Úlohou pracovnoprávnej legislatívy je stanovovať isté mantinely správania sa a štát pomocou svojej donucovacej právomoci je povinný zabezpečiť, aby sa subjekty pracovného práva správali v rovine týchto stanovených mantinelov. Je pravdou (ako uvádza Barancová), že posilňovanie ochrannej funkcie pracovného práva sa mnohým podnikateľom na Slovensku nepáči.[12] Stály tlak na liberáciu existujúcich pracovnoprávnych úprav ohrozuje existenčné základy zamestnancov, pričom tento tlak sa zintenzívnil v období hospodárskej a finančnej krízy. Barancová s týmto tlakom spája masívny nárast tzv. prekérnych zamestnaní, agentúrnej práce, práce na zavolanie a práce na čiastočný pracovný úväzok s nízkym rozsahom pracovného úväzku.[13] Tento okruh je možné rozšíriť aj o stále pretrvávajúci problém nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ktorého podoby nadobúdajú stále nové rozmery.

1.2 Nezamestnanosť ako pohnútka a dôvod na nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie

Problematika nezamestnanosti, či už hovoríme o dlhodobej alebo krátkodobej nezamestnanosti, predstavuje zásadný problém, ktorý sa viac či menej prejavuje vo všetkých krajinách sveta, krajiny EÚ nevynímajúc. Ani Slovenská republika nie je výnimkou. Najmä v súčasnosti, v období dozvukov hospodárskej krízy, je problematika nezamestnanosti a rôznych návrhov a koncepcií na jej riešenie vysoko aktuálna. Vysoká nezamestnanosť je azda najťaživejším dôsledkom globalizačných procesov vo svete. Globalizácia tým, že dáva neporovnateľne väčší manévrovací priestor kapitálu ako práci a jej nositeľovi – zamestnancovi, vo svojich sociálnoprávnych dôsledkoch v celoeurópskom či celosvetovom meradle spôsobuje nielen stále znižovanie počtu zamestnancov, ale aj stále zhoršovanie ich právneho postavenia a postavenia ich rodín, ako aj neprimerané zvyšovanie intenzity a rozsahu pracovného nasadenia zamestnanca. Aby sa zamestnávateľ udržal v európskej, ako aj vo svetovej konkurencii, permanentne zefektívňuje

[12] BARANCOVÁ, H. Súčasný stav a aktuálne úlohy slovenského pracovného práva, In BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.). *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. Praha : Leges, 2016, s. 29.

[13] Tamže, s. 29.

pracovný proces, čo spôsobuje stav, že čoraz väčšia časť zamestnancov rozširuje rady nezamestnaných, ktorí sú často v pozícii spoločenských vydedencov.[14]

Máme za to, že problém nezamestnanosti patrí medzi najvážnejšie sociálne problémy súčasnej doby. Neustály rast počtu nezamestnaných je spôsobený viacerými faktormi. Pretrvávajúca ekonomická a hospodárska kríza spôsobuje mnohým štátom sveta a Európy, Slovensko nevynímajúc, značné problémy. Úbytok objednávok, a tým spôsobené celkové zníženie objemu spotreby, spôsobuje zásadné existenčné problémy vo všetkých vrstvách spoločnosti. Úloha štátov pri riešení týchto problémov spočíva v celom rade opatrení na zastavenie negatívnych javov krízy. Popri ekonomických, hospodárskych, štrukturálnych či systémových opatreniach sú opatrenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov jednými z najdôležitejších opatrení v rámci riešenia problémov spôsobených krízou. Najčastejším následkom uvedených negatívnych skutočností je zvyšovanie počtu nezamestnaných.

Občania sa s dôverou obracajú na svojich volených zástupcov a oprávnene očakávajú, že zavedú opatrenia, ktorými sa bude predchádzať vzniku nezamestnanosti, resp. že zavedú opatrenia, ktoré budú nezamestnanosť postupne znižovať. Popri vnútornej legislatíve má zásadný vplyv na riešenie otázok zamestnanosti aj nadnárodná legislatíva. V rámci sledovaného cieľa je teda potrebné poukázať na súčasné trendy európskej pracovnoprávnej legislatívy pri riešení problému nezamestnanosti, ktorá má zásadný vplyv aj na stav nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

Obsahovým rámcom súčasných trendov pracovného práva v krajinách EÚ sú myšlienky istoty v pracovnoprávnych vzťahoch. Súčasný model moderného pracovného práva spočíva v kombinácii pružných spôsobov zamestnávania, ktoré majú za cieľ flexibilne reagovať na požiadavky pracovného trhu, a v zavádzaní ochranných opatrení na zabezpečenie istôt zamestnancov. Podľa nášho názoru nie je možné obmedzovať túto starostlivosť iba na úlohy štátu v rámci pasívnej sociálnej politiky štátu. Zaťažovanie systému sociálneho zabezpečenia totiž neprispieva k stabilite vzťahov v spoločnosti. Samozrejme, úloha štátu vyplývajúca z ústavnej povinnosti štátu zabezpečiť občanov, ktorí sa ocitli v sieti nezamestnaných, je z pohľadu dočasného riešenia sociálnej situácie nezastupi-

[14] BARANCOVÁ, H. Sociálne riziko chudoby v právnom postavení rodiny a viacpočetných rodín, In *Chudoba v slovenskej spoločnosti a vzťah slovenskej spoločnosti k chudobe*. Zborník príspevkov z konferencie UNESCO MOST. Bratislava : Sociologický ústav SAV, 2006, s. 34.

teľná. Z uvedeného vyplýva, že zmyslom súčasného modelu chápania pracovnoprávnych vzťahov je vytvoriť podmienky na existenciu stabilných pracovných pomerov, aby sa predchádzalo svojvôli pri určovaní pracovných podmienok alebo spôsobov ukončenia pracovnoprávnych vzťahov zamestnávateľmi.

Vzhľadom na závery vyplývajúce z idey flexikurity, ako aj z výsledkov hodnotenia pracovného zákonodarstva v rámci konceptu legislatívy ochrany zamestnanosti môžeme vyvodiť závery, že úlohou pracovnoprávnej legislatívy je úprava práv a povinností v základnom pracovnoprávnom predpise v súlade s už uvedenými myšlienkami stability a istoty.

V súlade s odporúčaniami Medzinárodného úradu práce k štatistikám práce a so zreteľom na štandardy MOP sa za stav nezamestnanosti považuje stav, v ktorom osoba v produktívnom veku v priebehu vykazovaného (referenčného) obdobia je:

a) „bez práce", t. j. nie je v platenom zamestnaní alebo samozamestnaní,
b) „pripravená nastúpiť do práce", t. j. je k dispozícii pre platené zamestnanie alebo samozamestnanie,
c) „hľadá prácu", t. j. podniká konkrétne kroky za účelom získania plateného zamestnania alebo vykonávania zamestnania vo vlastnom podniku.[15]

Podľa posledných štatistických ukazovateľov[16] dosahuje nezamestnanosť v SR úroveň 7,74 %. Zásadným problémom Slovenskej republiky sú aj veľké regionálne rozdiely, ktoré sa pohybujú v rozmedzí od 3,03 % v okrese Bratislava V až po 24,20 % v okrese Rimavská Sobota. Nižšie uvedená tabuľka presne špecifikuje aktuálny stav nezamestnanosti na Slovensku podľa jednotlivých regiónov.[17]

---

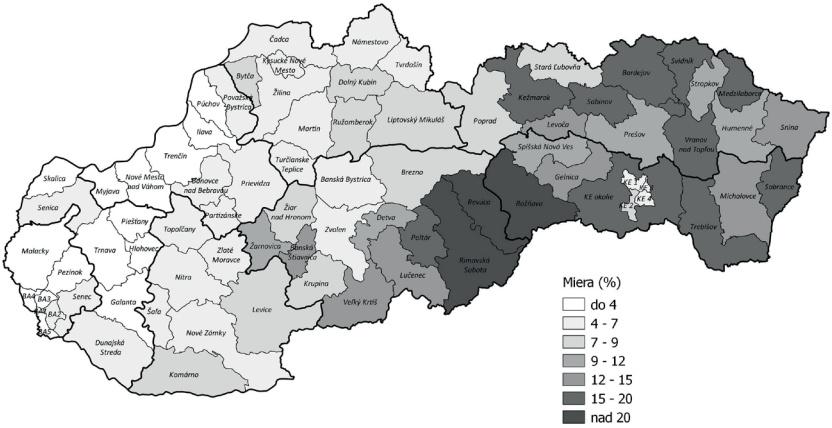
15 HANZELOVÁ, E. *Dlhodobá nezamestnanosť v kontexte zmien sociálneho systému a zmien na trhu práce*. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007, s. 9.

16 [cit. 20. 5. 2017] Dostupné na: http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky/.

