príspevok podľa § 40a zákona o dohľade nad finančným trhom. Dohliadaný subjekt je povinný osobitný príspevok zaplatiť v roku nasledujúcom po roku nadobudnutia právoplatnosti predmetného rozhodnutia, a to napríklad vo výške 1 % z ročného príspevku určeného podľa § 40 zákona o dohľade nad finančným trhom.

Otázkou je ale skutočnosť, že platenie osobitného príspevku nie je formálne zaradené medzi sankcie precizované v ustanovení § 35f zákona o dohľade nad finančným trhom. V zmysle dôvodovej správy<sup>9</sup> zákonodarca zavedenie tohto príspevku odôvodnil potrebou krytia nákladov Národnej banky Slovenska vznikajúcich jej v súvislosti s vykonávaním dohľadu. Napriek tomu, už samotná dôvodová správa ponúka priestor na úvahu o skutočnej povahe osobitného príspevku, keďže vtedy navrhované a dnes reálne zákonne upravené osobitné príspevky nazýva prirážkami k ročným príspevkom, ktoré sa majú platiť popri ročných príspevkoch dohliadaných subjektov finančného trhu. Povinnosť platiť takéto prirážky vzniká za právoplatné sankčné rozhodnutia v oblasti ochrany finančných spotrebiteľov, ktorými dohliadanému subjektu, ako poskytovateľovi finančných služieb, bolo uložené opatrenie na odstránenie a nápravu zisteného nedostatku, pokuta, zákaz alebo iná sankcia za protiprávny delikt v oblasti ochrany finančných spotrebiteľov.

## 2. Vylúčenie niektorých právnych titulov pre vznik povinnosti platiť osobitný príspevok

Prezentované úvahy o sankčnej povahe osobitného príspevku odôvodňuje aj postup zákonodarcu, ktorý z okruhu sankčných právoplatných rozhodnutí, za ktoré dohliadané subjekty majú povinnosť platiť osobitné príspevky, vylúčil rozhodnutia o predbežných opatreniach, keďže nejde o meritórne rozhodnutia vo veciach ochrany

---

7 K ochrane finančného spotrebiteľa pozri: STRÉMY, J. *Ochrana finančného spotrebiteľa*. 1. vydání. Praha : Leges, 2015. s. 65-85.

8 Dikcia § 35f ods. 2 zákona o dohľade nad finančným trhom ďalej upravuje možnosť zvýšenia uloženej pokuty, a to až na sumu 2 000 000 eur v prípade dohliadaného subjektu, ktorý opakovane porušil práva finančného spotrebiteľa alebo opakovane porušil povinnosti v oblasti ochrany finančných spotrebiteľov v období 12 mesiacov nasledujúcich po sebe.

9 K tomu pozri: znenie Dôvodovej správy k zákonu č. 373/2014 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 747/2004 Z. z. o dohľade nad finančným trhom a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony k bodu 29 [online]. Dostupné na internete: <https://www.najpravo.sk/dovodove-spravy/rok-2014/373-2014-z-z.html> [cit. 2024-02-18].

finančných spotrebiteľov, ako aj rozhodnutia vydané v tzv. skrátených konaniach či zjednodušených konaniach, a teda rozhodnutia vydané v rozkaznom konaní a tiež pokuty uložené v blokovom konaní. Dôvodom navrhnutého vylúčenia týchto druhov rozhodnutí v tzv. skrátených konaniach je podľa dôvodovej správy najmä skutočnosť, že v zásade ide o administratívne menej náročné konania, pri ktorých by Národnej banke Slovenska nemali vzniknúť významné náklady v súvislosti s ich vedením. Takéto konštatovanie však možno označiť len za akýsi viac či menej želateľný odhad zákonodarcu.

Reflektujúc uvedené sa žiada upozorniť na podstatný prvok, keďže len absencia vzniku nákladov, alebo ich nepatrná výška by nemali byť jediným dôvodom na vylúčenie rozhodnutí z tzv. skrátených konaní ako právnych titulov na vznik povinnosti platiť osobitný príspevok. Jedným z argumentov je totiž skutočnosť, že pri výkone činnosti smerujúcej k vybaveniu deliktuálneho konania na úseku finančného spotrebiteľa v blokovom konaní a rozkaznom konaní sa fundamentálne vyžaduje aktivita zamestnancov Národnej banky Slovenska v rámci ich pracovnoprávneho pomeru, ktorá sa prirodzene spája s ich odmenou za výkon dohľadu nad finančným trhom a dohliadanými subjektmi. Finančné ohodnotenie zamestnancov potom v korelácii s potrebou zabezpečenia ich dostatočného počtu predstavuje v konečnom dôsledku peňažný výdavok, ktorý je potrebné zohľadniť, napríklad aj pri tvorbe a realizácii samostatného rozpočtu Národnej banky Slovenska. Pôsobí potom irelevantne, keď vylúčenie niektorých sankčných rozhodnutí je založené len na argumente nižších nákladov. Navyše, otázka vzniku skutočných nákladov sa odôvodňuje o to viac v konaní rozkaznom, ktoré v zmysle § 35c ods. 1 zákona o dohľade nad finančným trhom nastupuje v prípade, ak prejednávaná vec na úseku ochrany finančného spotrebiteľa nebola vybavená v blokovom konaní.

### 3. Sankčná povaha osobitného príspevku

Sankčnú povahu osobitného príspevku podľa § 40a zákona o dohľade nad finančným trhom asi najviac podporuje konštatovanie z dôvodovej správy, „*Nový inštitút prirážok k ročným príspevkom (osobitných príspevkov) dohliadaných subjektov finančného trhu (ako poskytovateľov finančných služieb), sa tiež navrhuje čiastočne ako preventívny nástroj, ktorý má slúžiť na zabezpečenie disciplíny všetkých dohliadaných subjektov finančného trhu (ako poskytovateľov finančných služieb) pri dodržiavaní ich povinností v oblasti ochrany finančných spotrebiteľov.*“

V kumulácii uvedených skutočností sa o to viac zvyrazňuje trestný charakter týchto osobitných príspevkov. Potrebné si je totiž uvedomiť skutočnosť, že vznik povinnosti platiť osobitný príspevok sa viaže na právoplatné rozhodnutie vo veci porušenia práv finančného spotrebiteľa, čím sa implikuje premisa, že, ak niet porušenia povinností zo strany dohliadaného subjektu, niet ani sankcií a ani osobitného príspevku. *Vice versa*, porušenie povinností vedie k uloženiu sankcií a povinnosti platiť osobitný príspevok.

Súčasne je nutné osobitne vnímať aj časový aspekt, keď povinnosť zaplatiť osobitný príspevok nastáva až nasledujúci kalendárny rok po roku, v ktorom predmetné rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť. Sankčný postih tak dohliadaný subjekt zaťažuje nielen v roku právoplatnosti rozhodnutia o uložení sankcie podľa



ustanovenia § 35f zákona o dohľade nad finančným trhom, ale tento sa presúva aj do nasledujúceho kalendárneho roka. Prísnosť sankcie spočívajúcej vo vzniku povinnosti platiť osobitný príspevok je súčasne znásobená, keďže osobitný príspevok je dohliadaný subjekt povinný platiť za každé právoplatné rozhodnutie, maximálne však za päť takýchto rozhodnutí. Predmetné konštatovanie možno odvodiť z textácie § 40a ods. 2 zákona o dohľade nad finančným trhom, a síce „... *Celkový najvyšší súhrn osobitných príspevkov dohliadaného subjektu za jeden kalendárny rok sa rovná najviac sume vo výške 5 % z ročného príspevku dohliadaného subjektu na príslušný kalendárny rok určeného podľa § 40 ...*“.

Napriek kritickej analýze rozsudku Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci A, B proti Nórsku sťažnosti č. 24130/11 a 29758/11, z 15. novembra 2016 (ďalej len rozsudok ESLP A, B proti Nórsku<sup>10</sup>), sa odôvodňuje judikované kritéria uplatniť na posúdenie osobitného príspevku.<sup>11</sup> Európsky súd pre ľudské práva akceptoval postih subjektu aj v daňovom konaní<sup>12</sup> aj v trestnom konaní, ale len za splnenia určitých podmienok, ktoré možno zovšeobecnene sumarizovať ako 1) povinnosť skúmať objekt ochrany právnej normy, pretože niektorým objektom sa priznáva zvýšená právna ochrana 2) povinnosť v prebiehajúcom konaní zohľadniť už vykonané dôkazy a uloženie sankciu v skôr skončenom konaní ako vecné kritérium a 3) existencia časovej previazanosti medzi protiprávnymi konaniami.

V prípade aplikovania uvedených podmienok na osobitný príspevok podľa dikcie § 40a zákona o dohľade nad finančným trhom možno síce percipovať zvýšenú potrebu ochrany finančných spotrebiteľov, ako aj existenciu vecnej a časovej súvislosti medzi konaním podľa dikcie § 35f zákona o dohľade nad finančným trhom a povinnosťou platiť osobitný príspevok. *A contrario*, súčasne možno konštatovať absenciu povinnosti prihliadať na výšku uloženej sankcie pri vzniku povinnosti platiť osobitný

---

10 K tomu pozri: ÚRADNÍK, M. *Zásady deliktuálneho trestania vo vybraných oblastiach finančného práva s akcentom na otázku ne bis in idem*. Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela - Belianum, 2023. 172 s.

11 ESLP v tomto rozhodnutí vychádzal z tzv. Engel kritérií, keď na určenie či sankcia uložená v inom ako trestnom konaní má trestnoprávny charakter je podstatné: 1) právna kvalifikácia právom reprobovaného konania podľa právnej úpravy vnútroštátneho práva, t.j. či právny systém protiprávny čin definuje ako súčasť trestného práva, disciplinárneho práva (správne delikty) alebo oboch súčasne, 2) rozsah závažnosti (povaha) protiprávneho konania a 3) stupeň vážnosti (intenzity) uloženého trestu. - Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci Engel a iní proti Holandsku zo dňa 08.06.1976. Pre posúdenie porušenia zásady *ne bis in dem* je v zmysle Engel kritérií nutné skúmať aj povahu protiprávneho konania, a to pri súčasnom akcentovaní nevyhnutnosti časovej a vecnej súvislosti medzi konaniami, ktorú v bodoch 132 a 134 zdôraznil aj rozsudok ESLP A, B proti Nórsku.

12 K tomu pozri: KUBINCOVÁ, T. Vybrané otázky ukladania sankcií pri správe daní. In *Banskobystrické zámocké dni práva : zborník z 3. ročníka medzinárodnej vedeckej konferencie na tému „Identifikácia únosnej miery autonómie právnych odvetví a súčasnej potreby ich synergie“*, 23.-24. november 2017, Vígľaš. Sekcia verejného práva. [online]. 1. vyd. Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela – Belianum, 2018. [cit. 2024-02-16]. s. 132-143. Dostupné na internete: <https://www.prf.umb.sk/veda-a-vyskum/konferencne-on-line-vystupy/iii-banskobystricke-zamocke-dni-prava/>

príspevok. *Ipsa facto*, bez ohľadu na sankciu uloženú v rozhodnutí podľa ustanovenia § 35f zákona o dohľade nad finančným trhom je výška osobitného príspevku napríklad v sume 1% ročného príspevku podľa ustanovenia § 40 zákona o dohľade nad finančným trhom za každé rozhodnutie.<sup>13</sup> Druh a ani výška sankcie uložená podľa § 35f zákona o dohľade nad finančným trhom nie sú vôbec zohľadnené pri určovaní výšky osobitného príspevku. Predmetné má za následok umocnenie právnej povahy osobitného príspevku podľa ustanovenia § 40a zákona o dohľade nad finančným trhom, ktorý je síce formálne označovaný ako príspevok, avšak po materiálnej stránke vykazuje znaky sankcie.

Na podklade uvedeného sa odôvodňuje návrh *de lege ferenda*, smerujúci k možnosti zrušenia osobitného príspevku podľa § 40a zákona o dohľade nad finančným trhom. Skutočnosť, že dohliadaný subjekt porušil svoje povinnosti na úseku ochrany finančného spotrebiteľa je zohľadnená už v samotnej sankcii, ktorá je dohliadanému subjektu za konanie *non lege artis* v zmysle ustanovenia § 35f zákona o dohľade nad finančným trhom uložená. V prípade ak by nedošlo k zrušeniu povinnosti platiť osobitný príspevok, napríklad s odôvodnením, že nebudú kryté náklady Národnej banky Slovenska na výkon dohľadu, v takom prípade by mala byť výška osobitného príspevku vypočítaná ako rozdiel 1% z ročného príspevku podľa § 40 zákona o dohľade nad finančným trhom a týmto ročným príspevkom, prípadne iným spôsobom reflektujúcim ročný príspevok určený pevnou sumou. Tým by sa znížila finančná záťaž, ktorú musí dohliadaný subjekt za svoje protiprávne konanie znášať a neohroziť jeho ďalšiu činnosť na finančnom trhu.

V kontexte protiargumentu o krytí nákladov Národnej banky Slovenska na výkon dohľadu peňažnými prostriedkami z osobitného príspevku si je potrebné uvedomiť aj ďalšiu zásadnú skutočnosť, keď osobitné príspevky len niektorých subjektov, ktoré sa dopustili porušenia povinností na úseku ochrany finančných spotrebiteľov, nemôžu (nemali by) slúžiť ako peňažné zdroje na úhradu nákladov Národnej banky Slovenska na výkon dohľadu – *un bloc*. Navyše, ak už má osobitný príspevok kryť náklady Národnej banky Slovenska na výkon dohľadu, v takom prípade by mala výška osobitného príspevku zodpovedať skutočnej výške preukázateľných nákladov Národnej banky Slovenska, ktoré jej vznikli v súvislosti s výkonom dohľadu nad subjektom finančného trhu, ktorému povinnosť platiť osobitný príspevok vznikla.

Pokiaľ ide o ostatné sankcie podľa § 35f zákona o dohľade nad finančným trhom, je nutné akcentovať, že tieto nie je možné pri určení výšky osobitného príspevku zohľadniť, pretože nie sú vyjadriteľné v určitej presnej peňažnej sume. Absencia reflexie ostatných sankcií podporuje úvahy o zrušení osobitného príspevku, eventuálne jeho podrobnejšej precízácii. Na druhej strane, ide o sankcie,<sup>14</sup> ktorých splnenie je logické a nevyhnutné pre zabezpečenie ochrany finančného spotrebiteľa a na rozdiel od uloženia pokuty neznamenajú pre dohliadaný subjekt novú finančnú

---

13 Ročný príspevok je určený percentom alebo pevnou sumou, čo má vplyv aj na minimálne a maximálne limity sumy osobitného príspevku a spôsob ich výpočtu. - § 40a ods. 2 zákona o dohľade nad finančným trhom.

