

## ŠTVRTÁ KAPITOLA

# SUBJEKTY PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV

- právna úprava: 1. časť ZP, § 7 až 12

### A. TERMINOLOGICKÁ A POZNÁMKOVÁ ČASŤ

#### Subjekty práva všeobecne

- základný stavebný prvok právneho vzťahu, bez ktorého nemôže právny vzťah existovať
- subjektom práva je osoba, ktorá je právnou normou za subjekt označená
- jeho právom stanovená možnosť vystupovať v právnych vzťahoch sa označuje ako právna subjektivita → ide o súhrn určitých vlastností stanovených objektívnym právom, ktoré sú nevyhnutým predpokladom na to, aby určitá osoba mohla vstupovať do právnych vzťahov, v ich rámci vystupovať pod svojím vlastným menom ako účastník tohto vzťahu a niesť zodpovednosť plynúcu z takéhoto vzťahu
- všeobecná úprava právnej subjektivity vychádza z čl. 14 Ústavy SR, podľa ktorého: „Každý má spôsobilosť na práva.“

#### Subjekty pracovného práva

- subjektom pracovného práva je fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorej normy pracovného práva vymedzujú práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch
  - subjekt pracovného práva sa stáva subjektom individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov na základe právnej skutočnosti, s ktorou právna norma spája vznik pracovnoprávneho vzťahu
- 1) *fyzické osoby*: zamestnanec, zamestnávateľ ako fyzická osoba, zástupca zamestnancov pre BOZP, zamestnanecký dôverník, dedičia (či už zamestnanca, alebo zamestnávateľa), člen rodiny, rodinný príslušník, blízka osoba, uchádzač o zamestnanie, cudzinec
  - 2) *právnické osoby*: zamestnávateľ ako právnická osoba, štát, občianske združenia (odborová organizácia, zväz zamestnávateľov)

## Zložky pracovnoprávnej subjektivity

1. *spôsobilosť mať práva a povinnosti*
  - » pasívna stránka subjektivity – spôsobilosť na práva a povinnosti, t. j. schopnosť byť účastníkom pracovnoprávných vzťahov
2. *spôsobilosť na pracovnoprávne úkony*
  - » aktívna stránka subjektivity – schopnosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti (spôsobilosť na právne úkony je zvyčajne viazaná na vek osoby ako relatívne istú právnu skutočnosť, môže byť čiastočne alebo úplne obmedzená na základe rozhodnutia súdu)
3. *deliktuálna spôsobilosť*
  - » spôsobilosť k protiprávnym úkonom – schopnosť subjektu niesť právnu zodpovednosť, t. j. svojím vlastným protiprávnym úkonom vyvolať zodpovednostný právny vzťah v pracovnoprávných vzťahoch
4. *procesná spôsobilosť*
  - » možnosť osoby byť účastníkom konania a samostatne vykonávať procesné úkony v konaní pred orgánmi verejnej moci v pracovných sporoch (predovšetkým pred súdmi a správnymi orgánmi)

## Zamestnanec (§ 11 ZP)

- osoba, ktorá sa zaväzuje k osobnému výkonu práce výmenou za odmenu, v zmysle legálnej definície: „*fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch (pracovný pomer, vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru), a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch (služobný pomer, štátnozamestnanecký pomer) vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu*“
- A. pracovnoprávna subjektivita zamestnanca (§ 11 ods. 2 ZP)**
- » je stanovená pre všetky druhy pracovnoprávných vzťahov – t. j. nerozlišuje sa, či ide o pracovný pomer alebo pracovnoprávny vzťah založený niektorou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študenta)
  - » spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi

úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba povinnosti vzniká, ak Zákonník práce ďalej neustanovuje inak, dňom, **keď fyzická osoba dovŕší 15 rokov veku** → pasívna aj aktívna zložka pracovnoprávnej subjektivity vznikajú súčasne; v deň, keď osoba dovŕší 15 rokov veku, môže samostatne uzavrieť pracovnú zmluvu

- » zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku (pozri príklad č. 1 s odporúčaným riešením)
- » *dohodu o hmotnej zodpovednosti* môže uzatvoriť zamestnanec až v deň dovŕšenia 18. roku veku
- » *pozbavenie alebo obmedzenie spôsobilosti na právne úkony* sa spravuje § 10 OZ:
  - súd **pozbaví** fyzickú osobu spôsobilosti na právne úkony, ak pre duševnú poruchu, ktorá nie je len prechodná, nie je vôbec schopná robiť právne úkony
  - súd **obmedzí** spôsobilosť na právne úkony fyzickej osobe, ak pre duševnú poruchu, ktorá nie je len prechodná, alebo pre nadmerné požívanie alkoholických nápojov, omamných prostriedkov alebo jedov je schopná robiť len niektoré právne úkony → rozsah obmedzenia určí súd v rozhodnutí