17 Miera evidovanej nezamestnanosti v okresoch SR k 30. 4. 2017 [cit. 20. 5. 2017] Dostupné na: http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky/kopia-2016.html?page_id=671750.

Tabuľka č. 1

Miera evidovanej nezamestnanosti v okresoch SR k 30.04.2017



Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava

Miera evidovanej nezamestnanosti vypočítaná na základe výberových zisťovaní ŠÚ SR a priemerného počtu uchádzačov o zamestnanie v roku 2016. Algoritmus výpočtu stanovilo MPSVR SR.

Vychádzajúc z uvedeného máme za to, že je úlohou štátu riešiť problematiku nezamestnanosti nielen z globálneho pohľadu Slovenskej republiky, ale aj vzhľadom na regionálne rozdiely medzi jednotlivými okresmi na Slovensku.

Keďže nelegálna práca je niečo ako maskovaná závislá práca, podľa nášho uváženia sú nelegálni zamestnanci v očiach zákona „akoby nezamestnaní“.[18] Sociálna poisťovňa ich nepozná.

Nezamestnanosť je v podstate výsledkom nerovnováhy v ekonomike, ktorá má ďalekosiahle mimoekonomické dopady. Práve štát sa má prostredníctvom politiky zamestnanosti usilovať o zníženie a zmierňovanie jej negatívnych dopadov, má aktívne pôsobiť na trhu práce. Nezamestnanosť je veľký ekonomický problém, pretože reprezentuje stratenú potenciálnu hodnotu celej ekonomiky,

[18] STANEK, D. Nezamestnanosť mladých, determinanty a opatrenia na jej riešenie vo vybraných regiónoch SR v súčasnej globálnej kríze. In HAMUĽÁK, J. *Úlohy štátu pri riešení dlhodobej nezamestnanosti*. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2014, s. 25.

pretože *„nezamestnaní ľudia nevytvárajú hodnoty a teda spoločnosti vznikajú náklady v dôsledku toho, že sú nezamestnaní.“*[19]

Ako sme už spomenuli, otázkami nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania sa obdobne ako pri problematike riešenia nezamestnanosti zaoberajú rôzne vedné odbory. Napríklad sociologické štúdie skúmajú tento problém z pohľadu dopadov na spoločnosť ako takú, psychologické odbory sa sústreďujú na dopady nezamestnanosti na psychiku jednotlivca, ktorý sa ocitol v sieti nezamestnanosti, ekonomické štúdie sa snažia vysvetľovať nezamestnanosť prostredníctvom širokého spektra existujúcich či novo navrhovaných ekonomických teórií. Problémom nezamestnanosti sa popri uvedených odboroch, samozrejme, zaoberajú aj mnohé iné spoločenskovedné odbory. Práve z uvedeného je možné vyvodiť záver, že daná problematika nie je len problémom právnym, ale je problémom s celospoločenským dosahom. Pretože nezamestnaní, ako aj nelegálne zamestnaní sa ocitajú v sieti pasívnej sociálnej politiky štátu. Napriek schopnosti vlastnou prácou prinášať ekonomický prospech nielen sebe, ale aj celej spoločnosti, dá sa povedať, že zaťažujú sociálny systém, oslabujú adresnosť a efektívnosť nástrojov sociálneho zabezpečenia a navyše neprispievajú do spoločného „taniera“ daňového a odvodového systému, keďže mieru sociálnej solidarity považujeme za základ dobre fungujúcej spoločnosti, na vytváraní ktorej by sa mali podieľať všetci tí, ktorým to dovoľuje ich zdravie a schopnosti.

1.2.1 Úloha pracovného práva pri regulácii pracovnoprávnych vzťahov

Pracovné právo je odvetvie práva, ktoré sa zaoberá otázkou právnych vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom (individuálne pracovné právo), prípadne medzi zástupcami zamestnancov, resp. skupinou zamestnancov a zamestnávateľom (kolektívne pracovné právo). Jeho cieľom je nastavenie vyvážených pracovných podmienok pre zamestnanca, keďže sa vychádza zo skutočnosti, že zamestnávateľ je v tomto vzťahu vo väčšine prípadov silnejšia zmluvná strana, ktorá je touto prevahou schopná „nanútiť“ svoju víziu pracovných podmienok zamestnancovi.[20]

---

[19] SOBOTOVÁ, A. Nezamestnanosť a náklady nezamestnanosti v Slovenskej republike. In HAMUĽÁK, J. *Úlohy štátu pri riešení dlhodobej nezamestnanosti.* Zborník príspevkov z vedeckej konferencie. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2014, s. 93.

[20] TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo – Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva.* Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, s. 5.

Pracovné právo ako samostatné právne odvetvie je súborom právnych noriem, ktoré upravujú vzťahy medzi ľuďmi pri uskutočňovaní ľudskej práce. Z teoretického hľadiska tieto vzťahy nazývame v širšom slova zmysle pracovnoprávnymi vzťahmi. V užšom zmysle slova sú pracovnoprávne vzťahy všetky právne vzťahy týkajúce sa výkonu práce bez ohľadu na to, na základe akých právnych noriem vznikajú, menia sa a zanikajú.

Z hľadiska subjektívnej stránky rozlišujeme pracovnoprávne vzťahy na individuálne a kolektívne. Individuálne pracovnoprávne vzťahy sú vzťahy medzi individuálnymi subjektmi, v našom prípade medzi zamestnancom na jednej strane a zamestnávateľom na strane druhej. V prípade, ak v pracovnoprávnom vzťahu vystupuje kolektívny subjekt, hovoríme o tzv. kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch. Tie sú predmetom kolektívneho pracovného práva, ktoré tvorí súhrn právnych noriem upravujúcich právne vzťahy medzi kolektívom zamestnancov na jednej strane a zamestnávateľom na strane druhej, resp. kolektívom zamestnancov a zväzom zamestnávateľov. Subjektmi kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov sú na jednej strane zamestnávateľ alebo tzv. organizácie zamestnávateľov, a na strane druhej sú to samotní zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy sú doplnením individuálnych pracovnoprávnych vzťahov a v istom zmysle ich aj chránia.

Popri individuálnych a kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch sa v praxi stretávame aj s tzv. ďalšími pracovnoprávnymi vzťahmi, ktoré majú svoje zákonné zakotvenie v iných právnych predpisoch ako je Zákonník práce, ktorý sa na nich vzťahuje len delegovane, resp. subsidiárne. Do tejto skupiny pracovnoprávnych vzťahov zaraďujeme pracovné vzťahy, ktoré sa realizujú v inom právnom vzťahu ako je pracovný pomer (napr. štátnozamestnanecký pomer, služobný pomer, ako aj ostatné pracovné vzťahy, ktoré vznikajú pri výkone verejnej funkcie, resp. vzťahy sudcov k štátnej moci, vzájomné vzťahy členov družstiev – pokiaľ je ich súčasťou výkon práce).[21]

1.2.2 Legislatívna ochrana zamestnanosti

Vychádzajúc z koncepcie súčasného európskeho štandardu pracovného práva je potrebné zvýrazniť, že následky hospodárskej krízy a ich riešenie v Európskej

[21] BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava : SPRINT, 2007, s. 202 – 208.

únii si vyžaduje, aby sa pracovný trh stále viac stabilizoval. O to viac by sa dôraz mal klásť na politiku zamestnanosti v podmienkach Slovenskej republiky, ktorú v poslednom desaťročí postihol tzv. neoliberálny ekonomický vývoj, ktorý mal za následok zhoršenie sociálnej situácie zamestnancov, ako aj zvyšovanie počtu nezamestnaných. Zákonodarné zmeny v pracovnoprávnych predpisoch by mali pri schvaľovaní akejkoľvek novely pracovnoprávneho predpisu dbať na presadzovanie princípov flexikurity[22] (flexistoty) v úprave pracovnoprávnych vzťahov. Ako uvádza Wilthagen[23] *„diskusia o flexikurite by mala byť konkrétnejšou a orientovanou na prax.“*[24] V nadväznosti na povedané sa môžeme oprieť o názor Barancovej, ktorá uvádza, že *„zvýšenie flexibility pracovnoprávnych vzťahov v národných poriadkoch členských štátov by malo účinne prekonať najťažšie obdobie hospodárskej krízy a súčasne pripraviť pracovné právo členských štátov EÚ pre náročné obdobie tretieho tisícročia. Potreba vyššej flexibility pracovného práva je jasná a jednoznačná, aj keď flexibilita pracovného práva má svoje limity. Spôsoby jej uskutočnenia v budúcom vývoji pracovného práva musí súčasne zodpovedať ľudským právam, predovšetkým ochrane dôstojnosti zamestnancov.“*[25] Flexikurita je teda istá forma vzájomného a spoločného manažovania rizika pre zamestnávateľov a pracovníkov.