14 Napríklad: opatrenie na odstránenie a nápravu zistených nedostatkov, zákaz používať nekalú obchodnú prax alebo neprijateľnú podmienku či iné sankcie podľa predpisov *lex specialis*.

záťaž za protiprávne konanie. Kumulácia tzv. nepeňažných sankcií a osobitného príspevku sa preto javí ako akceptovateľná.

### Záver

Napriek systematike zákona o dohľade nad finančným trhom, ktorý osobitný príspevok nezaraďuje medzi sankcie ukladané za protiprávne konanie dohliadaných subjektov na úseku ochrany finančného spotrebiteľa sa s prihladením aj na vyššie uvedené skutočnosti odôvodňuje rezultovať, že osobitný príspevok podľa § 40a zákona o dohľade nad finančným trhom vykazuje v materiálnom vnímaní sankciu, pri ktorej ukladaní nie sú zohľadňované iné druhy sankcií ukladané za *contra legem* konanie. Tým dochádza k porušeniu zásady *ne bis in idem*, keďže za jedno protiprávne konanie je dohliadaný subjekt potrestaný dvakrát.

### Literatúra:

- ČUNDERLÍK, Ľ. 2008. Právne aspekty trestania na finančnom trhu (náčrt vybraných problémov). In *Dny práva – 2008*. [online]. Právnická fakulta Masarykovy univerzity : Brno, 2008. s. 62-70. [2024-02-16]. ISBN 978-80-210-4733-4. Dostupné na internete: <https://www.law.muni.cz/sborniky/dp08/files/pdf/SBORNIK.pdf>
- ČUNDERLÍK, Ľ. a kol. 2017. *Právo finančného trhu*. Bratislava : Wolters Kluwer : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2017. 257 s. ISBN 978-80-8168-753-2.
- KUBINCOVÁ, T. Vybrané otázky ukladania sankcií pri správe daní. In *Banskobystrické zámocké dni práva : zborník z 3. ročníka medzinárodnej vedeckej konferencie na tému „Identifikácia únosnej miery autonómie právnych odvetví a súčasnej potreby ich synergie“, 23.-24. november 2017, Viglaš. Sekcia verejného práva*. [online]. 1. vyd. Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela – Belianum, 2018. [cit. 2024-02-16]. s. 132-143. ISBN 978-80-557-1404-2. Dostupné na internete: <https://www.prf.umb.sk/veda-a-vyskum/konferencne-on-line-vystupy/iii-banskobystricke-zamocke-dni-prava/>
- SLEZÁKOVÁ, A. – MIKLOŠ, P. a kol. 2018. *Zákon o dohľade nad finančným trhom - komentár*. Prvé vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer, 2018. 491 s. ISBN 978-80-8168-947-5.
- STRÉMY, J. 2015. *Ochrana finančného spotrebiteľa*. 1. vydání. Praha : Leges, 2015. 135 s. ISBN 978-80-7502-089-5.
- ÚRADNÍK, M. 2023. *Zásady deliktuálneho trestania vo vybraných oblastiach finančného práva s akcentom na otázku ne bis in idem*. Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela - Belianum, 2023. 172 s. ISBN 978-80-557-2072-2.

### Summary: Material Aspects of the Special Contribution under the Financial Market Supervision Act as Sanctions.

Despite the system of the Financial Market Supervision Act, which does not include a special contribution among the sanctions imposed for illegal actions of supervised entities in the area of financial consumer protection, taking into account

the above-mentioned facts, it is justified to conclude that the special contribution according to § 40a of the Financial Market Supervision Act shows in the material perception of a sanction, the imposition of which does not take into account other types of sanctions imposed for contra legem proceedings. This leads to a violation of the ne bis in idem principle, as the subject being supervised is punished twice for one illegal action.

JUDr. Michal Úradník, PhD.  
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici  
Právnická fakulta, Katedra obchodného a finančného práva  
Komenského 20  
974 01 Banská Bystrica  
Slovenská republika  
e-mail: [michal.uradnik@umb.sk](mailto:michal.uradnik@umb.sk)



Obsah článku podlieha licencii Creative Commons Attribution 4.0 International Licence CC BY (Michal Úradník).

# Legálny zväzok páru rovnakého pohlavia v Slovenskej republike a rozsah uznávania takýchto zväzkov právoplatne vzniknutých v zahraničí

Veronika Václavová\*

DOI: <https://doi.org/10.24040/sap.2024.11.1.43-51>

## Abstrakt:

VÁCLAVOVÁ, Veronika: *Legálny zväzok páru rovnakého pohlavia v Slovenskej republike a rozsah uznávania takýchto zväzkov právoplatne vzniknutých v zahraničí*. Príspevok sa zameriava na problematiku legálnej úpravy zväzkov párov rovnakého pohlavia v podmienkach slovenského právneho poriadku. Autorka konštatuje, že v rámci Slovenskej republiky neexistuje obdoba inštitútu manželstva pre kohabitujuce osoby rovnakého pohlavia. Ďalej sa konkretizuje na otázky uznávania manželstiev párov rovnakého pohlavia, respektíve registrovaných partnerstiev vzniknutých v zahraničí. Cieľom príspevku je zosumarizovať a podnietiť širšiu diskusiu o riešených otázkach a tiež poukázať na skutočnosť, že v právnom štáte musia byť ľudské práva garantované, pričom ich garanciu možno vykladať ako istotu priznanú všetkým a odmietanie diskriminácie.

## Kľúčové slová:

registrované partnerstvo, pár rovnakého pohlavia, manželstvo, homoparentalita, diskriminácia

## Legal Union of a Same-Sex Couple in the Slovak Republic and the Scope of Recognition of such Unions Validly Established Abroad

### Abstract:

VÁCLAVOVÁ, Veronika: *Legal Union of a Same-Sex Couple in the Slovak Republic and the Scope of Recognition of such Unions Validly Established Abroad*. The paper focuses on the issue of legal regulation of unions of same-sex couples under the conditions of the Slovak legal order. The author notes that within the Slovak Republic there is no equivalent of the institution of marriage for cohabiting persons of the same sex. It is further specified on the issues of recognition of marriages of same-sex couples, respectively registered partnerships established abroad. The aim of the contribution is to summarize and stimulate a wider discussion on the issues addressed and also to point out the

---

\* JUDr. Ing. Veronika Václavová, Katedra občianskeho a pracovného práva, Právnická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, externá doktorandka

fact that human rights must be guaranteed in a state of law, while their guarantee can be interpreted as a security granted to all and the rejection of discrimination.

### Key words:

registered partnership, same-sex couple, marriage, homoparentality, discrimination

## Úvod

Právny poriadok Slovenskej republiky doposiaľ nekodifikuje zväzky párov rovnakého pohlavia alternatívou k inštitútu manželstva pre páry rozdielneho pohlavia a zároveň, prostredníctvom žiadneho osobitného právneho inštitútu neumožňuje vytvorenie homoparentality, ktorú Sobotková I. definuje ako páry rovnakého pohlavia, ktoré majú v spoločnej starostlivosti deti, či už z predchádzajúcich heterosexuálnych manželstiev, osvojené deti, alebo deti pochádzajúce z asistovanej reprodukcie,<sup>1</sup> a to i napriek skutočnosti, že od výmazu homosexuality zo zoznamu chorôb Svetovou zdravotníckou organizáciou začalo množstvo štátov konzekventne vytvárať inštitúty umožňujúce vytvorenie legálneho zväzku párov rovnakého pohlavia.

Ako uvádzajú Pavelková, Kubičková, Čečotová, nie je možné tvrdiť, že slovenské právo s takýmito faktickými vzťahmi nepočíta a nespája s ich existenciou žiadne právne následky.<sup>2</sup> Jednotlivé práva a povinnosti je možné vyvodiť z pojmov ako „domácnosť“, ktorú v zmysle ustanovenia § 115 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej ako „Občiansky zákonník“) tvoria fyzické osoby, ktoré spolu trvale žijú a spoločne uhrádzajú náklady na svoje potreby, prípadne „blízka osoba“, ktorú § 116 Občianskeho zákonníka definuje, okrem iného, ako osoby sebe navzájom blízke, ak by ujmu, ktorú utrpela jedna z nich, druhá dôvodne pociťovala ako vlastnú ujmu, či termín „člen rodiny“, ktorý slovenský právny poriadok chápe ako osoby, ktoré spolu žijú v spoločnej domácnosti a sú tzv. blízkymi osobami. V otázkach dedenia je možné vychádzať z termínu „spolužijúca osoba“, a teda osoba, ktorá s poručiteľom žila najmenej po dobu jedného roka. Osobitnou otázkou v rámci tejto problematiky však je, či je takáto právna úprava dostatočná.

Zároveň vidíme potrebu venovať sa otázke, či slovenský právny poriadok, resp. v akom rozsahu akceptuje manželstvá, resp. registrované partnerstvá medzi kohabituujúcimi párami rovnakého pohlavia vzniknuté v zahraničí, s ohľadom na harmonizáciu súkromného práva a nediskrimináciu, aj napriek skutočnosti, že slovenský právny poriadok takéto inštitúty nepozná.

## 1. Legálny zväzok páru rovnakého pohlavia v slovenskom právnom prostredí

Inštitút registrovaného partnerstva, či obdobnej alternatívy vytvorenia legálneho zväzku páru rovnakého pohlavia v súčasnosti na úrovni Európskej únie nie je

1 SOBOTKOVÁ, I. *Psychologie rodiny*. 2. přeprac. vyd. Praha : Portál, 2012, s. 190.

2 PAVELKOVÁ, B. – KUBÍČKOVÁ, G. – ČEČOTOVÁ, V. *Zákon o rodine. Komentár s judikatúrou*. Šamorín : Heuréka, 2005, s. 13.

do právneho poriadku vnútroštátne implementovaný len v podaktorých štátoch, ktorými sú Bulharsko, Lotyšsko, Litva, Poľsko, Rumunsko a Slovenská republika. Od roku 2001, kedy Holandsko ako prvé na svete rozšírilo právo uzavrieť manželstvo aj pre páry rovnakého pohlavia, začali zákonné práva pre páry rovnakého pohlavia rozširovať ďalšie štáty. Generalizovane sa tak ponímanie homosexuality v spoločnosti čoraz zásadnejšie mení, čo vyvoláva spoločenskú potrebu tieto otázky upraviť aj v legislatívnej rovine.

Európsky parlament ešte v roku 2014 schválil plán EÚ (2013/2183(INI)) proti homofóbií a diskriminácii na základe sexuálnej orientácie a rodovej identity, pričom vyzval všetky členské štáty na podporu práv LGBTI+ ľudí vrátane manželstva pre páry rovnakého pohlavia, voľného prístupu k osvojeniu, asistovanej reprodukcii a surogačnému materstvu, uvádza Tománek P.<sup>3</sup> V tom istom roku bolo však manželstvo v Slovenskej republike ústavne zadefinované ako jedinečný zväzok muža a ženy. Ako uvádza Tománek: „*manželstvo je definované ako zväzok muža a ženy, ktorí sa zaviazali zdieľať svoje životy na každej úrovni svojho bytia (telesnej, emocionálnej, duchovnej) v takom type zväzku, ktorý bude naplnený spoločným plodením a výchovou detí. Komplexná povaha tohto zväzku a jeho prirodzená orientácia na prokreáciu odlišuje manželstvo od iných typov spoločenstiev a poskytuje bázu pre normy exkluzivity a permanencie manželstva.*“<sup>4</sup> Je zjavné, že vnímanie manželstva a rodiny je v našich podmienkach založené na tradičných vzorcoch.

V rámci Slovenskej republiky bolo však už viackrát pertraktované implementovanie inštitútu, ktorý by umožňoval vytvoriť legálny zväzok páru rovnakého pohlavia, no žiadna zo snáh nebola úspešná. Rovnako tak, bola snaha o vytvorenie obdoby inštitútu registrovaného partnerstva pod názvom „životné partnerstvo“, pričom zámerom úpravy tohto inštitútu bolo umožniť vytvorenie zväzku odlišného od manželstva, ktorý by bol dostupný aj pre páry rozdielneho pohlavia (obdobne ako Francúzsky inštitút „*pacte civil de solidarité*“).

Doposiaľ posledný návrh o vytvorenie inštitútu legalizujúceho zväzok páru rovnakého pohlavia, mal partnerom priznať práva v zmysle bezpodielového spoluvlastníctva, určitých oprávnení vo vzťahu k prístupu k zdravotnej dokumentácii a dedenia. Občiansky zákonník v rámci úpravy dedenia zo zákona priznáva nárok na dedičstvo spolužijúcim osobám, avšak toto je v praxi ťažko dokázateľné. Zároveň, právny poriadok Slovenskej republiky neupravuje vzájomnú vyživovaciu povinnosť životných partnerov a inštitút bezpodielového spoluvlastníctva sa rovnako tak vzťahuje výlučne na manželov; nie je možné dohodnúť ho žiadnou zmluvou.

Predmetný návrh na zavedenie inštitútu partnerského spolužitia bol koncipovaný rodovo neutrálne, a teda by, rovnako ako predošlý pokus, predpokladal jeho využitie ako pámi rovnakého pohlavia, tak aj pámi rozdielneho pohlavia, pričom takýto zväzok by bol uzatvorený spísaním prejavu vôle do notárskej zápisnice. Možno predpokladať, že inštitút, ktorý by sa vzťahoval nielen na páry rovnakého pohlavia, ale aj na páry rozdielneho pohlavia, by bol jednoduchšie spoločensky akceptovaný.

---

3 TOMÁNEK, P. Heteronormalita vo vzťahu k socializácii a adopcii detí homosexuálnymi rodičmi. In *Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání*, roč. 6, č. 1, s. 105.

4 Tamtiež, s. 117.

Na druhej strane, dôsledkom by opäť bolo znevýhodnenie párov rovnakého pohlavia, nakoľko by na úpravu svojich vzťahov mohli využiť výlučne jeden inštitút.

Z vyššie uvedeného je zjavné, že súčasná právna úprava je pre kohabitujúce páry rovnakého pohlavia nedostatočná. Právna úprava, ktorá by umožňovala upraviť zväzok páru rovnakého pohlavia by však priniesla uľahčenie v každodennom živote v zmysle priznaných práv, ktoré takémuto páru majú prislúchať rovnako, ako prislúchajú páru osôb rozdielneho pohlavia, avšak v zákonnej rovine sú tieto práva opomínané a slovenská právna úprava zväzok osôb rovnakého pohlavia nepozná.