**Upozornenie:** Na rozdiel od spôsobilosti na právne úkony, *spôsobilosť mať práva a povinnosti nemôže byť obmedzená a fyzická osoba jej nemôže byť ani pozbavená. Aj osoba zbavená spôsobilosti na právne úkony má právo na prácu a je oprávnená ho realizovať napríklad v pracovnom procese v režime pracovnej zmluvy. Pracovnú zmluvu za takúto osobu podpíše jej zákonný zástupca alebo súdom ustanovený opatrovník.*

#### – **detská práca:**

- » podľa UNICEF-u práca, ktorá dieťa oberá o jeho detstvo, potenciál a dôstojnosť, a tým porušuje základné práva detí podľa Dohovoru o právach dieťaťa (právo na detstvo, hru, zdravie, vzdelanie, lásku, kultúrny, sociálny a osobný rozvoj)
- » podľa Zákonníka práce práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov a fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky, tieto fyzické osoby môžu vykonávať ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú ich zdravie, bezpečnosť, ich ďalší vývoj alebo školskú dochádzku len pri účinkovaní

alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach, športových podujatiach a reklamných činnostiach

- » výkon detskej práce individuálne, na žiadosť zamestnávateľa, s určením počtu hodín a podmienok, za ktorých sa ľahké práce môžu vykonávať, povoľuje príslušný inšpektorát práce po dohode s príslušným orgánom verejného zdravotníctva (§ 11 ods. 5 ZP)

## **B. konanie zamestnanca a konanie za zamestnanca**

- zamestnanec v pracovnoprávných vzťahoch vystupuje vo vlastnom mene
- pri výkone práce sa nemôže nechať zastúpiť
- pracovnoprávne úkony môže vykonávať sám alebo sa môže pri nich nechať zastúpiť fyzickou osobou alebo právnickou osobou (napr. nechá sa zastúpiť advokátom pri právnych úkonoch týkajúcich sa skončenia pracovného pomeru alebo pri uplatňovaní svojich práv vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov na súde)

## **Vybrané kategórie zamestnancov**

### **1. Vedúci zamestnanec**

- ten, ktorému je podriadený najmenej jeden ďalší zamestnanec
- okrem vlastných zamestnancov zamestnávateľa je vedúci zamestnanec oprávnený organizovať, riadiť a kontrolovať prácu a dávať na tento účel pokyny aj zamestnancom iného zamestnávateľa, ktorí boli k zamestnávateľovi vedúceho zamestnanca dočasne pridelení (nesmie však voči dočasne prideleným zamestnancom robiť právne úkony – napr. skončiť pracovný pomer, uzavrieť dohodu o zmene pracovných podmienok a pod., § 58 ods. 8 ZP)
- vedúcim zamestnancom nie je ten, kto iba dočasne zastupuje neprítomného vedúceho zamestnanca a inak nemá podriadených zamestnancov
- zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu sa vždy riadi pokynmi toho vedúceho zamestnanca, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal (oprávnenie riadiť výkon práce zamestnanca na pracovnej ceste neprechádza na vedúceho zamestnanca toho zamestnávateľa, u ktorého sa prípadne realizuje výkon práce na pracovnej ceste)
- vo vzťahu k podriadeným zamestnancom vystupuje v nadriadenom postavení, ktoré však nie je otázkou faktického stavu – vzťah nadriadnosti vedúceho zamestnanca a podriadnosti radového zamestnanca

je *právnou otázkou* a pre posúdenie postavenia zamestnanca z tohto hľadiska je významné, či nadriadenosť funkcie zastávanej vedúcim zamestnancom voči iným funkciám je konštituovaná právnym predpisom alebo vnútorným predpisom zamestnávateľa upravujúcim jeho organizačnú štruktúru (z rozsudku NS ČR zo 17. februára 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003)

- jeho oprávnenia:
  - » robiť právne úkony v mene zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 ZP)
  - » určovať a ukladať pracovné úlohy podriadeným zamestnancom
  - » organizovať, riadiť a kontrolovať prácu podriadených zamestnancov
  - » dávať podriadeným zamestnancom záväzné pokyny
    - zamestnanec je povinný pokyn udelený vedúcim zamestnancom rešpektovať a nemusí skúmať, či je vedúci zamestnanec podľa vnútorných predpisov oprávnený dávať pokyny (zodpovednosť za vydanie pokynu bez oprávnenia má vedúci zamestnanec, ktorý takýto pokyn vydal)
    - zamestnanec je povinný plniť aj také pokyny, s ktorými nesúhlasí, pokiaľ sú vydané v súlade s právnymi predpismi
    - zamestnanec nie je povinný plniť pokyny zamestnávateľa iba vtedy, ak sú v rozpore s kogentnými ustanoveniami právnych predpisov