Na jednej strane sú spoločnosti, ktoré čelia dvojitému riziku kvalitatívneho a kvantitatívneho nesúladu ich potrieb s ponukou na trhu práce, a na strane druhej sú pracovníci, ktorí čelia riziku straty svojich pracovných miest a bezpečnosti v zamestnaní a môže byť pre nich nemožné vyvážiť svoj život a prácu.

---

22 Pojem flexicurity bol prvýkrát použitý v Holandsku v roku 1990 pri reforme pracovného práva. Európska komisia ho prevzala do Zelenej knihy „Modernizácia pracovného práva, ktorej cieľom je riešiť výzvy 21. storočia“. Pozri bližšie *Správu o modernizácii pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia (2007/2023(INI)).* [cit. 28. 1. 2017]. Dostupné na: http://www.europarl.europa.eu/sides/ getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2007-0247+0+DOC+-XML+V0//SK. BEZOUŠKA, P. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, s. r. o., 2009, s. 29.

23 Prof. Dr. A. C. J. M. (Ton) Wilthagen, riaditeľ výskumného programu o flexikurite na univerzite v Tilburgu v Holandsku a spravodajca expertnej komisie pre flexikuritu ako hlavný „mozog“ iniciatívy Európskej Komisie:

24 Citované podľa BARANCOVÁ, H. Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky. In *Flexibilní formy zaměstnávání.* Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference – Pracovní právo 2010, Právnická fakulta Masarykovy univerzity. Brno : Tribun EU, s. r. o., 2010, s. 15.

25 BARANCOVÁ. H. Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky. In *Flexibilní formy zaměstnávání.* Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference – Pracovní právo 2010, Právnická fakulta Masarykovy univerzity. Brno : Tribun EU, s. r. o., 2010, s. 15.

Pomoc jednej strane manažovať riziká a súčasne manažovať riziká na druhej strane je tým, v čom spočíva podstata flexikurity.[26]

Flexikurita patrí medzi novodobé trendy pracovného práva a predstavuje kombináciu modelov flexibility pracovnoprávnych vzťahov a istôt, ktoré prináša systém sociálneho zabezpečenia. Jazykovým a materiálno-systematickým výkladom dospejeme k výsledku, že je tento pojem kombináciou slov pružnosť a istota, ktoré v doterajšom ponímaní týchto pracovnoprávnych inštitútov predstavovali skôr inštitúty navzájom si odporujúce. Práve kombinácia týchto výrazne protichodných inštitútov má za cieľ posunúť vnímanie pracovného práva do kvalitatívne vyššej roviny, a tým zabezpečiť napĺňanie ochrannej funkcie pracovného práva.[27] Na jednej strane pružnosť predstavuje istú prispôsobivosť v pracovnoprávnych vzťahoch, je vyjadrením zásady zmluvnosti v pracovnom práve, ktorá spočíva na zmluvnej slobode subjektov pracovnoprávnych vzťahov, predovšetkým v slobode zamestnávateľa a zamestnanca uzavrieť pracovnoprávny vzťah a slobodne upravovať z neho vyplývajúce práva a povinnosti. Táto sloboda je postavená na autonómii vzájomných vzťahov, pričom jej obmedzenia sú obsiahnuté v kogentných ustanoveniach Zákonníka práce. Tu však platí zároveň zásada, že zákonodarca by mal do tejto autonómnej slobody vstupovať zmenami v predpisoch pracovného práva len v obmedzenej podobe. Vo všeobecnosti teda platí, že jedným z predpokladov fungovania každého mechanizmu je stabilita väčšiny jeho komponentov. V našich podmienkach je potrebné konštatovať, že stabilita právnej úpravy v oblasti pracovného práva je iba minimálna a práve necitlivé (neodôvodené) zásahy zákonodarcu do Zákonníka práce a osobitných právnych predpisov spravidla narúšajú alebo vôbec neriešia systémové veci.[28]

Z hľadiska ďalšieho smerovania stabilizácie pracovného trhu v SR je nevyhnutné dodržiavať zásady európskeho modelu zvyšovania zamestnanosti. V tomto zmysle je zjavné, že urýchlením hospodárskej a sociálnej integrácie,

---

26 Flexikurita nie vždy znamená to isté. [cit. 09. 05. 2017]. Dostupné na: http://www.euractiv.sk/socialna-politika/clanok/flexikurita-nie-vzdy-znamena-to-iste.

27 HODÁLOVÁ, I. Flexibilita a flexistota z pohľadu slovenského pracovného práva. In OLŠOVSKÁ, A. (ed.). *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň : Aleš Čeněk, s. r. o., 2009, s. 142.

28 KURIL, M. Procesná autonómnosť pracovného práva – quo vadis?, In KURIL, M. *Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce: desať rokov aplikačnej praxe (2001 – 2011)*, zborník vedeckých článkov z vedeckej konferencie konanej dňa 21. decembra 2011 na Univerzite Komenského v Bratislave, Právnickej fakulte, Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, 1. vyd. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2012, s. 38.

ktorú podnietil Jednotný európsky akt, sa významne podporila aj politika zamestnanosti prostredníctvom rámcových opatrení pre trh práce, uznaním úlohy sociálnych partnerov prostredníctvom sociálneho dialógu a zdôraznením hospodárskej a sociálnej súdržnosti.

V súčasnosti je politika zamestnanosti základným kameňom európskej sociálnej politiky. Cieľom je dosiahnuť vysokú úroveň zamestnanosti bez toho, aby sa oslabila konkurencieschopnosť. Hoci politiky zamestnanosti zostávajú vnútroštátnou výsadou, považujú sa za otázku všeobecného záujmu a sú predmetom koordinačného procesu. Rada ministrov pre zamestnanosť a sociálne veci štátov Európskej únie ustanovuje kvalifikovanou väčšinou usmernenia pre zamestnanosť. Úloha vypracovať koordinovanú stratégiu zamestnanosti prostredníctvom týchto spoločných usmernení pripadá EÚ a členským štátom.

V oblasti sociálnej a štrukturálnej súdržnosti sa zriadil Európsky sociálny fond s cieľom umožniť poskytovanie finančnej pomoci programom, ktorých cieľom je rozvoj profesionálnych perspektív európskych občanov, najmä v zaostávajúcich regiónoch, a stimulovanie podnikateľského ducha, modernizácia kvalifikácie pracovných síl a zlepšenie ich prispôsobivosti pracovným miestam.

Flexikuritu teda môžeme definovať ako „*moderný model pre konštrukcie postavenia zamestnanca v zamestnaní s prihliadnutím k jeho sociálnemu pozadiu.*“ [29] Z uvedeného vyplýva, že samotný pojem kombinuje voľnosť na strane jednej a ochranu na strane druhej. V rámci diskusií býva na tento koncept často nazerané ako na spojenie protichodného, pokus o guľatý štvorec, kedy by sa právo malo zrazu otvárať zmluvnej vôli strán a na druhej strane poskytovať ochranu a istotu slabšej strane.[30] Hůrka ďalej konštatuje, že ak vychádzame zo skutočnosti, ktorými je pracovnoprávny vzťah ovplyvňovaný, resp. akým spôsobom sú v ňom ukladané subjektom práva a povinnosti, ide o:

a) jednostranné riadenie zo strany zamestnávateľa (prideľovanie práce, pracovná doba, dovolenka),
b) dohodu účastníkov (vznik a zánik pracovného pomeru, pracovné podmienky, odmeňovanie),
c) právne normy (BOZP, náhrada škody).[31]

[29] HŮRKA, P. Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu České republiky, In *Flexibilní formy zaměstnávání*, Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference – Pracovní právo 2010, Právnická fakulta Masarykovy univerzity. Brno: Tribun EU, s. r. o., 2010, s. 8 – 9.

[30] Tamže, s. 8 – 9.

[31] Tamže, s. 9.