Mohlo by sa zdať, že na základe rozhodnutia Európskeho súdu pre ľudské práva Fedotová a ďalší proti Rusku, v zmysle ktorého musí Rusko uznať homosexuálne zväzky, pričom Európsky súd pre ľudské práva konštatuje potrebu dosiahnutia spravodlivej rovnováhy a dodáva, že zmluvné štáty majú povinnosť zabezpečiť párom rovnakého pohlavia právnu ochranu v podobe nejakej formy právneho uznania ich zväzkov,<sup>5</sup> sa predmetnou problematikou bude musieť zaoberať aj Slovenská republika. Zastávame však názor, že vzhľadom na skutočnosť, že Rusko bolo vylúčené z Rady Európy, nemožno už toto rozhodnutie brať na zreteľ a nevyplyva z neho tak povinnosť jeho aplikácie a implementácie do nášho právneho prostredia. Zároveň ale máme za to, že i napriek tomu môže byť predmetné rozhodnutie kľúčové vo vývoji legalizácie zväzkov párov rovnakého pohlavia, keďže možno predpokladať, že pokiaľ by sa obdobnou problematikou Európsky súd pre ľudské práva opätovne zaoberal, záver by nemusel byť značne odlišný ako v danom prípade.

Je nepochybné, že je do budúca potrebné vyriešiť aj otázku v akom rozsahu garantovať tradície a zotrvať na tradičnej rodine tvorenej výlučne mužom a ženou, a do akej miery zväzky sekularizovať od tradícií.

## 2. Právne vzťahy vzniknuté v zahraničí vplývajúce na vnútroštátny právny poriadok s ohľadom na harmonizáciu súkromného práva

Nakoľko sú právne úpravy jednotlivých štátov rozličné a Európska únia ponecháva úpravu otázok rodinného práva na vnútroštátne právo, vystávajú otázky, či vzťahy, ktoré platne vznikli v zahraničí sú akceptované a uznané v Slovenskej republike, ktorá takéto vzťahy legálne neupravuje.

Odpoveď na túto otázku nachádzame v rozhodnutí Európskeho súdu pre ľudské práva, v zmysle ktorého Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej ako „Dohovor“) **neukladá stranám povinnosť poskytovať** párom rovnakého pohlavia **možnosť vstúpiť do manželského zväzku**, avšak stabilný *de facto* vzťah medzi pármí rovnakého pohlavia žijúcimi spolu spadá do aplikačného rámca čl. 8 Dohovoru ako právo na rodinný život, z čoho vyplýva, že právne uznanie a právna ochrana partnerstva osôb rovnakého pohlavia je súčasťou práva na súkromný a rodinný život. V inom rozsudku Európsky súd pre ľudské práva taktiež uznal,

---

5 Pozri rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva v prípade Fedotová a ďalší proti Rusku zo dňa 13. júla 2021, sťažnosť č. 40792/10



že neexistujú kvalitatívne rozdiely medzi partnerským vzťahom heterosexuálnych párov a párov rovnakého pohlavia.<sup>6</sup>

V súlade s uvedeným tak možno konštatovať, že štát nie je povinný mať legislatívne zakotvenú možnosť uzavrieť manželstvo, či založiť rodinu osobám rovnakého pohlavia, a to i napriek skutočnosti, že Európsky parlament ešte v roku 2021 vyhlásil Európsku úniu za LGBTI+ zónu slobody s tým, že LGBTI+ osoby by všade v Európskej únii mali mať slobodu žiť verejne a prejavovať svoju sexuálnu orientáciu a rodovú identitu bez strachu z intolerancie, diskriminácie alebo prenasledovania a orgány v celej Európskej únii by mali chrániť a podporovať rovnosť na základe práva **všetkých**, vrátane LGBTI+ osôb.<sup>7</sup> V uznesení o právach LGBTI+ osôb v Európskej únii Európsky parlament tiež zdôrazňuje, že všetky manželstvá alebo registrované partnerstvá uzavreté v jednom členskom štáte by sa mali uznávať vo všetkých jednotným spôsobom.<sup>8</sup> Ďalej tvrdí, že sloboda pohybu LGBTI+ osôb nemôže byť vnútroštátnymi zákonmi obmedzená, ako napríklad zákazom manželstiev osôb rovnakého pohlavia.

## 2.1 Problematika udelenia pobytu na základe statusu rodinného príslušníka

Napriek tomu, že Slovenská republika neuznáva ani manželstvá, resp. registrované partnerstvá právoplatne uzatvorené v zahraničí, musí priznať právo pobytu nad tri mesiace občanovi tretieho štátu, ktorý právoplatne uzatvoril manželstvo s osobou rovnakého pohlavia v inom členskom štáte Európskej únie. Čiastočne tak k uznaniu tohto zväzku dochádza, avšak výlučne pre účely priznania odvodeného práva pobytu manželovi, resp. manželke, ako nečlenovi Európskej únie, pričom iné práva, napr. majtkové, dedičské, či rodinné tomuto páru priznané nie sú.

Spomenutá povinnosť štátu vyplýva z rozsudku Súdneho dvora Európskej únie z roku 2018 vo veci *Coman and Hamilton* proti Rumunsku, podľa ktorého pokiaľ odmietne členský štát uznať manželstvo občana tretej krajiny so svojim občanom rovnakého pohlavia, ktoré bolo zákonne uzavreté v inom členskom štáte, môže tým narušiť právo dotknutého občana voľne sa pohybovať a zdržiavať na území členských krajín Európskej únie,<sup>9</sup> čím pripomenul svoj výklad z rozsudku **vo veci Lounes**.<sup>10</sup>

6 Pozri rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva v prípade *Schalk a Kopf* proti Rakúsko zo dňa 24. júna 2010, sťažnosť č. 30141/04, rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva v prípade *Vallianatos a ostatní* proti Grécko zo dňa 13. novembra 2013, sťažnosť č. 29381/09 a sťažnosť č. 32684/09

7 European Parliament: European Union an “LGBTIQ Freedom Zone”, [online]. [cit. 2022.10.09.], dostupné na internete: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210304IPR99219/parliament-declares-the-european-union-an-lgbtiq-freedom-zone>

8 European Parliament: *Same-sex marriages and partnerships should be recognised*, , [online]. [cit. 2022.10.09.], dostupné na internete: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210910IPR11913/same-sex-marriages-and-partnerships-should-be-recognised-across-the-eu>

9 Rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci *Coman a Hamilton* proti Rumunsku zo dňa 5. júna 2018, č. sťažnosti C-673/16

10 Rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci *Lounes*, to dňa 14. novembra 2017, č. sťažnosti C-165/16

Členské štáty Európskej únie tak nemôžu odmietnuť priznať právo pobytu po dobu dlhšie než tri mesiace občanovi tretieho štátu, ktorý uzavrel manželstvo s osobou rovnakého pohlavia, ktorá je občanom Európskej únie z dôvodu, že právny poriadok daného štátu takéto manželstvo nepozná. Sloboda pohybu a pobytu nesmie závisieť na vnútroštátnych zákonoch vymedzujúcich inštitút manželstva.

Král k uvedenému rozsudku dodáva, že v členskom štáte, ktorý manželstvá osôb rovnakého pohlavia neuznáva predmetný rozsudok prináša nielen diskrimináciu vlastných nemigrujúcich občanom proti vlastným migrujúcim občanom, ale tiež aj obrátenú diskrimináciu vlastných nemigrujúcich občanom oproti (do tohto štátu) migrujúcim občanom z iných členských štátov. Zároveň, podľa jeho tvrdení, rozsudok zvyhodňuje manželstvo osôb rovnakého pohlavia oproti registrovanému partnerstvu osôb rovnakého pohlavia, pričom registrovaný/á partner/ka migrujúceho občana rovnakého pohlavia má na rozdiel od jej manžela alebo manželky, ktorá/ý nie je členom Európskej únie právo dlhodobo s ním, ako jeho rodinný príslušník, žiť len v tých členských štátoch, kde je registrované partnerstvo uzákonené alebo uznávané.<sup>11</sup> Je potrebné dodať, že rovnako tak členským štátom neplynie povinnosť upraviť vo vnútroštátnom práve inštitút registrovaného partnerstva, či inej obdoby medzi osobami rovnakého pohlavia.

I keď Súdny dvor Európskej únie vyjadril vo veci Coman and Hamilton isté závery, a teda že štát je povinný, i keď manželstvo osôb rovnakého pohlavia nepozná, rešpektovať tieto vzťahy v rámci priznania práva pobytu, na území Slovenskej republiky sa isté problémy objavujú. Štyri zo šiestich krajín Európskej únie bez úpravy legálneho zväzku párov rovnakého pohlavia sa vyjadrili, že uznávajú slobodu pohybu pre páry rovnakého pohlavia, pričom Poľsko a Slovensko uviedli, že takúto slobodu pohybu odmietajú uznať. Máme za to, že sloboda pohybu nemá byť otázkou, ale istotou priznanou všetkým. Európska únia, rada Európy a Organizácia Spojených národov viackrát vyjadrili potrebu nediskriminácie a rovnosti pre LGBTI+ ľudí.

Zastávame názor, že v prípade, ak Slovenská republika umožní získanie trvalého pobytu manželovi alebo manželke svojho občana z dôvodu, že majú uzavreté heterosexuálne manželstvo, nakoľko je tento partner, resp. manžel pre slovenského občana rodinným príslušníkom, je jeho povinnosťou poskytnúť rovnakú možnosť aj páru rovnakého pohlavia, ktorý heterosexuálne manželstvo uzavrieť nemôže, nakoľko sa v opačnom prípade dopúšťa diskriminácie, s odvolaním sa na smernicu č. 2004/38/EC Európskeho parlamentu a Rady, ktorá v čl. 2 ods. 2 a) definuje termín „rodinný príslušník“ ako manželský partner, avšak podľa čl. 3 ods. 2 sa vstup do akéhokoľvek členského štátu Európskej únie umožní aj **d ďalším rodinným príslušníkom**, s ktorými má občan Európskej únie **riadne osvedčený trvalý vzťah**. Zároveň v zmysle § 2 (5) h) zákona č. 404/2011 Z. z o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „Zákon o pobyte cudzincov“) je rodinným príslušníkom občana Európskej únie štátny príslušník tretej krajiny s právom pobytu v rovnakom členskom štáte, v ktorom má občan Slovenskej republiky, s ktorým sa táto osoba vráti na pobyt (prípadne sa k nemu pripája na pobyt) a spĺňa voči občanovi Slovenskej republiky

---

11 KRÁL, R. Co vlastně přináší kontroverzní rozsudek SDEU ve věci Coman? In *Jurisprudence*, r. 2019, č. 1, s. 41-42.

jednu z podmienok, pričom na tento vzťah sa vzťahuje podmienka § 2 (5) g) respektíve je jeho partnerom, s ktorým má tento občan trvalý, riadne osvedčený vzťah.

Napriek skutočnosti, že právny poriadok Slovenskej republiky už tak značne okliešťuje uznávanie zväzkov párov rovnakého pohlavia vzniknutých v zahraničí, a to výlučne na uznanie práva pobytu, resp. voľného pohybu, znenie Zákona o pobyte cudzincov v praxi prináša komplikácie. Patakyová M. sa v tejto súvislosti obrátila na Ústavný súd, pričom konštatovala, že nepriznanie práva na trvalý pobyt zasahuje do základných práv a slobôd oboch manželov, na čom nič nemení ani skutočnosť, že podľa právneho poriadku Slovenskej republiky nie je možné uzavrieť manželstvo medzi osobami rovnakého pohlavia. Ďalej dodáva: „*Právny poriadok viacerých štátov v súčasnosti umožňuje uzatvárať manželské zväzky osobám rovnakého pohlavia. Skutočnosť, že Slovenská republika odmieta považovať osobu v tomto zväzku za rodinného príslušníka pre účely udelenia trvalého pobytu znamená zásah do základných práv a slobôd takýchto manželov.* Napokon dodáva, že Národnej rade Slovenskej republiky v tejto súvislosti odporučila prijatie zmeny právnej úpravy, avšak legislatívna zmena prijatá nebola.“<sup>12</sup>

V tejto veci **Krajský súd v Žiline rozhodnutie** Riaditeľstva hraničnej a cudzineckej polície Banská Bystrica a aj rozhodnutie Oddelenia cudzineckej polície Policajného zboru Žilina **zrušil** v celom rozsahu, pričom potvrdil, že zamietnutím žiadosti v tomto prípade došlo k neoprávnenej diskriminácii na základe sexuálnej orientácie a porušeniu práva na rešpektovanie súkromného a rodinného života a slobody pobytu a **súčasne zaviazal orgány cudzineckej polície, aby postupovala nielen v súlade s vnútroštátnymi právnymi normami, ale aj s judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva.**<sup>13</sup> **I keď judikatúra Súdneho dvora Európskej únie a Európskeho súdu pre ľudské práva zastáva k danej problematike jasný postoj, a i keď Zákon o rodine neumožňuje uzatvorenie manželstva párom rovnakého pohlavia, je potrebné dodať, že nad ním stoja iné právne predpisy ako Ústava SR, ale takisto aj Dohovor, ktorý zaručuje širší rozsah práv než právne predpisy Slovenskej republiky. V podmienkach Slovenskej republiky však ide o pomerne jedinečné rozhodnutie, čo vnímame ako dobrú predikciu vývoja v rámci riešenej problematiky.**

## Záver

Právne uznanie a vytvorenie legálneho zväzku párov rovnakého pohlavia je významnou ľudskoprávnou otázkou riešenou v rámci práva na súkromný a rodinný život, ktoré zaručuje čl. 8 Dohovoru. Úroveň ochrany spolužitia poskytovanej párom rovnakého pohlavia sa v štátoch Európskej únie zvyšuje a Slovenská republika dnes patrí medzi posledné štáty Európskej únie bez akejkoľvek právnej úpravy pre páry rovnakého pohlavia, ktorá by bola obdobou manželstva párov rozdielneho pohlavia,

12 PATAKYOVÁ, M. *Činnosť verejnej ochrankyne práv počas funkčného obdobia 2017-2022*, s.18

13 ONAČILLA, J. *Trvalý pobyt pre páry rovnakého pohlavia*, [online]. [cit. 2023.12.06.], dostupné na internete: <https://www.pravnenoviny.sk/trvaly-pobyt-pre-pary-rovnaheho-pohlavia>

pričom zastávame názor, že právna absencia uznania spolužitia párov rovnakého pohlavia nerešpektuje ľudskoprávne záväzky Slovenskej republiky.