## 2. Osamelý zamestnanec (§ 40 ods. 1 a 2 ZP)

- je zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, *slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena*
  - » pri výklade právnej podmienky „žiť sám“ je potrebné vylúčiť jazykový výklad, ktorý by pojmu „žiť sám“ prisúdil v právnom jazyku rovnaký význam ako v bežnom spisovnom jazyku a znamenal by, že osamelým zamestnancom by bol len zamestnanec žijúci fyzicky osamote → takýto gramatický výklad osamelosti by bol v účelovom rozpore s § 166 ods. 1 ZP, ktorý priznáva osamelej zamestnankyni materskú dovolenku v rozsahu 37 týždňov, resp. v rovnakom rozsahu rodičovskú dovolenku osamelému zamestnancovi; prísny formalizmus by znamenal, že definičné znaky osamelého zamestnanca nenaplní zamestnanec žijúci s dieťaťom, ktorému poskytuje starostlivosť

- za osamelého zamestnanca sa považuje aj osamelý muž alebo žena z *iných vážnych dôvodov* (napr. jeden z manželov opustil spoločnú domácnosť a manželia nie sú rozvedení, jeden z manželov je na dlhodobom liečení, je vo väzbe alebo vo výkone trestu odňatia slobody alebo dlhodobo pracuje v zahraničí)

### 3. Mladistvý zamestnanec (§ 40 ods. 1 a 3 ZP)

- je zamestnanec mladší ako 18 rokov
- kto je jeho zákonným zástupcom, to ustanovuje osobitný predpis – zákon o rodine (zákonným zástupcom mladistvého zamestnanca je ktorýkoľvek z rodičov, ktorý je spôsobilý na právne úkony v plnom rozsahu a nebol pozbavený rodičovských práv)
- pozri tiež príklady s odporúčanými riešeniami č. 1, 2 a 5

### 4. Zamestnanec so zdravotným postihnutím (§ 40 ods. 8 ZP)

- rozumie sa ním zamestnanec:
  - a) uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu, t. j. podľa § 71 zákona o sociálnom poistení
    - invaliditu zakladá dlhodobá nepriaznivý zdravotný stav, v dôsledku ktorého došlo k poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v porovnaní so zdravou fyzickou osobou o viac ako 40 %
    - osoba, ktorá bola uznaná za invalidnú, preukazuje mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť posudkom Sociálnej poisťovne o miere poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť
  - b) ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku
    - o priznaní invalidného dôchodku rozhoduje ústredie Sociálnej poisťovne na základe žiadosti osoby, ktorá bola uznaná za invalidnú
    - nárok na invalidný dôchodok prizná ústredie Sociálnej poisťovne tej osobe uznannej za invalidnú, ktorá získala stanovený počet rokov dôchodkového poistenia podľa § 72 zákona o sociálnom poistení

## Zamestnávateľ

- právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva **aspoň jednu** fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch alebo
- organizačná jednotka zamestnávateľa, ak tak ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovy podľa osobitného predpisu; ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak
- zamestnávateľom môže byť každá právnická osoba bez ohľadu na svoj charakter – družstvo, obchodná spoločnosť, občianske združenie, nadácia...
- pre status zamestnávateľa nestačí, že bude mať pracovnoprávnu subjektivitu, ale musí splniť aj hmotnoprávnu podmienku zamestnávania aspoň jednej fyzickej osoby

### A. pracovnoprávna subjektivita zamestnávateľa

- *zamestnávateľ – fyzická osoba* (§ 8 ZP):
  - » spôsobilosť mať práva a povinnosti ako zamestnávateľ vzniká narodením, túto spôsobilosť má aj počaté dieťa, ak sa narodí živé
  - » spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti ako zamestnávateľ vzniká plnoletosťou; dovtedy za ňu koná zákonný zástupca (plnoletosť sa nadobúda dovŕšením 18. roku veku, pred dosiahnutím tohto veku sa plnoletosť nadobúda len uzavretím manželstva, takto nadobudnutá plnoletosť sa nestráca ani zánikom manželstva, ani vyhlásením manželstva za neplatné – § 8 ods. 2 OZ)
- *zamestnávateľ – právnická osoba* (spôsobilosť je upravená v Občianskom a Obchodnom zákonníku):
  - » všetky zložky právnej subjektivity vznikajú súčasne
  - » právnické osoby, ktoré sa zapisujú do obchodného alebo do iného zákonom určeného registra, môžu nadobúdať práva a povinnosti odo dňa účinnosti zápisu do tohto registra, pokiaľ osobitný zákon neustanovuje inak (§ 19a OZ)
- *zamestnávateľ – štát*:
  - » ak vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch ako zamestnávateľ, je právnickou osobou