V súvislosti s potrebou umožňovať riadiacu, resp. voľnú alebo ochrannú zložku, zakotvuje právny predpis pre jednotlivé inštitúty pracovného práva možnosť pôsobenia. V inštitútoch, ktorými zamestnávateľ riadi prácu zamestnanca k realizácii svojej činnosti, mu poskytuje právny predpis priestor pre jednostranné rozhodovanie, resp. riadenie. V ďalších skutočnostiach, ktoré sa týkajú predovšetkým obsahu vzťahu, čiže pri úprave vzájomných práv a povinností, dáva právny predpis priestor pre uplatnenie zmluvnej vôle strán a ich vyústenie do dvojstranného právneho úkonu. V treťom prípade, v otázkach bezpečnosti práce, stability vzťahov a sociálneho vplyvu na zamestnanca, plní právna norma funkciu ochrannú prostredníctvom priamej zákonnej úpravy reprezentovanej kogentnými predpismi.[32]

Ako už bolo uvedené, tak ako na jednej strane pozostáva flexikurita z pružnosti pracovnoprávnych vzťahov, tak zároveň na druhej strane predstavuje právne vymedzenie istôt pre účastníkov týchto vzťahov, predovšetkým pre zamestnancov. Jej podstata spočíva v ochrane a v garancii istoty pre zamestnancov, ktorým má garantovať vhodné pracovné podmienky, ako aj istoty vyplývajúce z príslušnej právnej úpravy sociálneho zabezpečenia. Hůrka definuje túto ochrannú funkciu flexikurity ako *„poskytovanie legislatívnych a inštitucionálnych ochranných opatrení zamestnancom na pracovnom trhu.“*[33]

Politické zásahy do pracovnoprávnych vzťahov, a tým aj do realizácie práva na prácu, sú v podmienkach Slovenskej republiky evidentné. Zmeny politického smerovania v krajine sa azda najviac prejavujú najmä v právnej regulácii pracovnoprávnych vzťahov. Všetky tieto zásahy by mali rešpektovať isté zásady, na ktorých je postavená súčasná pracovnoprávna legislatíva vo vyspelých krajinách EÚ. Zákonné zakotvenie mantinelov pracovnoprávnych vzťahov musí odzrkadľovať požiadavky zamestnávateľov na flexibilitu týchto vzťahov a zároveň musí rešpektovať potreby zamestnancov v rámci ich sociálnych istôt a stability pracovných miest. Pracovnoprávna legislatíva, ktorá rešpektuje tieto zásady, je legislatívou rešpektujúcou zásady flexikurity[34] ako konceptu modernej politiky tzv. sociálneho štátu.

---

32 Tamže, s. 9.

33 HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu.* Praha : Auditorium, s. r. o., 2009, s. 25.

34 Flexikurita je zložený výraz, ktorý v sebe zahŕňa dva protichodné výrazy – flexibilitu a ochranu na trhu práce.

Celosvetový dôraz na zvyšovanie flexibility trhu práce a potrebu reforiem systémov sociálnej ochrany je spôsobený rozsiahlymi socioekonomickými zmenami prebiehajúcimi od 70. rokov 20. storočia. Zásadný vplyv je v rámci týchto procesov spájaný s ekonomickým procesom, ktorý je bežne označovaný ako globalizácia ekonomiky. Dopady jeho pôsobenia na trh práce je možné vidieť na jednej strane v rýchlo sa meniacej deľbe práce smerujúcej od ekonomicky vyspelých krajín ku krajinám rozvojovým, taktiež v rýchlych zmenách na regionálnych trhoch práce, v zavádzaní nových foriem organizácie práce, v rastúcej flexibilite pracovných kontraktov a v neposlednom rade v rastúcom dôraze na znalosti a informovanosť pracovnej sily. Jedným z ústredných znakov globalizácie je rozvoj všetkých typov flexibility trhu práce.[35]

Vyspelé krajiny sveta si už dávno uvedomili, že bezpečnosť zamestnania je dôležitá pre výkonnosť trhu práce a v tejto súvislosti prijímajú opatrenia, ktorých cieľom je napĺňať túto ideu. Aj v rámci krajín EÚ sa vyvíjajú aktivity, ktorých úlohou je zmapovať vplyv legislatívnych aktov na mieru zamestnanosti, a tým preukázať vzájomné prepojenie pracovnoprávnych predpisov a miery nezamestnanosti v týchto krajinách. V danom prípade hovoríme o tzv. „employment protection legislation", teda legislatíve ochrany zamestnanosti. Európska únia a v jej rámci aj Slovenská republika sa snažia vyrovnávať s dôsledkami krízy a prispôsobujú sa novým podmienkam, ktoré hospodárska kríza priniesla.

Všetky krajiny EÚ majú zákony, ktoré chránia zamestnancov proti svojvoľným a obmedzujúcim pracovným podmienkam. Úlohou legislatívy ochrany zamestnanosti je prijať také právne predpisy, ktoré budú chrániť zamestnanosť, podporovať sociálnu starostlivosť o zamestnancov a vytvoria podmienky pre stabilnejšie pracovnoprávne vzťahy. Výsledný efekt bude v danom prípade prospešný pre obe strany, tak pre zamestnancov, ako aj zamestnávateľov. V danom prípade, ak sú zamestnancom kompenzované náklady, ktoré im vznikli napríklad z dôvodu mobility za prácou, odbornej prípravy na prácu, resp. nevyhnutnej rekvalifikácie, ako aj ostatných nevyhnutných úkonov, môžu zamestnávatelia očakávať zvýšenú tvorbu ľudského kapitálu, ako aj zvýšenie ochoty zamestnancov akceptovať technologické zmeny a vnútornú mobilitu v rámci prevádzok zamestnávateľa, pretože získajú stabilitu a ich pracovné miesta ne-

[35] NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha : VÚPSV, v. v. i., 2008, s. 9. [cit. 15. 09. 2015]. Dostupné na: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf.

budú nijak ohrozené. Samozrejme, všetky tieto benefity nemôžu ohroziť sociálnu starostlivosť zamestnancov a musia odzrkadľovať ekonomické možnosti zamestnávateľa.

Proces, na základe ktorého európske krajiny upravujú pravidlá a podmienky regulácie pracovného trhu, je značne obtiažny a zložitý. Tieto pravidlá upravujú spôsob prijímania zamestnancov do pracovného pomeru, stanovujú obmedzenia pre agentúry sprostredkujúce dočasné zamestnanie či obmedzujú používanie pracovných pomerov na dobu určitú.[36]

Slovensko považujeme z hľadiska jej legislatívy v oblasti ochrany zamestnanosti za istý fenoménom. Neustále sa vedú polemiky o vplyve Zákonníka práce na zamestnanosť. Na jednej strane zástupcovia zamestnávateľskej obce argumentujú, že len flexibilný predpis bez prílišnej ochrany zamestnancov dokáže vytvoriť podmienky na zvýšené zamestnávanie. Na strane druhej, zástupcovia zamestnancov oponujú tým, že zvýšená ochrana a stabilita pracovných miest zamestnancov je zárukou a predpokladom zamestnanosti. V oboch prípadoch však ide o rozličný prístup k problematike zvyšovania zamestnania, každopádne sa tieto strany zhodujú aspoň v tom, že Zákonník práce ovplyvňuje mieru zamestnanosti. Máme teda za to, že pracovnoprávna legislatíva v Slovenskej republike musí nevyhnutne aplikovať v rámci normotvorby také opatrenia, ktoré budú súladné so všeobecnou koncepciou legislatívy ochrany zamestnanosti, pretože práve legálna zamestnanosť zvyšuje mieru sociálnej inklúzie všetkých ľudí. Rešpektujúc aj iné spôsoby získavania príjmu presadzujeme názor, že tam, kde je to možné a žiaduce, je nutné podporovať vznik pracovnoprávnych vzťahov, ktoré z hľadiska svojho charakteru a predovšetkým vo vzťahu na ochrannú funkciu pracovného práva, sú schopné oveľa lepšie zabezpečiť sociálny status občanov.

Na záver tejto časti si dovolíme zhrnúť nasledovné skutočnosti. Miera zneužívania nelegálnej práce bytostne súvisí so stavom a štruktúrou trhu práce. Úlohou štátu je zabezpečiť, aby občania mohli realizovať svoju prácu tam, kde je to žiaduce v pracovnoprávnych vzťahoch alebo obdobných právnych vzťahoch. Len zdravý trh práce dokáže výraznejšie eliminovať zneužívanie ľudskej práce

[36] ALLARD, G. *Measuring Job Security Over Time: In Search of a Historical Indicator for EPL (Employment Protection Legislation)* (August 4, 2005). Instituto de Empresa Business School Working Paper No. WP05-17. s. 1 [cit. 30. 09. 2016] Dostupné na: SSRN: http://ssrn.com/abstract=1016327 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1016327.

vo forme nelegálneho zamestnávania. Úlohou pracovnoprávnej legislatívy je vytvoriť také právne prostredie, ktoré bude chrániť fyzické osoby pred zneužívaním. Zavedený model flexikurity napriek jeho pojmovej kostrbatosti považujem za vhodné riešenie, ktoré prináša aj alternatívne spôsoby zamestnávania v situáciách, kedy je klasický pracovný pomer skôr rigídny, a tým umožňuje zamestnávateľom pružnejšie reagovať na aktuálne potreby trhu. Zároveň zavedenie zvýšenej miery sociálnej ochrany zamestnancov pracujúcich aj v týchto pružnejších pracovných vzťahoch považujeme za nevyhnutné pre udržanie sociálneho zmieru v spoločnosti. Podmienky realizácie práce, ktoré sú garantované normami pracovného práva na Slovensku, berúc do úvahy postavenie zamestnanca ako slabšej strany, priznávajú zamestnancom zvýšenú mieru ochrany, čo je vhodné hodnotiť pozitívne. Napriek tomu však musíme konštatovať, že práve táto zvýšená miera ochrany sa prejavuje čiastočne aj negatívne, keďže motivuje niektorých zamestnávateľov, aby hľadali iné formy zamestnávania, a to aj „nelegálne“.