V právnom štáte, za ktorý sa Slovenská republika v zmysle čl. 1 zákona č. 460/1992 Zb. Ústavy Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov považuje, musia byť ľudské práva garantované, pričom je potrebné, aby platil princíp rovnosti občanov štátu pred zákonom, pričom toto nemožno vykladať len s ohľadom na prípadné porušenie zákona, ale tiež i v rámci rovnakej ochrany v zmysle zákona a zároveň v rovnakom priznaní a rešpektovaní práv pre všetkých. V právnom štáte nemá byť poskytovaná ochrana len väčšine, ale je potrebné, aby boli chránené záujmy všetkých občanov, pokiaľ by táto ochrana neškodila iným. Taktiež máme za to, že pokiaľ je určité právo priznané väčšine má byť istotou pre všetkých, inak dochádza k diskriminácii a zároveň k nerešpektovaniu kódexov, ktoré toto zaručujú. Zároveň diskriminácia párov rovnakého pohlavia odporuje deklarovanému modelu slobodnej a demokratickej spoločnosti.

Cieľom príspevku však nebolo priniesť odpovede na aktuálne problémy, ale predovšetkým riešené otázky zosumarizovať a zároveň podnietiť širšiu diskusiu o prebiehajúcich pokusoch o zmeny. Ako sa bude pohľad na predmetnú problematiku ďalej vyvíjať je otázkou budúcnosti.

#### Literatúra:

- KRÁL, R. 2019. Co vlastně přináší kontroverzní rozsudek SDEU ve věci Coman? In *Jurisprudence*, r. 2019, č. 1, s. 39-42.
- ONAČILLA, J. 2023. *Trvalý pobyt pre páry rovnakého pohlavia*, [online]. [cit. 2023.12.06.], dostupné na internete: <https://www.pravnenoviny.sk/trvaly-pobyt-pre-pary-rovnakeho-pohlavia>
- PATAKYOVÁ, M. 2022. *Činnosť verejnej ochrankyne práv počas funkčného obdobia 2017-2022*, s.18. dostupné na internete: [https://vop.gov.sk/wp-content/uploads/2022/03/Odpocet\\_VOP\\_2017\\_2022\\_SJ.pdf](https://vop.gov.sk/wp-content/uploads/2022/03/Odpocet_VOP_2017_2022_SJ.pdf)
- PAVELKOVÁ, B. – KUBÍČKOVÁ, G. – ČEČOTOVÁ, V. 2005. *Zákon o rodine. Komentár s judikatúrou*. Šamorín : Heuréka, 2005, 369s. ISBN 9788089122240
- SOBOTKOVÁ, I. 2012. *Psychologie rodiny*. 2. přeprac. vyd. Praha : Portál, 2012, s. 224. ISBN 9788026202172
- TOMÁNEK, P. 2016. Heteronormalita vo vzťahu k socializácii a adopcii detí homosexuálnymi rodičmi. In *Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání*, roč. 6, č. 1, s. 104-130.
- European Parliament: European Union an “LGBTIQ Freedom Zone”, [online]. [cit. 2022.10.09.], dostupné na internete: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210304IPR99219/parliament-declares-the-european-union-an-lgbtiq-freedom-zone>
- European Parliament: *Same-sex marriages and partnerships should be recognised*, , [online]. [cit. 2022.10.09.], dostupné na internete: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210910IPR11913/same-sex-marriages-and-partnerships-should-be-recognised-across-the-eu>
- rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva v prípade Fedotová a ďalší proti Rusku zo dňa 13. júla 2021, sťažnosť č. 40792/10
- rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva v prípade Schalk a Kopf proti

- Rakúsko zo dňa 24. júna 2010, sťažnosť č. 30141/04,
- rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva v prípade Vallianatos a ostatní proti Grécko zo dňa 13. novembra 2013, sťažnosť č. 29381/09 a sťažnosť č. 32684/09
  - rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci Coman a Hamilton proti Rumunsku zo dňa 5. júna 2018, č. sťažnosti C-673/16
  - rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci Lounes, to dňa 14. novembra 2017, č. sťažnosti C-165/16

**Summary: Legal Union of a Same-Sex Couple in the Slovak Republic and the Scope of Recognition of such Unions Validly Established Ebroad**

The paper provides a view of the current situation in the Slovak Republic from the point of view of the possibility of forming a union of a couple of the same sex. Legal recognition and creation of a legal union of same-sex couples is an important human rights issue addressed within the right to private and family life. Also, it examines whether legal relationships validly established abroad are accepted and recognized in the Slovak Republic despite the fact that they are not regulated in the environment of the Slovak legal order.

Today, the Slovak Republic is among the last countries in the European Union without legal regulation for same-sex couples. Human rights must be guaranteed and it is necessary that the principle of equality of citizens of the state before the law applies, while this cannot be interpreted only with regard to possible violations of the law, but also within the framework of equal protection and at the same time in equal recognition and respect for the rights of all. If a certain right is granted to the majority, it should be a certainty for all.

The aim of the contribution is primarily to summarize current and resolved issues and at the same time to stimulate a wider discussion.

JUDr. Ing. Veronika Václavová  
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici  
Právnická fakulta, Katedra občianskeho a pracovného práva  
Komenského 20  
974 01 Banská Bystrica  
Slovenská republika  
e-mail: vvaclavova@umb.sk



Obsah článku podlieha licencií Creative Commons Attribution 4.0 International Licence CC BY (Veronika Václavová).

## Prestávky v práci

Lucia Váryová\*

DOI: <https://doi.org/10.24040/sap.2024.11.1.52-60>

### Abstrakt:

VÁRYOVÁ, Lucia: *Prestávky v práci*. Príspevok sa zaoberá prestávkami v práci vo všeobecnosti, pričom sa snaží poukázať na odlišnosti medzi jednotlivými prestávkami u zamestnávateľa. Autor príspevku svoju pozornosť zamerl najmä na prestávku na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, kedy využil praktický príklad ako metodickú pomôcku pre lepšie objasnenie situácie. Snahou autora bolo poukázať aj na významné rozhodnutia, ktoré sa zaoberali prestávkami v práci.

### Kľúčové slová:

prestávka v práci, BOZP, Zákonník práce, zamestnanec, zamestnávateľ

## Breaks at Work

### Abstract:

VÁRYOVÁ, Lucia: *Breaks at Work*. The paper deals with breaks at work in general, while trying to point out the differences between individual breaks at workplace the employer. The author of the article focused his attention mainly on the break to ensure safety and health protection at work, when used a practical example as a methodical aid to better clarify the situation. The author's effort was also to point out important decisions that dealt with breaks at work.

### Key words:

break at work, health and safety, Labour Code, employee, employer

## Úvod

Niet pochýb o tom, že pri plnom pracovnom nasedení je nevyhnutné dodržiavať prestávky v práci, ktoré sú upravené nielen v Zákonníku práce,<sup>1</sup> ale dokonca vyplývajú aj zo zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,<sup>2</sup> či z inej pracovnoprávnej legislatívy. Kľúčovou úlohou prestávok v práci je krátky oddych alebo slangovo povedané reštart zmyslového vnímania či obnova fyzických síl.

---

\* JUDr. Lucia Váryová, PhD. Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, Slovak Parcel Service s.r.o., Právnik / GDPR a AEO Špecialista

1 zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“)

2 zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“)

Prestávky v práci sa poskytujú vždy konkrétnemu zamestnancovi<sup>3</sup> (v latinskom znení *in natura*) a týchto prestávok v práci sa nie je možné vzdať v prospech iného zamestnanca alebo nevyčerpanú prestávku v práci preniesť na ďalší deň. Zamestnávateľ nemôže odmietnuť poskytnúť prestávku v práci svojim zamestnancom po odpracovaní zákonom stanovenej pracovnej zmeny, ktorá je špecifikovaná v § 91 ods. 1 Zákonníka práce.

### Klasifikácia prestávok v práci

Zákonník práce<sup>4</sup> klasifikuje tri druhy prestávok v práci, na ktoré majú zamestnanci nárok počas pracovnej doby u zamestnávateľa. Obrázok nižšie znázorňuje rozdelenie prestávok, pričom pre uplatnenie nároku na jednu z prestávok v práci musia byť splnené osobitné predpoklady. V tomto kontexte nemožno zabudnúť uviesť, že zamestnávateľ v participácii so zástupcami zamestnancov môže dohodnúť aj iné prestávky v práci, napr. na fajčenie, osobnú očistu a pod.<sup>5</sup> Samozrejme, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, je procesný postup zavedenia a schválenia inej prestávky v práci jednoduchší. Snahou zamestnávateľa je vytvoriť pre zamestnancov priaznivejšie pracovné prostredie, aby zamestnanci boli v práci spokojní a vykonávali prácu s elánom a podporiť ich v lepších pracovných výkonoch.

Pri prestávkach v práci je potrebné podotknúť, že týchto prestávok sa zamestnanec nemôže vopred vzdať, inak by takéto konanie bolo v rozpore so Zákonníkom práce a právnymi predpismi zaoberajúcimi sa bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci.

Generalizovane možno tvrdiť, že zamestnávateľ by mal poskytovať jednotlivých druhov prestávok v práci ustanoviť v pracovnej zmluve alebo v informačnej povinnosti podľa 47a Zákonníka práce, vo svojich interných predpisoch, napr. Pracovný poriadok, Smernica o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo v Kolektívnej zmluve, aby boli integrálnou súčasťou povedomia zamestnancov. Názory inšpektorátov práce na evidovanie prestávok v práci sú v tomto prípade diametrálne odlišné a nezastávajú jednotný názor na predmetnú situáciu.<sup>6</sup> Jedným z názorov bolo, že nie je možné evidovať prestávku na jedenie a odpočinok iba záznamom, že zamestnancovi bola poskytnutá prestávka na jedenie a odpočinok v trvaní 30 minút, s odôvodnením, že takáto evidencia neodzrkadľuje presne v akom časovom rozpätí bola prestávka poskytnutá, tzn. napr. od 11:23 do 11:53 hod. Druhým názorom od iného inšpektorátu práce z iného mesta bolo, že je plne postačujúce, ak dochádzkový systém vie

3 BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2022. s. 926.

4 V ustanovení § 91 ods. 1 a nasled. odsekov Zákonníka práce je definovaná prestávka na odpočinok a jedenie. Z ustanovenia § 91 ods. 6 Zákonníka práce je upravená prestávka z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia. Prestávka na dočenie je osobitne upravená v samostatnom paragrafovom znení v § 170 Zákonníka práce.

5 OLŠOVSKÁ, A. – ŠVEC, M. *Zástupcovia zamestnancov a ich kompetencie. Pracovný čas, dovolenka, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*. Praha : Leges, 2018, s. 95.

6 Autor príspevku v tomto prípade vychádza zo skúseností z vykonaných kontrol zo strany inšpektorátov práce, kedy sa stretol s odlišným názorom na evidovanie prestávok práci v dochádzkovom systéme u zamestnávateľa.

znázorniť, že zamestnanec čerpal prestávku na jedenie a odpočinok v zákonom určenom trvaní. Z tohto dôvodu nie je teda zrejmé, ktorý názor by mal byť správny a ktorý by sa mal uplatňovať v praxi, ba dokonca ani odborná literatúra sa touto úvahou doposiaľ nezaoberala. Z uvedeného sa teda domnievame, že zamestnávateľ by mal prestávku na odpočinok a jedenie vedieť presne definovať, t. j. začiatok a koniec tejto prestávky vo svojich interných systémoch alebo v evidencii dochádzky. I keď nie sme stotožnení s takto striktným názorom jedného z inšpektorátov práce. V praxi však bude prichádzať k rôznym technickým problémom, kedy zamestnávateľia nedokážu spracovávať konkrétne časy čerpania prestávok v práci na jedenie a odpočinok tým, že sa zamestnanci budú registrovať do dochádzkového systému pri odchode na prestávku a príchode z prestávky. Nemožno v tomto prípade opomenúť ani situáciu, kedy sa zamestnanci nachádzajú v domácom prostredí a vykonávajú prácu pre zamestnávateľa. V takom prípade zamestnanci nemajú možnosť sa registrovať do dochádzkového systému a nebudú môcť správne uviesť, že sa práve nachádzajú na tzv. obedovej prestávke. Zamestnanci by v takom prípade museli prostredníctvom e-mailovej komunikácie nahlasovať poverenému zamestnancovi vedením dochádzky, že sa nachádzajú na obednej prestávke a tento poverený zamestnanec by danú skutočnosť musel vždy fyzicky zaznamenať do dochádzkového systému, čím by sa zvýšila administratívna záťaž a práca zamestnancov by sa stala veľmi neefektívnou. Vzhľadom na vyššie uvedené zastávame názor, že je dostatočné a zreteľné, ak je v dochádzkovom systéme len evidencia o trvaní prestávky na jedenie a odpočinok, ktorá rozdeľuje pracovnú zmenu.

V Zákonníku práce alebo v inom pracovnoprávnom predpise nenájde legálnu definíciu prestávok v práci. V odbornej literatúre sa stretáme s názorom, že ide o časový úsek, kedy na jednej strane zamestnanec nie je povinný vykonávať prácu, a na druhú stranu zamestnávateľ nemá nárok požadovať od zamestnanca vykonávať prácu.<sup>7</sup>

### Obr. 1: Klasifikácia prestávok v práci<sup>8</sup>



### Obligatórne podmienky poskytovania prestávok v práci

Zamestnávateľovi zo Zákonníka práce vyplýva viacero obligatórnych náležitostí, ktoré musí dodržať pri poskytovaní prestávok v práci. V prvom rade ide o splnenie

7 DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina : Eurokódex. 2023, s. 490.

8 MÉSZÁROS, M. – VÁRYOVÁ, L. *Repetitórium pracovného práva*. Bratislava : IURIS LIBRI, spol. s r. o., Bratislava, 2019, s. 216.



si **informačnej povinnosti** voči zamestnancom, na aké druhy prestávok v práci sa poskytujú na pracovisku a v akých časových rámcoch a rozpätiach sú prestávky v práci rozvrhnuté. Rozvrhnutie prestávok v práci je zamestnávateľ povinný oznámiť týždeň vopred a s platnosťou najmenej jeden týždeň.<sup>9</sup> Informačná povinnosť je splnená v takom prípade, ak je zachovaná v písomnej podobe a oznámená spôsobom obvyklým u zamestnávateľa, tzn. uverejnením na nástenke, odoslaním hromadného e-mailu, na onboardingu alebo uverejnení túto informáciu na intranetovej stránke zamestnávateľa.