- » za štát vykonávajú právne úkony jeho organizačné jednotky, ktoré nekonajú vo svojom vlastnom mene, ale v mene štátu, v rámci organizačnej jednotky robí právne úkony vedúci zamestnanec

## **B. konanie zamestnávateľa a konanie za zamestnávateľa**

- zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov
- zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne
- zamestnávateľ, ktorý je právnickou osobou, koná prostredníctvom štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu
- v mene zamestnávateľa sú oprávnené robiť právne úkony:
  - » štatutárny orgán, členovia štatutárneho orgánu – je/sú oprávnený/í vykonávať menom zamestnávateľa všetky právne úkony (platí iba pre zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou)
  - » *iní zamestnanci*, najmä *vedúci organizačných útvarov zamestnávateľa* – sú oprávnení robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich pracovných pozícií a funkcií určených organizačnými predpismi (napr. riaditeľ oddelenia, ktorý môže robiť právne úkony za zamestnávateľa z titulu svojej funkcie a nepotrebuje na to žiadne písomné poverenie)
  - » *poverení zamestnanci* – písomne poverení vykonávať v mene zamestnávateľa len určité právne úkony (poverenie musí obsahovať rozsah oprávnenia povereného zamestnanca) a poveriť možno len vlastného zamestnanca
  - » *iné osoby na základe a v rozsahu udeleného splnomocnenia*

**Upozornenie:** V pracovnom práve sa rozlišuje medzi zastúpením (*splnomocnením*) a poverením. Poverený môže byť iba vlastný zamestnanec zamestnávateľa. Zastúpenie slúži na to, aby za zamestnávateľa mohli robiť právne úkony aj iné osoby (ako subjekty uvedené vyššie), a preto by sa zamestnávateľ nemal nechať v pracovnoprávných vzťahoch zastupovať svojimi zamestnancami, vo vzťahu ku ktorým môže využiť poverenie. Nie je však vylúčené, aby sa zamestnávateľ dôverujúci svojmu zamestnancovi nechal týmto zamestnancom zastúpiť v iných právnych vzťahoch<sup>27</sup> (napr. splnomocní ho, aby vybavil prepis auta). Zastúpiť sa môže nechať zamestnanec aj zamestnávateľ, poverenie je len oprávnením zamestnávateľa.

<sup>27</sup> OLŠOVSKÁ, A. Zastúpenie v pracovnom práve. In *Zastúpenie v súkromnom práve*. Beckova edícia právne inštitúty. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 180–190. ISBN 978-80-7400-420-9.



### C. viazanosť zamestnávateľa právnymi úkonmi

- právne úkony štatutárnych orgánov, členov štatutárnych orgánov a poverených zamestnancov (§ 9 ods. 1 a 2 ZP) zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti
- ak štatutárny orgán/člen štatutárneho orgánu/poverený zamestnanec **prekročil** právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie alebo poverenie:
  - » zamestnávateľ **nie je viazaný** takýmto úkonom – ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že tento štatutárny orgán/člen štatutárneho orgánu/poverený zamestnanec svoje oprávnenie, resp. poverenie prekročil
  - » zamestnávateľ **je viazaný** takýmto úkonom – ak zamestnanec nevedel alebo nemohol vedieť, že oprávnenie, resp. poverenie bolo prekročené (podľa občianskeho práva by bol úkonom, ktorým zástupca prekročil rozsah svojho oprávnenia zastupovať, viazaný samotný zástupca)
- ak štatutárny orgán/člen štatutárneho orgánu/poverený zamestnanec **nemal vôbec** oprávnenie alebo poverenie na daný právny úkon v pracovnoprávných vzťahoch:
  - » zamestnávateľ **nie je** viazaný takýmto úkonom – ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že tento štatutárny orgán/člen štatutárneho orgánu/poverený zamestnanec konal bez oprávnenia alebo poverenia
  - » zamestnávateľ **je viazaný** takýmto úkonom – ak zamestnanec nevedel alebo nemohol vedieť, že tento štatutárny orgán/člen štatutárneho orgánu/poverený zamestnanec konal bez oprávnenia alebo poverenia

## B. PRÍKLADY S RIEŠENIAMÍ

### Príklad č. 1 – Odkedy najskôr možno brigádovať?

Žiak študuje v prvom ročníku strednej odbornej školy a cez letné prázdniny by chcel brigádovať na stavbe na základe dohody o brigádnickej práci študentov. Keďže pätnáste narodeniny už oslávil, zamestnávateľ mu ponúkol, že s ním uzatvorí dohodu o brigádnickej práci študenta 1. júna

s tým, že do práce nastúpi v prvý deň školských prázdnin, t. j. 1. júla. Zodpovedá uzatvorená dohoda ustanoveniam Zákonníka práce?