DRUHÁ KAPITOLA

ÚSTAVNOPRÁVNE A ZÁKONNÉ VÝCHODISKÁ PROBLEMATIKY NELEGÁLNEJ PRÁCE A NELEGÁLNEHO ZAMESTNÁVANIA

Zabezpečovanie výkonu závislej práce v iných ako pracovnoprávnych vzťahoch má nepriaznivé ekonomické dopady, okrem iného, aj vo vzťahu k daňovým povinnostiam a neprimerane zvýhodňuje podnikateľov[37], ktorí sú zbavení akýchkoľvek povinnosti vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov a odvodových povinností voči podnikateľom, ktorí zamestnávajú zamestnancov v pracovnoprávnych vzťahov, čím si zamestnávateľ vytvára neprimeranými prostriedkami konkurenčnú výhodu oproti tým zamestnávateľom, ktorí závislú prácu riešia prostredníctvom pracovných pomerov, resp. iných pracovnoprávnych vzťahov.

2.1 Právo na prácu ako základný „kameň" realizácie „legálnej" práce

Právo na prácu, ako aj ostatné sociálne práva tvoria ťažiskovú časť právnej úpravy Zákonníka práce, avšak ich podstata je zakotvená v Ústave SR. Sociálne práva patria medzi základné práva, ktoré sú na rovnakej úrovni ako ústavné práva a slobody. Sú formulované všeobecne a v mnohých prípadoch majú programový charakter. Deklarujú jednu zo základných úloh štátu, t. j. starostlivosť o vytvorenie sociálnych predpokladov uplatnenia individuálnej slobody. Samotná identita pracovného práva je už od jeho vzniku spätá so sociálnymi právami ako ľudskými právami druhej generácie. Základom sociálnych práv je rovnosť, sociálna bezpečnosť a sociálna spravodlivosť, na rozdiel od základných ľudských práv a ústavných slobôd občanov, ktorých základnou substanciou je sloboda.

Pre pracovné právo je charakteristické, že sa v jeho rámci uskutočňujú nielen typické sociálne práva občanov, ale aj typické liberálne slobody, ktoré aj

[37] Pozn.: Pre potreby spracovanej problematiky bude nutné vo viacerých častiach používať pojem „podnikateľ", a to predovšetkým v súvislosti s legálnym vymedzením fyzickej a právnickej osoby, ktorá nelegálne zamestnáva.

napriek zaužívanému členeniu základných práv majú v rámci pracovnoprávnych vzťahov svoju špecifickú sociálnu substanciu.[38] Vychádzajúc z uvedeného je evidentné, že zabezpečovanie sociálnych práv štátom je stále sa meniacim procesom. Ich realizácia je do značnej miery ovplyvňovaná aktuálnym vývojom hospodárstva v krajine. Sociálne a hospodárske práva potrebujú v prevažnej miere na svoju realizáciu konkretizovanie v bežných zákonoch, ktoré upravujú podmienky či podrobnosti ich výkonu. Sociálne práva nie sú priamo vyvoditeľné z ich ústavného zakotvenia. Naopak ustanovenia Ústavy SR musia byť v danom prípade doplnené podrobnejšími ustanoveniami zákona. Týchto práv sa teda nemožno domáhať *ex constitutione*, ale výlučne *ex lege*.

Teória štátneho práva rozlišuje pojmy ústavné práva, ktoré vznikajú priamo z ústavy, a ústavné práva, ktoré vznikajú zo zákonov vykonávajúcich ústavu. V danom prípade hovoríme o tzv. blanketných normách, ktoré majú svoje odvodenie priamo z Ústavy SR a jej článku 51, ktorý stanovuje, že „*Domáhať sa práv uvedených v čl. 35, 36, 37 ods. 4, čl. 38 až 42 a čl. 44 až 46 tejto ústavy sa možno len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú.*"

Objavujú sa aj názory, ktoré označujú tieto práva za neústavné, pretože nachádzajú svoju priamu realizáciu až na základe zákonnej úpravy, a to napriek faktu, že sú zakotvené v Ústave SR. Pojmový a terminologický problém je nielen vo vnútroštátnej právnej úprave, ale aj v medzinárodnej úprave. Medzinárodná úprava, ktorá sa dotýka práv a slobôd, obsahuje ľudské práva upravené v Medzinárodnom pakte o občianskych a politických právach, ako aj v Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach a vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv, v rámci ktorých sú práva a slobody zakotvené v tom najširšom vyjadrení. Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd vo svojom obsahu zakotvuje aj práva a slobody, ktoré sú v Ústave SR uvedené v iných oddieloch.

Zároveň v poslednom období aj medzinárodné orgány, ako napríklad ESĽP, začínajú považovať hospodárske, sociálne a kultúrne práva za práva prirodzenoprávnej povahy.

Základné ľudské práva je možné charakterizovať ako skupinu práv, ktoré sú najviac spojené s osobnou integritou jednotlivca, človeka, s jeho podstatou, živou osobou a osobnosťou. V odbornej právnickej literatúre sa z tejto skupiny vyčleňuje skupina práv, ktoré sa dotýkajú výhradne osobnej integrity človeka,

[38] BARANCOVÁ, H. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, s. r. o., 2009, s. 31.

a označujú sa ako tzv. „osobnostné práva". Celkovo však pojmové a terminologické formulácie v Ústave SR umožňujú súlad ústavnej úpravy ľudských práv a slobôd s medzinárodnou právnou úpravou a jej princípmi.

Ústavné zakotvenie práva na prácu je koncipované v porovnaní s úpravou v Zákonníku práce vzhľadom na jeho osobný rozsah oveľa užšie. Ústava SR totiž zakotvuje právo na prácu pre občanov nasledovne: *„Občania majú právo na prácu. Štát v primeranom rozsahu hmotne zabezpečuje občanov, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu toto právo vykonávať. Podmienky ustanoví zákon."* Právo na prácu obsiahnuté v základných zásadách Zákonníka práce je z hľadiska osobného rozsahu zaručené nielen občanom ako to zakotvuje Ústava SR, ale zákon ho zaručuje všetkým fyzickým osobám.

Otázkami obsahového vymedzenia práva na prácu sa Ústavný súd SR zaoberal vo viacerých svojich rozhodnutiach. Už v jednom zo svojich prvých rozhodnutí konštatoval, že *„Právo na prácu nemožno chápať ako právo na konkrétnu prácu, na ktorú má občan príslušnú kvalifikáciu."* [39] Ústavný súd SR sa v tejto súvislosti pridržiaval svojich neskorších rozhodnutí, v ktorých konštatoval, že podľa čl. 35 ods. 3 Ústavy SR občania majú právo na prácu. Podľa citovaného článku Ústava SR zaručuje občanom právo na získanie zdrojov obživy vlastnou prácou. Označené právo nemožno vysvetľovať tak, že sa ním zaručuje právo na konkrétnu prácu, na ktorú má občan zodpovedajúcu kvalifikáciu, v mieste zvolenom občanom a v priestoroch, kde si osoba želá pracovať. Právu na prácu teda nezodpovedá povinnosť zamestnávateľa prijať konkrétneho uchádzača o zamestnanie na konkrétne pracovné miesto. Pri výbere z uchádzačov o zamestnanie však zamestnávateľ nemôže postupovať v rozpore s čl. 12 ods. 2 Ústavy SR.[40]

Z uvedeného vymedzenia pojmu „právo na prácu" ako základného sociálneho práva je možné vyvodiť záver, že tak ústavné, ako aj zákonné vymedzenie tohto práva predpokladá jeho realizáciu v pracovnoprávnych, resp. obdobných právnych vzťahoch. Taktiež z judikatúry Ústavného súdu SR je zrejmý účel a podstata tohto práva. Štát je predovšetkým prostredníctvom legislatívnej činnosti povinný vytvoriť podmienky na jeho legálnu realizáciu, a preto je nevyhnutné aplikovať tieto princípy ako nástroj boja proti nelegálnej práci a nelegálnemu zamestnávaniu. Pri skúmaní problému nelegálnej práce si musíme byť vedomí potreby jej eliminácie s cieľom vytvoriť čo najefektívnejšie prostredie

[39] Uznesenie Ústavného súdu SR, sp. zn. II. ÚS 12/93, z 8. júla 1993.

[40] Uznesenie Ústavného súdu SR, sp. zn. II. ÚS 47/98, z 26. augusta 1998.

na realizáciu legálnej práce, ktorá predovšetkým vo väzbe na široký okruh nástrojov ochrany zo strany pracovného práva, vytvára bezpečnejší priestor pre nositeľov tohto práva.