V prípade, ak sa u zamestnávateľa nachádza **odborová organizácia** je potrebné, aby **participovala na rozvrhnutí prestávok v práci**, resp. môžu spoločne rozhodnúť, či nezakotvia novú prestávku v práci, ktorá by pre zamestnancov bola poskytovaná ako jedna forma benefitu. Obdobne je prípustné, aby zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou zaviedli aj prestávky v práci nad zákonný limit, čo znamená, že by zamestnanci nemuseli byť pod tlakom, či sa za 30 minút stihnúť najesť alebo oddýchnuť si. V súčasnosti je v praxi dosť zaužívané, že zamestnávateľ toleruje, ak je zamestnancovi poskytnutá prestávka na jedenie a odpočinok, napríklad v trvaní 45 minút až hodinu. Zamestnanci sa cítia v práci komfortnejší a dosahujú lepšie pracovné výsledky, ako keby boli trestaní za pár minút navyše strávených na obedňajšej prestávke. Ak na pracovisku u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, zamestnávateľ je oprávnený určiť rozvrhnutie prestávok v práci, na základe svojho jednostranného rozhodnutia.

Odporúča sa, aby v prípade prestávok v práci, zamestnávateľ zakotvil aj informácie o tom, ako by sa mal zamestnanec, počas prestávok v práci na pracovisku správať. Na myslí máme základné etické a morálne princípy, ktoré by sa mali dodržiavať v slušnej spoločnosti, tak aby nenarúšali čas na jedenie a odpočinok druhým zamestnancom. Na ilustráciu možno uviesť napríklad nepoužívanie vulgarizmov v odpočinkovom priestore a v kuchynkách, nekričať na druhých zamestnancov a pod.

### **Prestávka na odpočinok a jedenie**

Prestávka na jedenie a odpočinok sa poskytuje zamestnancovi, ak je pracovná zmena dlhšia ako šesť hodín<sup>10</sup> a u mladistvého zamestnanca, ak je pracovná zmena dlhšia ako štyri a pol hodiny.<sup>11</sup> V tomto kontexte je potrebné podotknúť, že prestávka v práci na odpočinok a jedenie vzniká aj vtedy, ak ide o nepretržitú prevádzku. Predmetná prestávka sa nezapočítava do pracovného fondu zamestnanca, a tak sa pracovný čas zamestnanca predlžuje o dobu trvania tejto prestávky. Zároveň je potrebné podotknúť, že za čerpanie prestávky na odpočinok a jedenie, nepatrí zamestnancovi žiadna náhrada mzdy.

Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v trvaní 30 minút, nie je však vylúčené, aby zamestnávateľ poskytoval aj dlhší čas, ako je definovaný v Zákonníku práce. Obdobne je prípustné, ak by zamestnávateľ v rámci benefičného systému

9 DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina : Eurokódex. 2023, s. 491.

10 § 90 ods. 1 Zákonníka práce

11 § 40 ods. 3 Zákonníka práce

poskytoval zamestnancom počas jednej pracovnej zmeny aj druhú prestávku na odpočinok a jedenie. Takéto konanie by sa rozhodne nepovažovala za rozporuplné s legislatívou, práve naopak, bolo by to pokladané za prejav starostlivosti o svojich zamestnancov a snahy o ich udržanie, prípadne prilákanie nových pracovných síl do svojho kolektívu. Z aplikačnej praxe vyplýva, že prestávku na odpočinok a jedenie, nie je možné rozdeliť z časového hľadiska, napr. na 20 minút a 10 minút v rámci pracovnej zmluvy.<sup>12</sup> Takéto rozvrhnutie prestávky by bolo v nesúlade so Zákonníkom práce ako aj so Smernicou upravujúcou organizáciu pracovného času.

Ďalej je potrebné uviesť, že Zákonník práce myslí aj na situácie, kedy sa vykonávajú práce, ktoré sa nemôžu prerušiť. V tomto prípade je zamestnávateľ tiež povinný zabezpečiť pre zamestnanca primeraný čas na odpočinok a jedenie a zabezpečiť fungovanie pracovných úloh aj naďalej. Je na uvážení zamestnávateľa ako si to v rámci organizačných schopností zabezpečí. Dôležité je, aby zamestnanci boli dôkladne informovaní, kedy si môžu čerpať prestávku na odpočinok a jedenie, a za splnenia akých podmienok, ktoré musia dodržiavať. Zákonník práce už detailne nedefinuje konkrétne druhy prác, na ktoré sa vzťahuje § 91 ods. 1 posledná veta Zákonníka práce a z tohto dôvodu je zrejmé, že zamestnávateľ musí byť schopný si zadefinovať, o ktoré práce v tomto prípade pôjde. Musí ísť o také práce, z ktorých je evidentné, že osoba zamestnanca je nepostrádateľná pre výrobný proces v daný okamih na pracovisku.

Do pozornosti v tomto prípade dávame Rozsudok Súdneho dvora,<sup>13</sup> ktorý sa zaoberal dobou prestávky, počas ktorej musí byť zamestnanec do dvoch minút pripravený na výjazd. V predmetnom konaní Súdny dvor dospel k záveru, že prestávka v práci, ktorá sa poskytuje zamestnancovi počas jeho denného pracovného času a počas ktorej musí byť v prípade potreby schopný do dvoch minút odísť na výjazd, je pracovným časom.

### **Prestávka z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia<sup>14</sup>**

Bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov by mala byť na prvom mieste u každého zamestnávateľa, aby zabezpečil pre zamestnancov bezpečné a zdravé pracovné prostredie, v ktorom sa zamestnanci budú cítiť pohodlne a bez zbytočných nátlakov či stresových situácií. Zamestnávateľom by malo záležať na preventívnych opatreniach a zamedziť vzniku pracovných úrazov, ktoré by mohli vzniknúť z dôvodu preťaženia fyzických síl u svojich zamestnancov pri fyzicky náročnej práci, ktorú vykonávajú počas pracovnej doby.

Dikcia § 91 ods. 6 Zákonníka práce iba vágne uvádza, že zamestnancovi je poskytovaná prestávka z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia a započítava sa do pracovného času zamestnanca. Bližšie informácie, kedy má BOZP

---

12 ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kolektív. *Zákonník práce, Zákon o kolektívnom vyjednaní - komentár*. 2. doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer s.r.o.

13 Rozsudok Súdneho dvora (desiata komora) zo dňa 9. septembra 2021, vo veci C-107/19, XR proti Dopravní podnik hl. m. Praha, akciová spoločnosť

14 Autor príspevku si zaviedol v tejto časti skratku pre prestávku z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia a odteraz bude v texte používať ako BOZP prestávka.

prestávku zamestnávateľ poskytovať, Zákonník práce ďalej neuvádza a takisto ani neupravuje ďalšie podmienky aplikovania prestávky, v rámci interných procesov zamestnávateľa. Zákonník práce nedefinuje rozsah poskytovania BOZP a z tohto dôvodu máme za to, že to ponecháva na samotnom rozhodnutí zamestnávateľa. Zamestnávateľ na základe štatistických ukazovateľov v rámci svojich interných procesov a podľa svojho najlepšieho vedomia a znalostí určí časový úsek, t. j. dĺžku poskytnutia tejto prestávky.

Je nevyhnutné, aby zamestnávateľ, obdobne, ako aj prestávku na jedenie a odpočinok, zakotvil BOZP prestávku v interných predpisoch informačnej povinnosti podľa Zákonníka práce, v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. Odporúčame, aby zamestnávateľ v interných predpisoch stanovil striktné pravidlá čerpania BOZP prestávky. Zamestnávateľ má povinnosť informovať o tejto prestávke podľa § 90 ods. 9 Zákonníka práce prostredníctvom rôznych informačných nástrojov, ako napríklad vyvesenie na nástenkách, na intranete zamestnávateľa a v súčasnosti je veľmi zaužívaná elektronická komunikácia prostredníctvom e-mailových notifikácií, či v tzv. kioskoch, v ktorých zamestnanci majú možnosť sa oboznámiť s internými oznamami zamestnávateľa.

Osobitne by sme radi poukázali najmä na BOZP prestávky, ktoré je potrebné odvodiť od nariadenia vlády č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami (ďalej len „**nariadenie**“), ktorého predmetom je stanovenie minimálnych požiadaviek na bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri ručnej manipulácii s bremenami, pri ktorej hrozí riziko poškodenia zdravia, napr. chrbtice, zlomenín na prstoch a snahou tohto nariadenia je predchádzanie tomuto riziku.

Nariadenie zakotvuje primárne pravidlá hmotnostných kritérií a frekvencií zdvihov u zamestnancov, pričom sa berie ohľad na vekovú kategóriu a pohlavie zamestnancov.

*Priklad: Zamestnanec vo veku 30 – 39 rokov, ktorý počas 8-hodinovej pracovnej doby manipuluje s bremenami a má pri tom priaznivé podmienky, môže za celú pracovnú dobu zdvihnúť maximálne 7500 kg, pričom maximálna hmotnosť jedného bremena (napr. balíka) môže byť najviac 45 kg. Zamestnanec má v tomto prípade právo čerpať prestávku na jedenie a oddych v trvaní 30 minút podľa rozvrhu zamestnávateľa a okrem tejto prestávky je nevyhnutné zabezpečiť, aby zamestnanec bol informovaný aj o čerpaní BOZP prestávky. Najčastejšie trvanie BOZP prestávky je v rozsahu 15 minút, ktoré sa poskytujú zamestnancovi minimálne 2-krát za pracovnú dobu zamestnanca.*

Pri nastavovaní dĺžky a rozvrhu BOZP prestávok u zamestnávateľov, ktorého zamestnanci manipulujú s bremenami je potrebné vziať do úvahy viaceré aspekty, ktoré sú zadefinované v nariadení, ide predovšetkým o vekovú kategóriu, pohlavie, hmotnosť bremena vo vzťahu k frekvencii úkonov a dĺžke trvania. Pri kontrole zo strany inšpektorátu práce je potrebné, aby zamestnávateľ vedel preukázať koľko kg bremien zamestnanec zdvihol za jednu pracovnú zmenu a či mal dostatok prestávok v práci na oddych. V tomto prípade je vhodné, aby zamestnávateľ nastavil frekvenciu poskytovania BOZP prestávky tak, aby po každých dvoch hodinách mal zamestnanec prestávku na oddych a nabratie novej pracovnej sily. Dôležité je zakotvenie BOZP

pravidiel, ktoré sa majú u zamestnávateľa dodržiavať, a s ktorými bol zamestnanec riadne oboznámený a dodržiaval ich. V niektorých prípadoch môže zamestnávateľ pri manipulácii s bremenami využiť aj externých spolupracovníkov, napr. agentúrni zamestnanci, ktorých je obdobne potrebné preškoliť a oboznámiť s BOZP pravidlami zavedenými u zamestnávateľa a poskytnúť im BOZP prestávku. Máme za to, že zamestnávateľ by mal určovať BOZP pravidlá na svojom pracovisku a vyžadovať ich dodržiavanie nielen od svojich zamestnancov, ale aj od externých spolupracovníkov, čím sa predchádza vzniku pracovných úrazov z dôvodu prekročenia svojich fyzických síl.

### Prestávka na dojčenie

Z dikcie ustanovenia § 170 Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ má povinnosť poskytnúť prestávku na dojčenie matke, ktorá dojčí svoje dieťa.<sup>15</sup> Obligatórnou náležitosťou tejto prestávky zo strany zamestnanca je, že sa poskytuje až po tom, čo dojčiaca zamestnankyňa o ňu písomne požiada svojho zamestnávateľa. Na druhú stranu, zamestnávateľ je povinný vytvoriť priestor, v ktorom by dojčiaca zamestnankyňa mala dostatočné súkromie, aby mohla dojčiť svoje dieťa. Zákonník práce nešpecifikuje žiadne kritéria, ktoré by daná miestnosť mala spĺňať. Ďalšou povinnosťou na strane zamestnávateľa je, že je povinný informovať svojich zamestnancov aj o možnosti využitia tejto prestávky a informovať ich o základných pravidlách, ktoré sa na túto prestávku vzťahujú. V prvom rade možno uviesť tú skutočnosť, že podľa ustanovenia zo Zákonníka práce vyplýva, že na rozdiel od prestávky na oddych a jedenie je možné túto prestávku využiť aj na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny a dojčiacej zamestnankyni prislúcha aj príslušná náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku. Zákonník práce obdobne neuvádza počet prestávok na dojčenie, ktoré je zamestnávateľ povinný poskytnúť a v tomto prípade budeme vychádzať zo skutočnosti, že je ponechané na vôli zamestnávateľa ako si nastaví čerpanie tejto prestávky, prípadne to bude formou dohody medzi zamestnávateľom a dojčiacou zamestnankyňou. Nesmieme opomenúť ani tú skutočnosť, že prestávka na dojčenie sa započítava do pracovného času, na rozdiel od prestávky na oddych a jedenie. Opätovne možno odporučiť, aby zamestnávateľ vo vnútri svojej organizácie stanovil presné pravidlá vzťahujúce sa na prestávku na dojčenie, ktoré by dojčiaca zamestnankyňa mala dodržiavať, ak bude využívať túto prestávku a o týchto pravidlách musí byť preukázateľne oboznámená, či už prostredníctvom interných predpisov alebo v pracovnej, či kolektívnej zmluve. Rozsah trvania prestávky na dojčenie nie je striktné v Zákonníku práce uvedený, čo dáva možnosť si rozsah dohodnúť priamo s dojčiacou zamestnankyňou a zamestnávateľom po vzájomnej dohode.