**Odporúčané riešenie:**

Pracovnoprávna subjektivita zamestnanca vzniká dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov. Fyzická osoba v deň svojich pätnástych narodenín nadobúda spôsobilosť samostatne uzatvoriť (podpísať) pracovnú zmluvu alebo niektorú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Žiak tak môže so zamestnávateľom uzavrieť dohodu o brigádnickej práci študenta 1. júna. Súčasne však Zákonník práce (§ 11 ods. 4 ZP) zakazuje zamestnávateľovi dohodnúť s fyzickou osobou ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, kedy fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku. Podľa § 22 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej aj „školský zákon“) žiak skončil plnenie povinnej školskej dochádzky, ak od začiatku plnenia povinnej školskej dochádzky absolvoval desať rokov vzdelávania v školách podľa školského zákona alebo (alternatívne) dňom 31. augusta príslušného školského roka, v ktorom žiak dovŕšil 16. rok veku. Absolvovanie desiatich rokov vzdelávania nie je terminologicky vymedzené presným časovým obdobím (od – do), ale z § 150 školského zákona vyplýva, že školský rok sa začína 1. septembra a končí 31. augusta nasledujúceho kalendárneho roka. Podľa všetkého tak môže zamestnávateľ ako deň nástupu do práce v príklade dohodnúť až 31. august (deň nástupu do práce sa môže zhodovať s dňom skončenia povinnej školskej dochádzky) a je v rozpore so Zákonníkom práce v nadväznosti na školský zákon u tohto žiaka dohodnúť ako deň nástupu do práce prvý deň školských prázdnin.

Sme tohto názoru, že viazať skončenie povinnej školskej dochádzky na deň 31. august u 15, resp. 16-ročných žiakov v kontexte možnosti vzniku ich pracovnoprávneho vzťahu nesleduje svoj účel. Cieľom zákonných ustanovení obmedzujúcich výkon práce fyzických osôb do skončenia povinnej školskej dochádzky je brániť porušovaniu práva detí na vzdelanie. Práca im nesmie brániť v školskej dochádzke, nútiť ich predčasne opúšťať školu alebo kombinovať školskú dochádzku a pracovné zataženie. Organizačne sa však školský rok člení na obdobie školského vyučovania a obdobie školských prázdnin, pričom obdobie školského vyučovania sa končí 30. júna príslušného kalendárneho roka a po ňom nasledujúce obdobie

školských prázdnin 31. augusta príslušného kalendárneho roka (§ 150 školského zákona). Počas školských prázdnin (1. júl – 31. august) sú žiaci oslobodení od plnenia školských povinností a výkon práce ich školskú dochádzku nemôže ohroziť.

### **Príklad č. 2 – Spôsobilosť byť zamestnávateľom**

Malá reštaurácia s piatimi zamestnancami bola rodinným podnikom. Po smrteľnej nehode oboch rodičov zostal rodinný podnik 17-ročnému synovi, ktorý by veľmi rád pokračoval v prevádzkovaní živnosti svojho otca. Týždeň po pohrebe svojich rodičov znova otvoril reštauráciu a pre zabezpečenie jej fungovania sa rozhodol prijať ďalších dvoch zamestnancov. Môže 17-ročná fyzická osoba pokračovať v živnosti svojho otca? Je právne spôsobilá uzavrieť pracovné zmluvy s novými zamestnancami?

#### ***Odporúčané riešenie:***

Pokračovanie v živnosti po úmrtí fyzickej osoby (živnostníka) upravuje § 13 živnostenského zákona. Ak živnostník zomrie, môžu v živnosti pokračovať až do skončenia konania o prejednaní dedičstva vymedzené subjekty, medzi nimi aj syn ako dedič zo zákona. Osoba, ktorá chce pokračovať v živnosti, však musí splniť všeobecné aj osobitné podmienky prevádzkovania živnosti (podľa § 6 a 7 živnostenského zákona) vrátane dosiahnutia veku 18 rokov. Ak tieto podmienky nespĺňa, musí si bez meškania ustanoviť zodpovedného zástupcu. Pokračovanie v živnosti je potom povinný oznámiť živnostenskému úradu v lehote jedného mesiaca od úmrtia živnostníka. V živnosti svojho otca môže 17-ročná fyzická osoba pokračovať len prostredníctvom svojho zástupcu. Pokiaľ ide o spôsobilosť uzavrieť pracovné zmluvy s novými zamestnancami, tak 17-ročný syn má spôsobilosť na práva a povinnosti ako zamestnávateľ (§ 8 ods. 1 ZP), ale to neznamená, že môže aj ako zamestnávateľ konať s právnymi následkami. Spôsobilosť robiť právne úkony ako zamestnávateľ, napríklad podpísať pracovnú zmluvu s novými zamestnancami, vzniká plnoletosťou. Plnoletosť sa podľa Občianskeho zákonníka nadobúda v plnom rozsahu dovŕšením 18. roku veku, pred dosiahnutím tohto veku len uzavretím manželstva, najskôr v 16-tich rokoch. Keďže v danej situácii nie je syn plnoletý, nemôže platne pre nedostatok pracovnoprávnej spôsobilosti pracovné zmluvy podpísať. Do dosiahnutia plnoletosti bude za neplnoletého zamestnávateľa konať jeho zákonný zástupca, čo môže byť aj subjekt, prostredníctvom ktorého bude pokračovať vo výkone živnosti.