2.2 ZÁVISLÁ PRÁCA AKO PREDPOKLAD ZÁKONNEJ (LEGÁLNEJ) REALIZÁCIE ĽUDSKEJ PRÁCE

Práca je v zmysle pracovnoprávnej teórie hlavným predmetom skúmania pracovného práva. Ide o prácu ako ľudskú činnosť. Predmetom pracovného práva nie je „akákoľvek práca", ale iba „závislá práca". Práca, ktorá spĺňa znaky závislej práce je regulovaná prameňmi pracovného práva.

Ak však dochádza k výkonu „práce", ktorá nie je kvalifikovaná ako „závislá práca", musí ísť o oblasť zmluvného súkromného práva (napr. občianskeho práva alebo obchodného práva), teda oblasť iných právnych odvetví.[41] A práve tu tkvie jeden zo *„základných problémov pracovného práva Slovenskej republiky v súčasnosti, ktorým je práve krytie závislej práce zmluvnými typmi obchodného práva, čím sa zamestnanec zbavuje pracovnoprávnej ochrany, ktorá by mu mala prislúchať pri výkone závislej činnosti."*[42] Ako zároveň uvádza Barancová, dá sa predpokladať, že *„ak sa táto nesprávna aplikačná prax zo strany zamestnávateľov v Slovenskej republike v blízkej budúcnosti nezmení, reálne hrozia v súdnej praxi závažné a veľmi komplikované súdne spory."*[43]

Uskutočňovanie ľudskej (závislej) práce v iných ako pracovnoprávnych vzťahoch totiž považujeme za zásadný problém slovenskej spoločnosti, ktorý nespočíva len v možných komplikovaných súdnych sporoch, ale aj v náraste počtu sociálne vylúčených osôb, pretože výkon zárobkovej činnosti vo forme nelegálnej práce rieši iba aktuálnu finančnú situáciu nelegálne zamestnaných osôb, pričom takmer úplne absentuje zapojenie sa do sociálno-poisťovacích vzťahov. Takéto problémy nastávajú zvyčajne až neskôr, potom čo sa osoba ocitne v so-

[41] ZAHORČÁKOVÁ, J., KURIL, M. Ústavný rámec práva na dovolenku. In KURIL, M. *Soziale Aspekte der Verfassung der Slowakischen Republik (1993 – 2013) : Sammelband wissenschaftlicher Beiträge*. Wien : Paul Gerin, 2013, s. 97.

[42] BARANCOVÁ, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, s. r. o., 2009, s. 13.

[43] Tamže, s. 13.

ciálnej situácii (pracovný úraz, choroba či smrť), resp. keď dovŕši dôchodkový vek a následne zistí, že nespĺňa zákonné podmienky nároku na tú či onú dávku sociálneho zabezpečenia.

Ak sa vrátime k možným komplikovaným súdnym sporom, tak musíme konštatovať, že predpoklady Barancovej sa už napĺňajú, o čom svedčia viaceré súdne rozhodnutia nielen slovenských, ale aj českých súdov.[44]

2.2.1 Pojem závislá práca v Európskej únii

Vychádzajúc z judikatúry SDEÚ vyvodzujeme záver, že pojem „závislá práca" musí nevyhnutné konštrukčne vychádzať z právneho vymedzenia pojmu zamestnanec. Z tejto relevantnej judikatúry vyplýva, že pojem „zamestnanec" má ustálený význam v rámci práva Európskej únie a nemôže byť interpretovaný reštriktívne. Za zamestnanca je preto potrebné považovať každého, kto vykonáva skutočné činnosti, s výnimkou činností, ktoré sú obmedzené takým spôsobom, že sa javia ako okrajové a vedľajšie.

Základnou charakteristickou črtou pracovnoprávneho vzťahu je, že jedna osoba vykonáva činnosť v určitom čase v prospech inej osoby, podľa jej pokynov, za čo dostáva odmenu.[45] Ojedinele možno nájsť rozhodnutie, ktoré pojem „zamestnanec" predsa len interpretuje reštriktívne. SDEÚ v právnej veci C-344/87 Bettray proti Staatssecretaris van Justitie z roku 1989 stanovil, že osoba vykonávajúca prácu ako súčasť protidrogového liečenia nemá právny status zamestnanca, keďže jej elementárnym cieľom je zbavenie sa drogovej závislosti a nie ekonomicky zameraná činnosť, teda skutočná práca. V zmys-

[44] Tejto problematike sa venuje bližšie v kapitole č. 6. Pozri bližšie rozsudok Najvyššieho súdu SR z 30. mája 2011, sp. zn. 2 Sžp/16/2011, rozsudok Najvyššieho súdu SR z 2. júna 2011, sp. zn. 8 Sžo 163/2010, rozsudok Najvyššieho súdu SR z 9. septembra 2010, sp. zn. 3 Sžo 16/2009, rozsudok Najvyššieho súdu SR z 20. novembra 2014, sp. zn. č. 8 Sžo/66/2013, rozsudok Najvyššieho súdu SR zo 7. októbra 2014, sp. zn. č. 3 Sžo/21/2014., rozsudok Najvyššieho súdu SR z 15. apríla 2015, sp. zn. 10 Sžso/28/2014, rozsudok Najvyššieho súdu SR zo 7. októbra 2014, sp. zn. 3 Sžo/21/2014, rozsudok Najvyššieho súdu SR z 1. apríla 2014, sp. zn. 3 Sžo/29/2013, rozhodnutí Ústavného súdu ČR z 9. septembra 2014, sp. zn. Pl. ÚS 52/13, rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR z 13. februára 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013 – 35, rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR z 23. marca 2012, sp. zn. 4 Ads 175/2011, rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR z 13. februára 2014, sp. zn. č. 6 Ads 46/2016-135.

[45] Rozsudok vo veci C-109/04, Karl Robert Kranemann proti Spolková republika Severné Porýnie. Vestfálsko.

le uvedeného možno usudzovať, že za zamestnanca sa v práve EÚ spravidla považuje fyzická osoba, ktorá skutočne a vážne vykonáva zárobkovú činnosť za protihodnotu (odmenu) v závislom vzťahu v prospech inej osoby a podľa pokynov tejto inej osoby.

Pojem „závislá práca" a jeho definíciu pozná prevažná väčšina pracovnoprávnych legislatív členských štátov EÚ. Napriek tomu je možné identifikovať heterogénnosť prístupov a použitých nástrojov k stanoveniu osobného rozsahu pracovného práva a k vymedzeniu závislej práce v rámci členských štátov.[46] Definícia závislej práce v Zákonníku práce vychádza najmä z odporúčania MOP č. 198 z roku 2006 o pracovnom pomere (ďalej len „odporúčanie MOP č. 198"), ktoré navrhuje, aby na uľahčenie vymedzenia existencie pracovného pomeru bola zavedená širšia škála prostriedkov takéhoto vymedzenia; aby došlo k zabezpečeniu právnej domnienky, že ide o pracovný pomer, ak je prítomný jeden alebo viac rozhodujúcich ukazovateľov; a aby pracovníci s určitými charakteristikami mohli byť na tomto základe jednoznačne diferencovaní na zamestnancov alebo samostatne zárobkovo činné osoby (tzv. „SZČO").

2.2.2 Legálna definícia pojmu závislá práca v Slovenskej republike

Pojem „závislá práca" vychádza zo všeobecnejšieho pojmu „práca ako ľudská činnosť", ktorá musí vykazovať znak užitočnosti, dovolenosti a súladu s dobrými mravmi. Práca ako právne spôsobilý predmet pracovného pomeru musí spĺňať charakteristiky práce, ktorú zamestnanec na základe pracovnej zmluvy alebo dohody vykonáva pre zamestnávateľa.

[46] Dr. Toman diferencuje pracovné právo krajín EÚ z hľadiska vymedzenia legálneho pojmu „závislá práca" na pracovné právo: 1. členských štátov, kde sa pristúpilo k zakotveniu základných znakov závislej práce v podobe legálnej definície závislej práce (SR, ČR), 2. členské štáty s terminologickým používaním pojmu závislá práca alebo porovnateľného pojmu bez zakotvenia v podobe legálnej definície, 3. štáty, u ktorých v právnej úprave nie je zakotvená legálna definícia pojmu „závislá práca" alebo porovnateľného pojmu a zároveň obsahom právneho poriadku nie sú ani legálne definície iných pracovnoprávnych pojmov ako „zamestnanec zamestnávateľa"; výklad pojmu „závislá práca" a praktické aplikovanie práva v prípade sporu spočíva výlučne na výkladovej činnosti súdu (case law). Pozri bližšie: BARANCOVÁ, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, s. r. o., 2009, s. 138.

Pred prijatím zákona č. 348/2007 Z. z.[47] nebolo zo znenia Zákonníka práce *expressis verbis* zrejmé, aký charakter práce obsahovo spadá pod pracovnoprávne vzťahy a v ktorých prípadoch možno aplikovať niektorý zo zmluvných typov občianskeho alebo obchodného práva. Účelom prijatej novely bola aj preto snaha odstrániť tento pretrvávajúci rozpor.