V aplikačnej praxi sa vedie polemika o tom, či môže prestávku na dojčenie využiť aj muž, ktorý sa stará o dieťa a je samoživiteľom. V tomto smere Zákonník

---

15 Dojčiaca matka je definovaná v § 40 ods. 7 Zákonníka práce, ktorej definícia znie „Dojčiaca zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti.“

práce striktné uvádza, že na túto prestávku má nárok iba dojčiacia zamestnankyňa, avšak berúc do úvahy zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, domnievame sa, že takéto obmedzenie by značne znevýhodňovalo postavenie mužov, ktorí sa starajú o deti. Rozsudok Súdneho dvora<sup>16</sup> sa zaoberal sporom medzi otcom a zamestnávateľom vo veci zamietnutia priznať otcovi platené prestávky s názvom prestávky na dojčenie. Španielska legislatíva uvádza nasledovnú textáciu, ohľadom čerpania prestávok na dojčenie „Zamestnankyne majú právo na neprítomnosť v práci po dobu jednej hodiny, ktorú je možné rozdeliť na dve časti z dôvodu dojčenia dieťaťa, a to až do deviatich mesiacov veku dieťaťa. Trvanie prestávky na dojčenie sa zvýši proporcionálne v prípade viacnásobného pôrodu. Zamestnankyňa si môže slobodne zvoliť namiesto hodiny platenej prestávky skrátenie denného pracovného času o pol hodinu alebo si tento nárok spojiť na celé pracovné dni v súlade s kolektívnou zmluvou alebo podľa dohody so zamestnávateľom pri dodržaní prípadných predpisov v kolektívnej zmluve. Túto prestávku môže využiť bez rozdielu matka alebo otec v prípade, že sú obaja zamestnaní.“ Sporným bodom v tomto prípade bolo, že otcovi zamestnávateľ nepriznal platenú prestávku na dojčenia z toho dôvodu, že matka bola samostatne zárobkovo činná osoba a nebola zamestnankyňou. V rámci sporu uviedla svoje stanovisko aj generálna advokátka, ktorá zastáva názor, že zamietnuť prestávku na dojčenie otcom, len z toho dôvodu, že matka nemá postavenia zamestnankyne, môže mať za účinnok, že bude donútená obmedziť svoju zárobkovú činnosť a sama znášať povinnosť vyplývajúcu z narodenia dieťaťa. K tomuto názoru sa prikláňame. Nemalo by sa rozlišovať aké postavenie zastáva otec, či matka dieťaťa, ale skôr by sme sa mali pozeráť na to, ako na starostlivosť o dieťa, ktorú je nevyhnutné poskytovať bez ohľadu na to, či túto starostlivosť o dieťa vykonáva matka alebo otec dieťaťa. Zároveň zastávame názor, že súčasné znenie ustanovenia, zaoberajúceho sa prestávkami na dojčenie, má archaické ponímanie a v dnešnom pokrokovom svete by malo byť prípustné, aby prestávku na dojčenie mohol čerpať aj otec dieťaťa, keďže v súčasnosti existuje viacero možností ako kŕmiť dieťa.

## Záver

Prestávky v práci sú nevyhnutnou súčasťou každodenného pracovného života zamestnancov, a preto je dôležité im venovať náležitú pozornosť zo strany zamestnávateľov. Správnym nastavením informovania o prestávkach v práci a následne ich čerpaní sa znižuje potenciálne riziko vzniku pracovných úrazov a na druhú stranu sa zvyšuje starostlivosť o zamestnancov. Každá vyššie spomenutá prestávka v práci je pre zamestnanca významná a má na tieto prestávky zákonný nárok.

Aj prestávky v práci môžu podliehať kontrole zo strany inšpektorátov práce a z tohto dôvodu je nevyhnutné, aby boli poskytované v súlade s legislatívou. Za negatívny aspekt možno považovať práve ustanovenia Zákonníka práce, ktoré už dlhšiu dobu neprešli žiadnymi legislatívnymi zmenami a detailne neuvádzajú

---

16 Rozsudok Súdneho dvora (druhá komora), zo dňa 30. septembra 2010, vo veci C-104/09, Pedro Manuel Roca Alvarez proti Sesa Start España ETT SA.

konkrétne podmienky poskytovania, či čerpania prestávok v práci, najmä pri BOZP prestávkach, ako aj pri zmene pohľadu na prestávky na dojčenie.

**Literatúra:**

- BARANCOVÁ, Helena a kol. 2022. *Zákonník práce. Komentár*. 1. Vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2022, 1624 s. ISBN 978-80-8232-024-7.
- DOLOBÁČ, M. a kol. 2023. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina : Eurokódex, 2023. 915 s. ISBN 978-80-81551-18-5.
- MÉSZÁROS, M. – VÁRYOVÁ, L. 2019. *Repetitórium pracovného práva*. Bratislava : IURIS LIBRI, spol. s r. o., Bratislava, 2019. 214 s. ISBN 978-80-89635-42-9
- OLŠOVSKÁ, A. – ŠVEC, M. 2018. *Zástupcovia zamestnancov a ich kompetencie. Pracovný čas, dovolenka, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*. Praha : Leges, 2018, 168 s. ISBN 978-80-7502-283-7.
- ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kolektív. 2023. *Zákonník práce, Zákon o kolektívnom vyjednávaní - komentár*. 2. doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer s.r.o., 2023. 2776 s. ISBN 978-80-571-0584-8.

**Summary: Breaks at Work**

Breaks at work are an essential part of the daily working life of employees, and therefore it is important for employers to pay due attention to them. By correctly setting up information about breaks at work and subsequently taking them, the potential risk of occupational accidents is reduced and, on the other hand, care for employees is increased. Every break at work mentioned above is important for the employee and he is legally entitled to these breaks.

Even breaks at work can be subject to control by labor inspectorates and for this reason it is essential that they are provided in accordance with legislation. A negative aspect can be considered precisely the provisions of the Labour Code, which have not undergone any legislative changes for a long time and do not specify in detail the specific conditions for providing or taking breaks at work, especially for health and safety breaks, as well as the change of view on breastfeeding breaks.

JUDr. Lucia Váryová, PhD.  
Trnavská univerzita v Trnave  
Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia  
Hornopotočná 23  
918 43 Trnava  
Slovenská republika  
e-mail: lulu.varyova@gmail.com



Obsah článku podlieha licencií Creative Commons Attribution 4.0 International Licence CC BY (Lucia Váryová).

# Prestávky na dojčenie z pohľadu pracovnej legislatívy a diverzity managementu<sup>1</sup>

Jana Žul'ová\*

DOI: <https://doi.org/10.24040/sap.2024.11.1.61-70>

## Abstrakt:

ŽULOVÁ, Jana: *Prestávky na dojčenie z pohľadu pracovnej legislatívy a diverzity managementu*. Príspevok v prvej časti analyzuje v komplexných súvislostiach praktické otázky týkajúce sa čerpania prestávok na dojčenie v stave *de lege lata*. V druhej časti sa autorka zamýšľa nad možnosťou čerpať tieto prestávky aj otcami v kontexte právnej veci C-104/09 Roca Álvarez, aby následne ponúkla zamestnávateľom príležitosť otvoriť na svojom pracovisku túto tému aj v rámci riadenia diverzity. Prítomnosť žien na trhu práce je nevyhnutná a žiadaná, rovnako ako zvýšenie participácie mužov na rodičovskej starostlivosti, čo však samo osebe nezaručuje ich rovnaké zaobchádzanie v týchto sférach.

## Kľúčové slová:

prestávky na dojčenie, dojčiacia zamestnankyňa, otec dojčeného dieťaťa, riadenie diverzity

# Breastfeeding Breaks from the Point of View of Labour Legislation and Management Diversity


## Abstract:

ŽULOVÁ, Jana: *Breastfeeding Breaks from the Point of View of Labour Legislation and Management Diversity*. In the first part, the contribution analyzes the practical issues related to the use of breastfeeding breaks in complex contexts and in the state of *de lege lata*. In the second part, the author reflects on the possibility of taking these breaks also by fathers in the context of the legal case C-104/09 Roca Álvarez, in order to subsequently offer employers the opportunity to open up this topic in their workplace as part of diversity management. The presence of women in the labor market is necessary and desirable, as is the increase in the participation of men in parental care, but this in itself does not guarantee their equal treatment in these spheres.

## Key words:

breastfeeding breaks, breastfeeding employee, father of a breastfed child, diversity management

---

\* doc. JUDr. Jana Žul'ová, PhD., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Univerzity P. J. Šafárika v Košiciach, docentka,  <https://orcid.org/0000-0001-9635-4740>.

1 Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia projektu VEGA č. 1/0291/23 „Legislatívne výzvy pre pracovné právo pri tvorbe diverzných a inkluzívnych pracovísk“.

## Úvod

V decembri v roku 2022 zverejnilo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR nelegislatívny všeobecný materiál Národný strategický rámec na podporu rodiny a demografického vývoja do roku 2030 (ďalej len materiál, alebo tiež strategický rámec na podporu rodiny).<sup>2</sup> Stanovilo v ňom niekoľko prioritných oblastí, medzi nimi aj agendu týkajúcu sa zosúladenia starostlivosti o členov rodiny so zamestnaním. V bode 4.4 materiál konštatuje, že jedným z cieľov by malo byť otvoriť rodinám a jednotlivcom, čo najväčšie množstvo opatrení na zosúladenie starostlivosti o členov rodiny so zamestnaním s ohľadom na ich slobodné rozhodnutie a hlavne najlepší záujem dieťaťa. Podľa autorov materiálu strategické smerovanie v oblasti zosúladenia starostlivosti o členov rodiny so zamestnaním by sa okrem iných záležitostí<sup>3</sup> malo zamerať aj na rozšírenie opatrení zosúladenia aj na ostatných členov rodiny. Rámcové opatrenia v oblasti zosúladenia starostlivosti o členov rodiny so zamestnaním by tak mohlo spočívať napríklad na preberaní inovatívnych príkladov dobrej praxe zo zahraničia pre rodičov s maloletými deťmi aj pri zamestnaní rodičov vo výrobnjej sfére.<sup>4</sup>

Vzhľadom na to, že strategický rámec na podporu rodiny rieši problematiku zo širšieho uhla pohľadu, s vyššou mierou všeobecnosti, bez uvádzania konkrétnejších opatrení ako nastavené ciele dosiahnuť, ponúka tento príspevok náhľad na jedno z možných opatrení, ktoré vyššie uvedené spĺňa a analyzuje možnosť čerpania prestávky na dojčenie otcami v podmienkach Slovenskej republiky.

### 1. Prestávky na dojčenie – stav *de lege lata*

Typickým príkladom toho, ako je možné popri sebe vykonávať pracovnú činnosť a zároveň naplňovať potreby malého dieťaťa priamo počas výkonu práce zamestnankyne sú prestávky na dojčenie.<sup>5</sup> V súlade s ustanovením § 170 ods.1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce) je zamestnávateľ povinný poskytnúť matke, ktorá dojčí svoje dieťa okrem prestávok v práci, prestávky na dojčenie. Pri vymedzení subjektu nároku sa kladie dôraz na matku dojčiacu *svoje dieťa*, „*oprávneným subjektom je tak biologická matka, matka ktorá dieťa porodila. Nemôže ňou byť iná osoba dojčiaca dieťa.*“<sup>6</sup> Zamestnávateľ je zaviazaný zákonom vymedzený časový priestor zamestnankyni,

---

2 Národný strategický rámec na podporu rodiny a demografického vývoja do roku 2030. Číslo legislatívneho procesu: LP/2022/793. [online].[cit. 11.1.2024]. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/SK/LP/2022/793>.

3 Ako napríklad umožniť využívanie flexibilných foriem zamestnávania a pracovného času, zlepšiť vymožitelnosť právnej ochrany tehotných žien a matiek, zvýšiť ochranu osamelých rodičov a pod.

4 Národný strategický rámec na podporu rodiny a demografického vývoja do roku 2030, s. 44. Číslo legislatívneho procesu: LP/2022/793. [online].[cit. 11.1.2024]. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/SK/LP/2022/793>.

5 BARANCOVÁ, H. et al. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : C. H. Beck, 2017. s. 1274.

6 BARANCOVÁ, H. et al. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint2, 2019. s. 498.



ktorá dojčí svoje dieťa poskytnúť len za predpokladu, že si svoje oprávnenie bude uplatňovať stanoveným spôsobom. T. j. je nevyhnutné naplnenie obsahu pojmu dojčiaca zamestnankyňa podľa ustanovenia § 40 ods. 7 Zákonníka práce.<sup>7</sup> Dojčiaca zamestnankyňa na účely Zákonníka práce je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti. V tomto prípade stačí len informácia od ženy, že dojčí. Zamestnávateľ nie je oprávnený vyžadovať žiadne lekárske potvrdenie ani inú formu deklaráujúcu stav, že zamestnankyňa dojčí, aj keď sa tu núka priestor na využitie týchto prestávok bez reálnej potrebnosti.<sup>8</sup>

Právna úprava poskytovania prestávok na dojčenie je závislá od kvantitatívnych prvkov: od dĺžky pracovného času, od veku dojčeného dieťaťa a od počtu detí, ktoré matka dojčí. Závislosť počtu prestávok na dojčenie od dĺžky pracovného času a veku dieťaťa sa prejavuje nasledovne. Matke, ktorá pracuje po určený týždenný pracovný čas,<sup>9</sup> sa priznávajú na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku dve polhodinové prestávky na dojčenie a v ďalších šiestich mesiacoch jedna polhodinová prestávka na dojčenie za zmenu. Prestávky na dojčenie sa poskytujú v uvedenom počte na jedno dieťa, a preto, ak matka dojčí dvojčatá alebo viac detí, počet poskytovaných prestávok sa patrične násobí. V prípade, že matka pracuje kratší pracovný čas, ale aspoň polovicu určeného<sup>10</sup> týždenného pracovného času, patrí jej len jedna polhodinová prestávka na dojčenie, a to na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku.

Osobitný charakter týchto prestávok spočíva v tom, že sa poskytujú bez ujmy na mzde oprávnenej osoby. Na rozdiel od prestávok v práci na odpočinok a jedenie, sa totiž prestávky na dojčenie započítavajú do pracovného času ženy a poskytuje sa za ne náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku. Prestávky na dojčenie sa od prestávok v práci na jedenie a odpočinok odlišujú aj tým, že Zákonník práce neviaže vznik nároku na ne uplynutím určitej dĺžky pracovného času a umožňuje

---

7 Zákonník práce vymedzuje pojem dojčiacej zamestnankyne, ale nepoužíva ho. Pracovné podmienky pre túto osobitnú kategóriu zamestnankýň sú viazané na oprávnený subjekt pri použitý výrazov ako matka, ktorá dojčí svoje dieťa, či dojčiaca žena. Pozri aj: KUNDRÁT, I. Empirický výskum zrozumiteľnosti ustanovení Zákonníka práce – východiská, ciele a očakávania. In *Právny jazyk v aplikačnej praxi : recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2019, s. 74; RAK, P. – ČIEFOVÁ, M. Právne a jazykové špecifiká pracovnej zmluvy v kontexte vývoja trhu práce. In *Medzinárodné vzťahy 2021: Aktuálne otázky svetovej ekonomiky a politiky: zborník vedeckých príspevkov z 22. medzinárodnej vedeckej konferencie*. Bratislava : Publishing house EKONÓM EU Bratislava, 2021. s. 595-603.