**Príklad č. 3 – Vedúci zamestnanec**

V rámci organizačnej štruktúry plánuje obchodná spoločnosť zriadiť tri oddelenia, ktoré majú v mene zamestnávateľa riadiť vedúci zamestnanci zodpovedajúci sa priamo štatutárnemu orgánu spoločnosti. Po obsadení pracovných miest vedúcich zamestnancov už bude ich úlohou, aby uskutocnili výber svojich podriadených zamestnancov. Môže štatutárny orgán spoločnosti v pracovnej zmluve s vedúcim zamestnancom dohodnúť dlhšiu skúšobnú dobu, aj keď v čase jej uzavretia je jasné, že vedúci zamestnanec fakticky neriadi žiadnych zamestnancov?

***Odporúčané riešenie:***

Podľa § 45 ZP možno u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a u vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac šesť mesiacov (u radových zamestnancov možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace). Aby bolo možné označiť zamestnanca za vedúceho zamestnanca a dohodnúť s ním skúšobnú dobu v dĺžke 6 mesiacov, musia byť splnené dve podmienky: 1. zamestnanec stojí na čele prvého alebo druhého stupňa riadenia u zamestnávateľa a 2. z jeho postavenia vyplýva, že je oprávnený riadiť podriadených zamestnancov, t. j. určovať a ukladať im pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny (§ 9 ods. 3 ZP). Samotná skutočnosť, že vedúci zamestnanec v dobe vzniku svojho pracovného pomeru nemá podriadených zamestnancov, pretože si ich má z titulu svojej pozície vybrať, neznamená, že nie je vedúcim zamestnancom. Zamestnávateľ môže s vedúcim zamestnancom v prvej alebo druhej línii dohodnúť skúšobnú dobu v rozsahu najviac 6 mesiacov, aj keď fakticky ešte neriadi žiadnych zamestnancov. Ak by však v primeranej dobe nedošlo k obsadeniu pracovných miest podriadených zamestnancov a nebola by v tomto smere vyvinutá žiadna vôľa takéto pracovné miesta obsadiť, možno konštatovať, že konštituovanie vedúceho pracovného miesta bolo iba formálne s cieľom obchádzať ustanovenia Zákonníka práce.

**Príklad č. 4 – Spoločník – konateľ – zamestnanec**

Spoločnosť s ručením obmedzením založila jediná osoba, ktorá je súčasne aj jej konateľom (t. j. štatutárnym orgánom spoločnosti). Môže konateľ

spoločnosti uzavrieť menom spoločnosti pracovnú zmluvu (napr. na pracovnú pozíciu riaditeľa personálneho oddelenia spoločnosti), pri ktorej druhou zmluvnou stranou bude sám tento konateľ ako fyzická osoba? Pracovná zmluva bude na strane zamestnávateľa aj na strane zamestnanca podpísaná totožnou osobou.

### ***Odporúčané riešenie:***

Vo všeobecnosti nie je vylúčené, aby bola pracovná zmluva podpísaná na oboch stranách tou istou osobou. Konateľ môže so sebou samým uzavrieť pracovnú zmluvu v pozícii zamestnanca. Ako druh práce ale nemôže byť dohodnutá činnosť štatutárneho orgánu spoločnosti. V každom konkrétnom prípade je však potrebné vždy skúmať, či nedochádza ku konfliktu záujmov medzi spoločnosťou a štatutárom. Štatutár nemôže konať za spoločnosť, ak sú jeho záujmy v rozpore so záujmami spoločnosti. Rozdielnosť záujmov zamestnávateľa a zamestnanca pri uzatváraní pracovnej zmluvy, ktorá smeruje ku vzniku pracovného pomeru spravidla vylučuje, aby menom zamestnávateľa uskutočnila takýto právny úkon rovnaká fyzická osoba, ktorá je druhým účastníkom zmluvy ako zamestnanec, pretože nemôže zodpovedajúcim spôsobom súčasne hájiť svoje záujmy ako zamestnanca a záujmy spoločnosti ako zamestnávateľa. Základné východiská uzatvorenia pracovnej zmluvy sú odlišné a rozdielnosť záujmov zmluvných strán spravidla vylučuje, aby za spoločnosť dohadovala a podpisovala pracovnú zmluvu tá istá osoba (rozsudky NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 11/98 a sp. zn. 21 Cdo 313/2007). Takáto pracovná zmluva by bola podľa všetkého neplatným právnym úkonom podľa § 39 OZ.