Kuril k uvedenému uvádza, že aj v súčasnosti musí byť selekcia právnych vzťahov pri posudzovaní otázky, či ide alebo nejde o závislú prácu, a teda či môže ísť o pracovnoprávny, občianskoprávny alebo obchodnoprávny vzťah skúmaný s osobitným zreteľom na charakteristické znaky, ktoré tieto vzťahy vykazujú, a nie so zreteľom na právny spôsob ich založenia[48], s čím je potrebné súhlasiť. Poznanie obsahovej náplne právneho vzťahu vystupuje z tohto hľadiska ako prioritné kritérium správnej kategorizácie právneho vzťahu a správneho výberu zmluvnej formy.

Prikláňame sa k názoru Barancovej, ktorá len pár rokov po tejto novelizácii konštatovala, že situácia v hospodárskej praxi sa touto legislatívnou iniciatívou veľmi nezmenila.[49] Spôsob vymedzenia pojmu „závislá práca" nebol podľa jej názoru najšťastnejší, pretože predstavoval kompromis medzi požiadavkami zástupcov zamestnancov a zástupcov zamestnávateľov. Zároveň za hlavný nedostatok tohto vymedzenia považovala početnosť kritérií (definičných znakov, pozn. autora) závislej práce, ako aj ich kumulatívnu povaha.[50]

Podľa ustanovení § 1 ods. 2) ZP „*Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.*"

---

47 Ustanovenia § 1 ZP po novele č. 348/2007 Z. z.

„Ods. 2) Za závislú prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, sa považuje výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností.

Ods. 3) Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislou prácou nie je podnikanie alebo iná zárobková činnosť založená na zmluvnom občianskoprávnom alebo zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov."

48 KURIL, J., KURIL, M., CIBÁK, Ľ., MINČIČ, V., TREĽOVÁ, S., HAMUĽÁK, J. *Pracovné právo*. Bratislava : Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy, 2014, s. 15 – 17.

49 BARANCOVÁ, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, s. r. o., 2009, s. 13.

50 Tamže, s. 13.

Analýzou normatívneho textu v súlade s teóriou pracovného práva môžeme vymedziť tieto definičné znaky závislej práce:

a) nadriadenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca,
b) nezastupiteľnosť (osobný výkon práce zamestnancom pre zamestnávateľa),
c) závislosť a nesamostatnosť (riadenie práce, resp. práca vykonávaná podľa pokynov zamestnávateľa),
d) práca vykonávaná pre iného (práca v mene zamestnávateľa, pod menom zamestnávateľa, nie vo svojom mene),
e) práca v pracovnom čase určenom zamestnávateľom (časové určenie práce).[51]

Do novelizácie Zákonníka práce č. 14/2015 Z. z.[52] patril k definičným znakom závislej práce aj šiesty znak, a to tzv. odplatnosť závislej práce *(„Závislá práca je práca vykonávaná… za mzdu alebo odmenu.“).* Vychádzajúc z ustanovení § 118 ods. 2 ZP je mzda peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. V druhej vete § 118 ods. 2 ZP sa vymedzuje, čo sa nepovažuje za mzdu. Odplatnosť teda predstavovala to, že závislá práca je vykonávaná za isté protiplnenie za vykonanú prácu (v štátnej službe alebo pri výkone práce vo verejnom záujme ide o plat).

Zamestnávateľ je povinný primárne poskytovať zamestnancovi mzdu za vykonanú prácu. Mzda sa poskytuje hlavne vo väzbe na odpracovaný čas (časová mzda) alebo na pracovný výkon zamestnanca (úkolová mzda). Zamestnanec sa v zmysle § 17 ods. 1 ZP nemôže platne vzdať práva na mzdu. Pokiaľ ide o miesto odplatnosti medzi definičnými znakmi závislej práce, stotožňujeme sa s názorom Tomana, ktorý tvrdí, že prekážkou pre posúdenie práce ako závislej práce nie je skutočnosť, že zamestnanec vykonáva činnosť, z ktorej má podiel na zisku (napr. v rámci mzdy má ako zložku dohodnutý aj podiel na zisku zamestnávateľa).[53]

Zároveň sa mu podarilo veľmi presne načrtnúť problém, ktorý môže v praxi nastať pri posudzovaní faktického stavu, v ktorom sa za výkon práce nedojedna-

---

[51] K vymedzeniu definičných znakov pozri bližšie: BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava : SPRINT, 2007, s. 34 – 40. TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo – Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva.* Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, s. 31.

[52] Zákon č. 14/2015 Z. z. z 28. januára 2015, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

[53] TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo – Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva.* Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR; 2014, s. 35.

la mzda, a to, či ide o závislú prácu alebo nie. Toman sa v tejto súvislosti zaoberal častým problémom aplikačnej praxe, tzv. „prácou na skúšku", ktorú definoval tak, že *„osoba si na jeden deň príde vyskúšať, či jej práca vyhovuje a potenciálny zamestnávateľ ju skúša, či by ju zobral do pracovného pomeru."*[54] S uvedeným tvrdením je potrebné súhlasiť, nakoľko takýto model Zákonník práce (v kombinácii s ustanoveniami § 39 OZ) v danom čase napriek vymedzeniu definičných znakov nepripúšťa, avšak v praxi sa práve pri výkone kontroly dodržiavania zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania inšpektormi práce ukázalo, že práve touto argumentáciou sa bránili podnikatelia (zamestnávatelia), ktorí tento zákaz porušovali.

Ako príklad opačného názoru uvádzame rozhodnutie Najvyššieho správneho súdu ČR z 23. marca 2012, sp. zn. 4 Ads 175/2011, či dobrovoľnícka činnosť, ktorá bola vykonávaná bez nároku na odmenu, je výkonom závislej práce. Zo skutkového stavu daného prípadu vyplývalo, že sťažovateľka bola z dôvodu výkonu dobrovoľníckej činnosti vylúčená z evidencie uchádzačov o zamestnanie s odôvodnením, že neoznámila úradu práce do 8 dní výkon závislej práce. Pracovala pre občianske združenie, ktoré jej prisľúbilo možnosť zamestnania sa v budúcnosti. Až na základe kasačnej sťažnosti na Najvyšší správny súd ČR bolo rozhodnuté, že *„dohoda, ktorá viaže vyplatenie odmeny na splnenie neistej podmienky v budúcnosti nezávislé od vôle potenciálneho zamestnanca, nie je dohodou o vykonaní práce v zmysle § 75 ZP a nezakladá pracovnoprávny vzťah, lebo závislá práca nemôže byť vykonávaná bez nároku na odmenu."*[55] V tomto prípade sa nestotožňujeme so závermi súdu a aj s použitím predchádzajúcej argumentácie sa prikláňame k názoru, že aj napriek výslovnej absencii odplatnosti, je nutné takúto prácu považovať za závislú prácu.

Na predmetný aplikačný problém reagoval zákonodarca práve v spomínanej novelizácii Zákonníka práce č. 14/2015 Z. z., kedy sa do textu návrhu zákona uvedené ustanovenie o „odstránení" odplatnosti ako definičného znaku závislej práce doplnilo až pozmeňujúcim a doplňujúcim návrhom Výboru Národnej rady SR pre sociálne veci z 19. novembra 2014, pričom predmetný výbor tento návrh zdôvodňoval najmä poznatkami negatívnej praxe, keď pri kontrole nelegálneho zamestnávania bolo zistené, že právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá je podnikateľom, na jednej strane a fyzická osoba na druhej strane,

[54] Tamže, s. 35

[55] Rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR z 23. marca 2012, sp. zn. 4 Ads 175/2011.

si podľa ich tvrdenia nedojednali žiadnu odmenu za vykonanie práce a argumentovali tým, že hoci sú naplnené ostatné znaky závislej práce, keďže nie je naplnený jeden zo znakov závislej práce, ktorým je mzda alebo odmena, nejde o závislú prácu. Postup zákonodarcu bol podľa nášho názoru správny, nakoľko máme za to, že vypustením tohto definičného znaku neodpadá povinnosť zamestnávateľa poskytnúť mzdu alebo odmenu za vykonanú prácu, pretože táto povinnosť vyplýva priamo z čl. 36 písm. a) Ústavy SR, ako aj z ustanovení § 43, § 47 a 118 ZP.[56]

Okrem pozitívneho vymedzenia závislej práce (§ 1 ods. 2 ZP) je závislá práca v Zákonníku práce vymedzená aj negatívne (§ 1 ods. 3 ZP), a to tak, že za závislú prácu sa nepovažuje podnikanie alebo iná zárobková činnosť založená na zmluvnom občianskoprávnom alebo zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

Pozitívne vymedzenie závislej práce slúži správnemu výberu zmluvnej formy. Základným determinantom takejto voľby je charakter vykonávanej práce. V prípade, ak vykonávaná práca spĺňa znaky závislej práce, fyzická osoba musí mať právny status zamestnanca, ktorý vykonáva prácu na základe pracovnej zmluvy. Ak ide o výkon práce, ktorý znaky závislej práce nenaplní, takáto práca sa stáva predmetom príslušných zmluvných typov z prostredia občianskeho a obchodného práva (mandátna zmluva, príkazná zmluva, sprostredkovateľská zmluva atď.).