8 K tomu bližšie: OLŠOVSKÁ, A. – ŠVEC, M. *Disciplinary procedures in labour law*. Hürth : Wolters Kluwer Deutschland, 2022, s. 88; ŽOFČINOVÁ, V. *Osobitné kategórie zamestnancov*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 115.

9 Rozumej ustanovený pracovný čas, nie určený pracovný čas v kontexte súčasnej terminológie. Vid' k tomu vysvetlenie: DOLOBÁČ, M. et al. *Zákonník práce : Veľký komentár*. 1. vyd. Žilina : Eurokódex, 2023, s. 712.

10 *Ibidem*, s. 712.

ich zlúčiť a poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny.<sup>11</sup> Rovnako tak na rozdiel od prestávky na odpočinok a jedenie nie je výslovne upravené ako sa prestávka na dojčenie oznamuje (por. § 91 ods. 3 Zákonníka práce).<sup>12</sup> Organizačné aspekty (kedy sa prestávka poskytuje, kto rozhoduje o jej zlúčení a poskytnutí na začiatku, alebo na konci pracovnej zmeny, o možnostiach opustenia pracoviska, resp. prinesenie dieťaťa na pracovisko za účelom nadojčenie a pod.) poskytovania prestávky na dojčenie sú v kompetencii zamestnávateľa,<sup>13</sup> ktorého autonómia rozhodovania o pracovnom čase zamestnanca je ale v tejto veci relativizovaná nutnosťou prihliadať na potreby dojčiacej zamestnankyne, resp. prirodzené potreby jej dieťaťa. Poskytovanie prestávok na dojčenie nie je viazané na existujúce prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa. Ani výkon práce, ktorá sa nemôže prerušiť, nie je dôvodom, kedy by zamestnávateľ mohol čerpanie prestávky na dojčenie zamietnuť. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť prestávku na dojčenie každej dojčiacej zamestnankyni bez ohľadu na charakter ňou vykonávanej práce. Voľba zamestnankýň, ktorým bude prestávka na dojčenie poskytnutá a ktorým už nie v závislosti od charakteru nimi vykonávanej práce, by bola konaním v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania. V súlade s ustanoveniami Zákonníka práce je prípustná dohoda zamestnávateľa a zamestnankyne týkajúca sa časovej organizácie prestávok na dojčenie, keď sa tieto zlúčia a poskytnú buď na začiatku, alebo na konci pracovnej zmeny, čím možno vyriešiť nie príliš vhodné prerušenia pracovného výkonu. Optimalizácia pracovného procesu, t. j. poskytovanie prestávky na dojčenie zlúčením na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny (*de facto* regulácia neskoršieho príchodu a skoršieho odchodu na/z pracovisko/a) však nemá mať automatickú prednosť pred poskytovaním prestávky v priebehu pracovnej zmeny, ak potrebám zamestnankyne a jej dieťaťa zodpovedá práve takáto organizácia prestávky na dojčenie. Je v podstate na dojčiacej zamestnankyni, aby si premyslela a naplánovala realizáciu prestávok na dojčenie a so spôsobom ich naplánovania otvorene oboznámila svojho zamestnávateľa. Zamestnankyňa je oprávnená opustiť pracovisko počas prestávky na dojčenie a nadojčiť dieťa v domácom prostredí, samozrejme, za predpokladu, že odchod, dojčenie a návrat späť dokáže stihnúť v limite poskytnutej prestávky. Alebo je možné prestávku na dojčenie realizovať tak, že dieťa prinesie na pracovisko dojčiacej zamestnankyni osoba, ktorá sa oň momentálne stará. Tým sa samozrejme otvára aj otázka bezpečnosti a ochrany zdravia takýchto osôb nachádzajúcich sa na pracovisku. Realizácia prestávky na dojčenie však nemusí byť len o fyzickej prítomnosti dieťaťa na pracovisku matky a jeho priamom nadojčení. Zamestnávateľ by mal umožniť čerpanie prestávky na dojčenie aj takým spôsobom, že si počas nej

11 Pozri aj PETRÍKOVÁ, L. Ochrana tehotných žien a matiek v systéme pracovného práva. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2016, roč. 11, č. 5, s. 12-13.

12 Ust. § 91 ods. 3 Zákonníka práce: Zamestnávateľ je povinný oznámiť zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie spôsobom ustanoveným v § 90. Pozri aj: DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ, S. – MÉSZÁROS, P. *Procesy v individuálnom pracovnom práve*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2022, s. 77.

13 Bližšie k tomu: ŠVEC, M. – RAK, P. – HORECKÝ, J. *Vnútropodnikové predpisy. Pracovný poriadok a súvisiace predpisy zamestnávateľa*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2021. s. 67.

dojčiacia zamestnankyňa odsáva a uskladňuje materské mlieko, aby nedošlo k strate laktácie.

Napokon, okrem povinnosti poskytnúť dojčiacej zamestnankyni prestávky na dojčenie, je zamestnávateľ povinný vytvoriť čiastočne aj podmienky pre realizáciu tohto nároku. Nariadenie vlády č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko mu ukladá povinnosť tam, kde to bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov vyžaduje, vytvoriť pre zamestnancov ľahko prístupnú oddychovú miestnosť, pričom tehotné ženy a dojčiace matky musia mať možnosť tu oddychovať poležiaci. Oddelené priestory, či ďalšie vybavenie miestnosti pre podporu dojčenia zamestnávateľ nie je povinný zabezpečiť, aj keď pre intimitu dojčenia by to bolo veľmi vhodné.

## 2. Prestávky na dojčenie – patria aj otcom?

Domnievame sa, že platná právna úprava prestávok na dojčenie v podmienkach Slovenskej republiky tak ako bola popísaná vyššie nepriznáva právo čerpať túto prestávku otcovi dieťaťa. Domnievame sa, že v tomto smere nemožno konštatovať ani rozpor s právom Európskej únie, resp. so závermi Súdneho dvora EÚ v právnej veci C-104/09 Roca Álvarez zo dňa 30. 09. 2010.<sup>14</sup>

V prejednávanej veci išlo o spor otca dieťaťa a zamestnávateľa o uplatnenie prestávky na dojčenie podľa čl. 37 ods. 4 španielskeho Zákonníka práce (Estatuto de los trabajadores). Citované ustanovenie priznávalo zamestnankyniam právo na neprítomnosť v práci po dobu jednej hodiny, ktorú bolo možné rozdeliť na dve časti z dôvodu dojčenia dieťaťa, a to až do deviatich mesiacov veku dieťaťa. Trvanie prestávky na dojčenie sa zvýšilo proporcionálne v prípade viacnásobného pôrodu. Zamestnankyňa si mohla slobodne zvoliť namiesto hodiny platenej prestávky skrátenie denného pracovného času o pol hodinu alebo si tento nárok spojiť na celé pracovné dni v súlade s kolektívnou zmluvou alebo podľa dohody so zamestnávateľom pri dodržaní platných predpisov. Túto prestávku mohli využiť podľa španielskej právnej úpravy bez rozdielu tak matka ako aj otec, avšak len v prípade, že boli obaja zamestnancami. Keď pán Roca Álvarez požiadal svojho zamestnávateľa o platenú prestávku v práci podľa čl. 37 ods. 4 španielskeho Zákonníka práce, zamestnávateľ jeho žiadosti nevyhovel. Nie však z dôvodu, že by táto prestávka nepatrila podľa španielskeho práva otcom, ale z dôvodu, že manželka žalobcu nebola zamestnankyňou, ale samostatne zárobkovo činnou osobou. Podľa španielskych vnútroštátnych súdov štatút matky ako zamestnankyne v závislom pracovnom pomere bol *conditio sine qua non* nároku na požadovanú prestávku aj pre otca dieťaťa. Sporná právna úprava pripúšťala, že toto voľno mohol využiť bez rozdielu otec alebo matka, ale len v prípade, že „sú obaja zamestnaní“, a problémom sa stal výklad španielskych vnútroštátnych súdov, podľa ktorého otec mohol využiť tento nárok namiesto matky len v prípade, že matka bola súčasne zamestnankyňou. Súdny dvor EÚ v tomto prípade konštatoval, že situácie zamestnanca otca a zamestnankyne matky maloletého

14 Pozri aj: PETRÍKOVÁ, L. *Nové trendy v pracovnom práve*. 1. vyd. Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela - Belianum, 2021, s. 83.

dieťaťa sú porovnateľné, pokiaľ ide o prípadnú potrebu skrátiť pracovný čas na účel starostlivosti o dieťa. Podľa vnútroštátneho opatrenia (čl. 37 ods. 4 španielskeho Zákonníka práce) matky, ktoré sú zamestnankyňami v závislom pracovnom pomere, si mohli vždy uplatniť nárok na „prestávku na dojčenie“, zatiaľ čo otcovia, zamestnanci v závislom pracovnom pomere, si ju mohli uplatniť, iba ak matka dieťaťa bola tiež zamestnankyňou. A to podľa Súdneho dvora EÚ zakladá diskrimináciu z dôvodu pohlavia medzi matkami v postavení zamestnankyň v závislom pracovnom pomere a otcami v rovnakom postavení. Právo EÚ<sup>15</sup> síce vyhradzuje členským štátom prijať ustanovenia zamerané na ochranu biologických podmienok ženy počas tehotenstva a následne po ňom, na ochranu osobitných vzťahov medzi ženou a jej dieťaťom počas doby, ktorá nasleduje po pôrode, ale v prejednávnom článku 37 ods. 4 španielskeho Zákonníka práce sa vývojom právnej úpravy postupne spojenie medzi prestávkou na dojčenie a skutočným prirodzeným dojčením oddelilo. Toto pracovné voľno bolo v zmysle španielskej právnej úpravy podľa čl. 37 ods. 4 vzhľadom na jeho formuláciu považované čisto za čas venovaný starostlivosti o dieťa, ktoré mohla využiť matka dieťaťa na dojčenie, alebo rovnako tak otec dieťaťa na jeho kŕmenie z fľaše.

Oprávneným subjektom pre poskytnutie prestávky na dojčenie podľa § 170 Zákonníka práce je len matka, ktorá dojí svoje dieťa, t. j. fyzická matka, matka, ktorá dieťa porodila. Prestávky na dojčenie sa podľa slovenskej právnej úpravy nepriznávajú otcovi dieťaťa, ani adoptívnej matke či adoptívnemu otcovi. Nemôžeme preto prijať záver, že v zmysle rozhodnutia vo veci p. Roca Álvarez, je právna formulácia prestávok na dojčenie v slovenskom právnom poriadku vo vzťahu k otcom diskriminačná. Zásadný rozdiel medzi slovenskou a španielskou právnou úpravou prestávok na dojčenie spočíva v účele tohto opatrenia. Právna konštrukcia prestávky na dojčenie v podmienkach Slovenskej republiky na rozdiel od španielskej úpravy výslovne považuje toto opatrenie za zabezpečujúce ochranu biologických podmienok ženy v čase materstva a ochranu osobitných vzťahov medzi matkou a dieťaťom, a preto je v súlade s čl. 2 ods. 3 smernice 76/207/EHS, resp. bodom 24 smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie).

### 3. Prestávky na dojčenie – z pohľadu *de lege ferenda* a diverzity managementu

Platná právna úprava prestávok na dojčenie podľa § 170 Zákonníka práce zachováva tradičné rozdelenie rolí medzi mužmi a ženami. Lepšie povedané konzervuje ho a podľa nášho názoru celkom zbytočne. Španielska právna úprava vykladaná v súlade so závermi z rozhodnutia vo veci C-537/07 Roca Álvarez by mohla byť pre slovenského zákonodarcu inšpiratívna, a to práve pre podporu budovania rovného postavenia mužov a žien, pokiaľ ide o výkon ich rodičovských úloh.

---

15 Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS).

Vo významovom kontexte je cieľom zosúladiť pracovného a rodinného života umožniť zamestnaným rodičom súbežne uspokojovať individuálne potreby ekonomickej nezávislosti a starostlivosti o deti. V sociologickom, politickom a právnom kontexte má zosúladiť pracovného a rodinného života predstavovať jednu z možností na presadzovanie rovnosti príležitostí na trhu práce. Pričom v súvislosti s povinnosťami k rodine možno hovoriť o rovnosti príležitostí žien na trhu práce v. rovnosti príležitostí mužov ohľadne rodičovských (otcovských) nárokov. Rovnosť žien a mužov má byť chápaná ako sloboda v rozvoji osobných schopností žien a mužov, ako aplikácia rozhodnutí bez obmedzenia rodovými stereotypmi či predsudkami.<sup>16</sup> Z predsudkov o úlohách, schopnostiach a vlastnostiach žien a mužov vznikli rodové stereotypy, hovoriace o tom, akí by mali byť muži a aké by mali byť ženy. Vzhľadom na biologické faktory sú to predovšetkým ženy, ktorým narodenie dieťaťa a rodičovstvo zasahuje do pracovnej kariéry vo väčšej intenzite v porovnaní s mužmi, ale žiadna štúdia nepreukázala nespôsobilosť otcov podieľať sa na zvládaní rodinných povinností v rovnocennej miere v porovnaní s matkami. Znižujúca pôrodnosť, odkladanie materstva do neskoršieho veku a s tým súvisiace zvyšovanie podielu celoživotne bezdetných žien môže byť podľa M. Bartošovej „mimo iného aj výsledkom nekonceptnej rodinnej politiky, ktorá nie je schopná udržať a upevňovať pozíciu a istotu žien na pracovnom trhu i v období súbežnej starostlivosti o deti a utvárať také prostredie v spoločnosti, ktoré by viedlo k možnosti rovnomernejšieho rozloženia povinností medzi obidva pohlavia.“<sup>17</sup>

Rovnosť príležitostí sa zakladá na princípe rovnakých práv mužov a žien a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami. Rovnosť príležitostí žien na trhu práce realizujúca sa prostredníctvom opatrení na zosúladiť pracovného a rodinného života znamená odstránenie rodového stereotypu nerovnosti zastúpenia žien v celkovej štruktúre pracovných síl a rovnosť príležitostí mužov ohľadne rodičovských nárokov zvýšenie ich participácie na neplatenej domácej práci. „Žiadna zo sfér (poznámka autorky: práca a rodina) nie je zo svojej podstaty rodovo definovaná v tom zmysle, že by zástupcovia ktoréhokolvek z pohlaví boli lepšie, resp. horšie predurčení k plneniu úloh, ktoré sa s ňou spájajú. Muži i ženy v ktoromkoľvek veku majú potrebu pôsobiť v každej z týchto sfér (prostredí) sebe vlastným spôsobom a majú v nich nezastupiteľnú pozíciu.“<sup>18</sup> Inak povedané, ženy sú schopné zvládať výkon práce na vysokých manažérskych (vedúcich) postoch, a muži sú spôsobilí starať sa o deti. Obom pohlaviám však musia byť vytvárané rovnaké príležitosti, aby mali možnosť uvedené preukázať. Zatiaľ by sme mali samotným anulovaním chápania zosúladiť pracovného a rodinného života ako agendy zameranej na pozitívne opatrenia výlučne v prospech žien. A pokračovať prijímaním konkrétnych opatrení. Žena nemusí znášať záťaž vyplývajúcu z narodenia jej dieťaťa bez možnosti prijať

16 KVAPILOVÁ, E. – PORUBÄNOVÁ, S. *Rodová rovnosť: Prečo ju potrebujeme*. Bratislava : Stredisko pre štúdium práce a rodiny, 2003, s. 24.