V danom príklade je spoločníkom, konateľom a zamestnancom jedna a tá istá osoba, čo podľa nášho názoru, konflikt záujmov a priori vylučuje.

### **Príklad č. 5 – Procesná spôsobilosť mladistvého zamestnanca**

Zamestnávateľ uzatvoril s mladistvým zamestnancom pracovný pomer na neurčitý čas. Už tretí mesiac však mladistvý zamestnanec nedostal za výkon svojej práce zaplatené. Žiadosti adresované zamestnávateľovi o úhradu dlžnej mzdy nikam nevedli, a preto zvažuje ďalší postup, aby sa svojej mzdy nejakým spôsobom domohol. Ako má mladistvý zamestnanec pokračovať? Môže svoje nároky z pracovnoprávneho vzťahu uplatňovať samostatne alebo sa vyžaduje súčinnosť jeho zákonných zástupcov?

**Odporúčané riešenie:**

Ekonomická závislosť zamestnanca na zamestnávateľovi môže mať pre zamestnanca fatálne následky, ak ten poruší svoje pracovnoprávne povinnosti a zamestnancovi nevyplatí mzdu. Prvým krokom zamestnanca, pokiaľ mu zamestnávateľ nevyplatí mzdu za vykonanú prácu, je *predžalobná výzva* adresovaná zamestnávateľovi, aby mu vyplatil mzdu v určenej lehote. Odporúča sa výzvu realizovať doporučeným listom, v ktorom zamestnanec uvedie obdobie, za ktoré mu zamestnávateľ nevyplatil mzdu alebo časť mzdy, jej výšku a lehotu, do ktorej žiada nevyplatenú mzdu alebo jej časť vyplatiť. Ak by zamestnanec opomenul uviesť lehotu, v ktorej žiada o vyplatenie dlžnej mzdy, v zmysle § 33 ods. 3 ZP by platila sedemdňová lehota. Ak nie je lehota uspokojenia nároku ustanovená právnym predpisom alebo ak nie je určená v rozhodnutí alebo dohodnutá, musí sa nárok uspokojiť do siedmich dní odo dňa, keď o uspokojenie oprávnený účastník požiadal. Mladistvý zamestnanec nadobúda pracovnoprávnu subjektivitu dovŕšením 15. roku veku, čo znamená, že vo vzťahu k zamestnávateľovi pri realizácii práv a uskutočňovaní právnych úkonov postupuje autonómne (nepotrebuje súčinnosť svojho zákonného zástupcu).

Ak predžalobná výzva nevedie k splneniu záväzku zamestnávateľa vyplatiť zamestnancovi mzdu, zamestnanec sa môže rozhodnúť pre niektorý z nasledujúcich krokov alebo aj ich kombináciu:

- na zamestnávateľa *podá trestné oznámenie* pre podozrenie zo spáchania TČ nevyplatenia mzdy a odstúpného – mladistvý zamestnanec môže oznámiť spáchanie TČ prostredníctvom svojho zákonného zástupcu,
- *podá podnet na inšpektorát práce* – mladistvý zamestnanec koná samostatne,
- rozhodne sa pre *okamžité skončenie pracovného pomeru* – mladistvý zamestnanec koná samostatne,
- dlžnú mzdu bude vymáhať súdnou cestou (platobný rozkaz alebo žaloba).

Každý zamestnanec má právo domáhať sa súdnej ochrany svojich práv vyplývajúcich mu z pracovnoprávneho vzťahu, a to v rámci civilného (občianskeho súdneho) konania. Podľa § 19 OSP spôsobilosť byť účastníkom konania má ten, kto má spôsobilosť mať práva a povinnosti; inak len ten, komu ju zákon priznáva. Podľa § 20 OSP každý môže pred súdom ako účastník samostatne konať (procesná spôsobilosť) v tom rozsahu,

v akom má spôsobilosť vlastnými úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti. Spôsobilosť byť účastníkom konania a procesná spôsobilosť je teda naviazaná na hmotnoprávnu subjektivitu. Súčasťou pracovnoprávnej subjektivity zamestnanca, ktorú nadobúda dovŕšením 15. roku veku, je aj procesná spôsobilosť. Mladistvý zamestnanec je účastníkom civilného konania a má aj procesnú spôsobilosť – je oprávnený súdu vo vlastnom mene adresovať žalobu o vyplatenie dlžnej mzdy. Keďže však v zmysle občianskeho práva je naďalej neplnoletý, skôr, ako súd bude vo veci konať ďalej, bude skúmať, či tu nie je dôvod na postup podľa § 23 OSP. Podľa § 23 OSP ak to okolnosti prípadu vyžadujú, môže súd rozhodnúť, že ten, kto nemá spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu, musí byť v konaní zastúpený svojím zákonným zástupcom, aj keď ide o vec, v ktorej by inak mohol konať samostatne. Ak súd zistí, že procesná spôsobilosť mladistvého zamestnanca na samostatné konanie nepostačuje, musí sa postarať o náležité zastúpenie mladistvého.

## C. PRÍKLADY NA ZAMYSLENIE (BEZ ODPORÚČANÝCH RIEŠENÍ)

### Príklad č. 1 – Detský modeling

Rodičia 8-ročného dievčatka dostali ponuku, aby ich dieťa predvádzalo detské modely na prehliadkach v rôznych mestách po Slovensku a natočilo reklamný spot pre propagáciu tejto akcie. Na akom zmluvnom podklade je možné zabezpečiť realizáciu výkonu takejto práce? Kto bude zmluvnými stranami uzavretej zmluvy? Je pre výkon naznačenej práce potrebná súčinnosť s nejakými štátnymi orgánmi? Ak vznikne nejaký spor v súvislosti s výkonom detskej práce, pôjde o spor pracovnoprávny alebo občianskoprávny?

### Príklad č. 2 – Pracovnoprávna subjektivita zamestnávateľa

Predstavenstvo zahraničnej banky rozhodlo o zriadení a prevádzkovaní organizačnej zložky banky na Slovensku, ktorá bude v zmysle slovenského práva pôsobiť ako pobočka zahraničnej banky. Do funkcie menovaní vedúci pobočky zahraničnej banky boli oprávnení zastupovať banku vo všetkých záležitostiach týkajúcich sa pobočky spoločne. Pobočka bola ako organizačná zložka zapísaná do príslušného obchodného registra. Zamestnancovi pobočky bola doručená výpoveď, s ktorou nesúhlasí, a má

záujem podať na súd žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Koho má v žalobe označiť ako odporcu, aby jeho žaloba nebola zamietnutá pre chýbajúcu procesnoprávnu subjektivitu, ktorá je nedostatkom procesnej podmienky konania, ktorý nie je možné odstrániť?

### **Príklad č. 3 – Manažérska zmluva so „zlatým padákom“**

Spoločnosť s ručením obmedzením vymenovala nového konateľa, ktorý je jediným konateľom a nie je spoločníkom spoločnosti. Konateľ spoločnosti ako jej štatutárny orgán uzavrel sám so sebou manažérsku zmluvu na neurčitý čas. Náplňou práce konateľa ako manažéra bolo personálne a administratívne zabezpečovať prevádzkový chod spoločnosti a osobitne bolo dohodnuté odstupné vo výške 10-násobku priemerného mesačného zárobku pri skončení tejto vedúcej funkcie. Ak dôjde ku skončeniu funkcie manažéra, bude musieť spoločnosť vyplatiť manažérovi odstupné v dohodnutej výške?

### **Príklad č. 4 – Kto podpisuje výpoveď za zamestnávateľa – právnickú osobu?**

Zamestnanec pracoval pre zamestnávateľa na pozícii vrátnika. Pre zavádzanie elektronizácie služieb sa stal pre zamestnávateľa nadbytočným a z tohto dôvodu mu bola daná výpoveď. Listina s výpoveďou bola podpísaná len jedným konateľom spoločnosti. Štatutárnym orgánom spoločnosti však boli dvaja konatelia a ich oprávnenie konať v mene spoločnosti bolo vymedzené spoločenskou zmluvou, a to tým spôsobom, že podpisovať za spoločnosť sú oprávnení obaja konatelia a je potrebný vždy podpis oboch konateľov. Spôsob konania v mene spoločnosti bol zapísaný aj do obchodného registra tak, že písomnosti zakladajúce práva a povinnosti spoločnosti podpisujú vždy dvaja konatelia spoločne. Zamestnanec má za to, že výpoveď ako právny úkon trpí vadou a pre chýbajúci podpis druhého konateľa je výpoveď neplatná. Má zamestnanec pravdu?

### **Príklad č. 5 – Člen rodiny zamestnanca**

Podľa § 141 ods. 1 ZP zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas ošetrovania chorého člena rodiny. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Koho ošetrovanie zakladá zamestnancovi nárok na ospravedlnenie neprítomnosti v práci? Rodinu zamestnanca v zmysle ustanovení Zákon-