17 BARTOŠOVÁ, M. Význam placené práce v kontextu životného behu mladých žien. In *Sociológia. Časopis Sociologického ústavu Slovenskej akadémie vied*. Roč. 43, č. 2, rok 2011, s. 158.

18 PISÁR, P. et al. *Rovnosť príležitostí na trhu práce*. Banská Bystrica : Ústav vedy a výskumu Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2008, s. 20. Autor kapitoly: PISÁR, P.

pomoc otca dieťaťa. Priznať nárok na prestávku aj v prípade „kŕmenia dieťaťa z fľašky“ podporuje rovnosť šanci medzi mužmi a ženami v dobe, keď starostlivosť o dieťa môže rovnako dobre zabezpečiť aj otec. Uvedené platí o to viac, ak sa prestávky na dojčenie zlučujú a poskytujú na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny. Matke v postavení zamestnankyne by takáto úprava dovoľovala zachovať si svoje zamestnanie bez negatívnych dôsledkov na starostlivosť o dieťa, napríklad aj vtedy, keď objektívne nemôže danú prestávku na dojčenie v práci využiť (napr. v prípade prílišnej vzdialenosti pracoviska od miesta bydliska). *De lege ferenda* by teda mal slovenský zákonodarca uvažovať o rozšírení okruhu oprávnených subjektov čerpania prestávky určenej na kŕmenie dieťaťa.

Koncept zosúladovania práce a rodiny predstavuje významnú čiastkovú oblasť rodinnej politiky, trhu práce a politiky zamestnanosti, v ktorej sa ale potvrdzuje požiadavka mnohorozmerného prístupu orientovaného na podporu rodín od najnižšej zamestnávateľskej úrovne. Systematický postup, ktorý zamestnávateľ využíva pri akcentovaní postavenia zamestnanca s rodinnými povinnosťami, aby sám pre seba získal určitú strategickú výhodu, sa označuje ako riadenie diverzity (tzv. diverzity management).<sup>19</sup> Primárnou úlohou riadenia diverzity je vytvoriť u zamestnávateľa také podmienky, ktoré umožnia všetkým zamestnancom bez ohľadu na ich individuálne odlišnosti plne rozvinúť ich osobný potenciál. Mnoho zamestnávateľov má už vo svojich programoch diverzity zahrnuté špecifické opatrenia ústretové vo vzťahu ku mužom a ženám starajúcim sa o deti. Riadenie diverzity si vyžaduje porozumenie problematiky právnych požiadaviek a ich dôsledkov na tento proces, pretože stav *de lege lata* je východiskom implementačných diverzných stratégií, ktoré sú tak do istej miery budované na fakultatívnosti a dobrovoľnosti ich aktérov. Zamestnávateľovi je tak v rámci riadenia diverzity umožnené rozširovať okruh oprávnených osôb a priznať právo na čerpanie prestávky na kŕmenie dieťaťa aj matkám, ktoré nedojčia, resp. otcom dieťaťa. Rovnako tak je plne v ich kompetencii zastrešiť aj všetky podmienky realizácie tejto prestávky na kŕmenie od vymedzenia samotného priestoru až po budovanie tolerancie danej situácie zo strany ostatných zamestnancov.

## Záver

Strategický rámec na podporu rodiny stanovuje vízie legislatívnych úprav aj v takej oblasti akou je zosúladovanie starostlivosti o členov rodiny so zamestnaním. Úlohou právnej vedy je potom koncept zosúladovania pracovného a rodinného života legislatívnym procesom regulovať v právnych normách, ktorých oprávneným adresátom v nich obsiahnutých práv budú subjekty s rodinnými povinnosťami, pokiaľ možno bez rozdielu pohlavia, resp. rodovej príslušnosti. Úprava prestávok na dojčenie, týkajúca sa výlučne len žien dojčiacich svoje dieťa, podľa nášho názoru nereflektuje vývojové trendy starostlivosti o deti, keď sa do starostlivosti o deti vo vyššej miere chcú reálne zapájať aj otcovia. Vyživovanie dieťaťa dojčením už v súčasnej dobe

---

19 BEDRNOVÁ, E. – NOVÝ I. *Psychologie a sociologie řízení*, 3. vydání, Praha : Management Press, 2007, s. 597 - 598, 607.

nepredstavuje jediný, nevyhnutý spôsob výživy dojčaťa. Potrebu starostlivosti o dieťa uplatnením prestávky na dojčenie môže rovnako dobre a alternatívne uspokojiť nielen fyzická matka, ktorá dieťa porodila, ale napríklad aj zamestnankyňa, ktorá si dieťa osvojila a rovnako tak muž. Nečakajúc na zmenu legislatívy, môžu v rámci riadenia diverzity a svojich programov ústretových k zamestnancom s rodinnými povinnosťami zabezpečiť rozšírenie okruhu adresátov prestávok na dojčenie poskytovaných podľa § 170 Zákonníka práce samotní zamestnávateľia.

#### Literatúra:

- BARANCOVÁ, H. et al. 2019. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint2, 2019. 664 s. ISBN 978-80-8971-048-5.
- BARANCOVÁ, H. et al. 2017. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : C. H. Beck, 2017. 1424 s. ISBN 978-80-8960-353-4.
- BARTOŠOVÁ, M. 2011. Význam placené práce v kontextu životního běhu mladých žen. In *Sociológia. Časopis Sociologického ústavu Slovenskej akadémie vied*. Roč. 43, č. 2, rok 2011, s. 158-182. ISSN 0049-1225.
- BEDRNOVÁ, E. - NOVÝ I. 2007. *Psychologie a sociologie řízení*, 3. vydání, Praha: Management Press, 2007, 788 s. ISBN 978-80-7261-169-0.
- DOLOBÁČ, M. et al. 2023. *Zákonník práce : Velký komentár*. 1. vyd. Žilina : Eurokódex, 2023, 894 s. ISBN 978-80-815-5118-5.
- DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ, S.– MÉSZÁROS, P. 2022. *Procesy v individuálnom pracovnom práve*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2022, 106 s. ISBN 978-80-571-0560-2.
- KVAPILOVÁ, E. – PORUBĀNOVÁ, S. 2003. *Rodová rovnosť: Prečo ju potrebujeme*. Bratislava: Stredisko pre štúdium práce a rodiny, 2003, 127 s. ISBN 80-89048-10-2.
- KUNDRÁT, I. 2018. Empirický výskum zrozumiteľnosti ustanovení Zákonníka práce – východiská, ciele a očakávania. In *Právny jazyk v aplikačnej praxi : recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2019, s. 72-82. ISBN 978-80-815-2725-8.
- OLŠOVSKÁ, A. – ŠVEC, M. 2022. *Disciplinary procedures in labour law*. Hürth : Wolters Kluwer Deutschland, 2022, 132 s. ISBN 978-3-452-30270-0.
- PETRÍKOVÁ, L. 2021. *Nové trendy v pracovnom práve*. 1. vyd. Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela - Belianum, 2021, 114 s. ISBN 978-80-557-1830-9.
- PETRÍKOVÁ, L. 2016. Ochrana tehotných žien a matiek v systéme pracovného práva. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2016, roč. 11, č. 5, s. 12-13. ISSN 1337-060X.
- PISÁR, P. et al. 2008. *Rovnosť príležitostí na trhu práce*. Banská Bystrica : Ústav vedy a výskumu Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2008, 140 s. ISBN 978-80-8083-434-0.
- RAK, P. – ČIEFOVÁ, M. 2021. Právne a jazykové špecifiká pracovnej zmluvy v kontexte vývoja trhu práce. In *Medzinárodné vzťahy 2021: Aktuálne otázky svetovej ekonomiky a politiky: zborník vedeckých príspevkov z 22. medzinárodnej vedeckej konferencie*. Bratislava : Publishing house EKONÓM EU Bratislava, 2021. s. 595-603. ISBN 978-80-225-4904-2.

- ŠVEC, M. – RAK, P. – HORECKÝ, J. 2021. *Vnútropodnikové predpisy. Pracovný poriadok a súvisiace predpisy zamestnávateľa*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2021. 200 s. ISBN 978-80-5710-422-3,
- ŽOFČÍNOVÁ, V. 2018. *Osobitné kategórie zamestnancov*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, 214 s. ISBN 978-80-8152-645-9.

### **Summary: Breastfeeding Breaks from the Point of View of Labour Legislation and Management Diversity**

The strategic framework for family support sets out visions of legislative amendments in such an area as the reconciliation of care for family members with employment. The task of jurisprudence is then to regulate the concept of reconciling work and family life through the legislative process in legal norms, whose authorized addressees of the rights contained in them will be subjects with family obligations, if possible without distinction of gender, or gender affiliation. In our opinion, the adjustment of breaks for breastfeeding, which only concerns women breastfeeding their child, does not reflect the development trends of childcare, when fathers really want to be involved in childcare to a greater extent. Feeding a child by breastfeeding is no longer the only, unavoidable way of feeding an infant. The need to take care of the child by taking a break for breastfeeding can be satisfied equally well and alternatively not only by the physical mother who gave birth to the child, but also, for example, by an employee who adopted the child and likewise by a man. Without waiting for a change in legislation, within the framework of diversity management and their programs accommodating employees with family responsibilities, employers themselves can ensure the expansion of the range of recipients of breastfeeding breaks provided under Section 170 of the Labour Code.

doc. JUDr. Jana Žul'ová, PhD.  
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach  
Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia  
Kováčska 30  
040 75 Košice  
Slovenská republika  
e-mail: jana.zulova@upjs.sk



Obsah článku podlieha licencií Creative Commons Attribution 4.0 International Licence CC BY (Jana Žul'ová).



**Adresa redakcie/Editors address:**

Štát a právo  
Právnická fakulta UMB  
Komenského 20  
974 01 Banská Bystrica  
e-mail: statapravo@post.sk

# **Štát a právo**

## **State and law**

Časopis Štát a právo je vedecko-teoretickým časopisom pre otázky vedy o štáte a práve, právnej histórie a jednotlivých právnych odvetví právnej praxe. Je určený predovšetkým vysokoškolským učiteľom, vedeckým pracovníkom, študentom doktorandského štúdia na právnických fakultách, ako aj širokej právnickej verejnosti pôsobiacej v právnej praxi a v štátnych a samosprávnych orgánoch. Uverejňuje pôvodné štúdie a články z rôznych odvetví práva, eseje, informácie, diskusie, analýzy, správy z vedeckého života, recenzie a anotácie, ako aj správy k životným jubileám významných predstaviteľov vied o štáte a práve, taktiež z medzinárodných konferencií a sympózií na aktuálne vedecko-teoretické témy a podobne.

**V záujme kvality obsahu, skladby i žánrovej pestrosti si dovoľujeme požiadať, aby autori rukopisov dodržiavali tieto pokyny:**

1. Rukopis posielajte (výlučne v editore MS Word) na e-mailovú adresu: [statapravo@post.sk](mailto:statapravo@post.sk).
2. Rozsah rukopisov:
  - a) štúdie v rozsahu 20 normovaných strán,
  - b) články v rozsahu 5 – 10 nstr.,
  - c) informácie do 5 nstr.,
  - d) recenzie do 5 nstr.Iný rozsah je potrebné vopred dohodnúť s redaktorom časopisu.
3. Pri konečnom spracovaní používajte výlučne font Times New Roman CE, písmo veľkosti 12 pt, pri riadkovaní 1,5, okraje zľava aj sprava po 2,5 cm, zhora aj zdola po 3 cm.
4. Rukopis má obsahovať názov článku, krstné meno a priezvisko autora (s pozn. \* pod čiarou s uvedením titulov a pracovným zaradením na pracovisku), abstrakt, ktorý musí obsahovať názov štúdie alebo článku v rozsahu 15 riadkov, kľúčové slová max. 10 slov, nasleduje názov článku v AJ, abstrakt v AJ, kľúčové slová v AJ, citovanie literatúry žiadame realizovať prostredníctvom poznámky pod čiarou. V závere článku žiadame uviesť zoznam použitej literatúry v abecednom poradí a resume v anglickom jazyku.
5. Štúdie a články požadujeme štruktúrovať:
  - a) abstrakt, kľúčové slová,
  - b) úvod s naznačením problematiky,
  - c) rozbor problematiky podľa zvolenej metodológie,
  - d) záver a resume v anglickom jazyku.
6. K materiálom uveďte presnú adresu pracoviska, pracovné zaradenie (funkciu) a e-mail.

Prosíme autorov, aby dôrazne rešpektovali pokyny na úpravu a formu článkov. Rukopisy, ktoré nebudú spĺňať formálne požiadavky, nemôžu byť zaradené na publikovanie.

Vzhľadom na kapacitné možnosti je počet publikovaných príspevkov limitovaný. O zaradení, či prípadnom nezaradení príspevku budú autori včas informovaní. Autorský honorár sa nevypláca. Autorom publikovaných príspevkov bude zaslané aktuálne číslo časopisu so zverejneným príspevkom.

Na tvorbe časopisu sa môžete podieľať aj ako recenzent. V prípade záujmu nás kontaktujte prostredníctvom e-mailového kontaktu: [statapravo@post.sk](mailto:statapravo@post.sk).

Vydavateľ: Belianum. Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, Národná 12, 974 01 Banská Bystrica, IČO: 30232295. Časopis je vydávaný 4x ročne. Dátum vydania 18. 3. 2024.