U uvedeného teda vyplýva, že „*závislá práca sa má vykladať tak, aby boli obsiahnuté všetky formy zastrených pracovných vzťahov, takisto ako prácu vykonávanú bez náležitej protihodnoty (napr. prácu na skúšku, prácu vykonávanú pod hrozbou násilia a pod). Zároveň však nesmie tento pojem úplne stratiť obrysy, aby si príslušné orgány nezamieňali závislú prácu s rýdzo obchodnými vzťahmi, so samostatnou zárobkovou činnosťou alebo s tzv. medziľudskou výpomocou, či už v podobe pomoci blízkemu človeku alebo nezištnej láskavosti.*“[57]

[56] Uznesenie Výboru Národnej rady SR pre sociálne veci z 19. novembra 2014 č. 139 k vládnemu návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (tlač 1212). [cit. 20. 4. 2017]. Dostupné na: http://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&ZakZborID= 13&CisObdobia=6&CPT=1212

[57] Rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR z 13. februára 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2016-135.

2.2.3 Závislá práca verzus podnikanie

Je zrejmé, že hranice pre určenie závislej práce bude musieť utvoriť judikatúra a doktrína. Keďže Zákonník práce upravuje jednu z najvýznamnejších oblastí, ktorými ľudia realizujú svoje právo na vytvorenie hospodárskeho základu svojej existencie, vystupuje do popredia potreba vymedziť, kde je hranica medzi závislou (nesamostatnou) prácou a súkromným podnikaním (napr. výkonom práce na základe zmluvy o dielo, resp. mandátnou zmluvou.). Zjednodušene povedané, kedy sa na právny vzťah aplikujú ustanovenia Zákonníka práce a kedy nie.

Vymedzenie pracovného pomeru voči iným záväzkovým právnym vzťahom je veľmi citlivou témou. Určujúcim momentom nemôže byť označenie zúčastnených subjektov, ale obsah konkrétneho záväzku. V zmluvnom záväzkovom práve, ku ktorému zaraďujeme aj pracovné právo, stoja totiž v strede záujmu záväzkové vzťahy a nie ich strany. Hľadanie hranice je o to zložitejšie, že veľké množstvo činností môže byť vykonávaných nielen v pracovnom pomere, ale aj v rámci podnikania.[58]

Normatívna hranica medzi zamestnancom v pracovnom pomere a podnikaním, resp. živnosťou vyplýva bez akýchkoľvek pochybností aj z ďalších právnych predpisov. Podnikaním sa podľa Obchodného zákonníka rozumie sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku, resp. živnosťou je podľa zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní sústavná činnosť prevádzkovaná samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku. V kontexte § 1 ods. 2 ZP nejde teda o výkon práce, okrem iného, v mene zamestnávateľa, na zodpovednosť zamestnávateľa a nejde ani o prácu, ktorá by bola nesamostatná.[59]

Úprava počtu definičných znakov závislej práce je výsledkom požiadaviek z praxe, no zároveň korešponduje aj s požiadavkami MOP (spomínané odporúčanie MOP č. 198), ktorá nevyžaduje pre existenciu pracovného pomeru potrebu naplniť všetky identifikačné znaky závislej práce. Možno predpokladať, že zníženie počtu definičných znakov pozitívne ovplyvní výkon kontroly do-

[58] BEZOUŠKA, P. Závislá práce, In *Právni rozhledy*, 16/2008, s. 579. [cit. 30. 09. 2016] Dostupné na: https://www.dropbox.com/s/nvbpipnmzopvks3/bezouska_zavislapraca.pdf?dl=0

[59] KURIL, J., KURIL, M., CIBÁK, Ľ., MINČIČ, V., TREĽOVÁ, S., HAMUĽÁK, J. *Pracovné právo*. Bratislava : Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy, 2014, s. 15 – 17.

držiavania právnej úpravy a prispeje k odhaľovaniu prípadov nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ale aj k odhaľovaniu, v podmienkach Slovenska tak rozšíreného problému, tzv. „nútených živnosti".[60]

V zmysle bodu 6 predmetného odporúčania MOP č. 198 by sa vymedzenie existencie pracovného pomeru malo spravovať skutočnosťami týkajúcimi sa výkonu práce a odmeňovania zamestnanca, bez ohľadu na to, ako sa tento vzťah charakterizuje v akejkoľvek inej zmluve, na ktorej sa zmluvné strany dohodli. Aj samotné odporúčanie ďalej stanovuje, že členské štáty by mali súčasne vymedziť, že zamestnanci s určitými charakteristikami vo všeobecnom alebo osobitnom odvetví sa musia považovať buď za zamestnancov, alebo SZČO.[61]

Existencia a aplikácia iných ako pracovnoprávnych foriem, ktorými sa zabezpečuje výkon práce, nebol v našich podmienkach riešený dlhodobo a práve užšia špecifikácia definičných znakov závislej práce s cieľom obmedziť tieto „alternatívne" formy je, podľa nášho názoru, prvým krokom k odbúraniu týchto pre sociálny status zamestnancov nepriaznivých foriem realizácie práce ako takej.

Vo vzťahu na uvedené skutočnosti sa sformovala aj legislatívna úprava, ktorá vymedzila pojem, a tým aj definičné znaky závislej práce. Samotný pojem „závislá práca" sa stal súčasťou právneho poriadku Slovenskej republiky až zavedením jeho legálnej definície spomínanou novelou Zákonníka práce č. 348/2007 Z. z., ktorou sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. Vychádzajúc z dôvodovej správy k návrhu zákona je zrejmá snaha zákonodarcu taxatívne vymedziť pojem „závislá práca", pričom zákonodarca hľadal inšpiráciu v spomínanom odporúčaní MOP č. 198, ako aj v teórii pracovného práva, kde závislosť práce patrí k základným charakteristikám pracovného pomeru.

V tomto smere sa stotožňujeme s odôvodnením zákonodarcu, ktorý zavedenie legálnej definície odôvodňoval množiacimi sa prípadmi, v ktorých sú zamestnanci nútení zmeniť svoj pracovnoprávny status na obchodný vzťah, a to aj napriek tomu, že tieto fyzické osoby vykonávajú a budú naďalej vykonávať tú istú závislú prácu, pričom nedochádza k naplneniu základných charakteristík podnikania. Zamestnávateľ sa tým snaží zbaviť povinností, ktoré mu voči zamestnancom vy-

[60] Na problematiku tzv. nútených živností poukazujú dlhodobo viacerí autori. K tomuto pozri bližšie: KURIL, M. K niektorým aspektom právnej úpravy výkonu závislej práce z hľadiska Ústavy Slovenskej republiky. In *Verejná správa a regionálny rozvoj*. Bratislava : VŠEMVS, no. 1, 2012, s. 83 – 84.

[61] BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce – komentár*, 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 92 – 95.

plývajú zo Zákonníka práce a oslabuje sa tým aj právna ochrana zamestnancov vyplývajúca z pracovnoprávnych vzťahov. Čo je však najdôležitejšie, riziko nimi vykonávanej práce nenesie subjekt, pre ktorý prácu vykonávajú, ale oni sami.

Zaujímavý pohľad na uvedenú problematiku predložil Toman, ktorý navrhuje alternatívne riešenie k výkladovému problému závislej práce. Riešením by podľa neho mohlo byť ustanovenie zákona, ktoré by stanovovalo, že v *„prípade pochybnosti, resp. v prípade, ak nie sú naplnené znaky na založenie právneho vzťahu subjektov podľa Obchodného zákonníka alebo iných právnych predpisov platí (prezumuje sa), že vzťah medzi osobou, ktorá užíva prácu iného a osobou, ktorá ju osobne vykonáva pre túto osobu, je pracovnoprávnym vzťahom podľa Zákonníka práce (a z tohto hľadiska by požíval plnú ochranu podľa pracovnoprávnych predpisov), pokiaľ nie je preukázané inak.“*[62]

Pri hodnotení zavedených zmien v definícii závislej práce je nevyhnutné poznamenať, že na dôslednú aplikáciu týchto zmien bude potrebné prijať ďalšie právne, ale aj konkrétne politické kroky na posilnenie orgánov kontroly (v zmysle zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní), ktoré budú dodržiavanie, resp. obchádzanie zákonných ustanovení o závislej práci prísne kontrolovať.

V tejto súvislosti sa javí ako nevyhnutné aj sprísnenie postihov za porušenie zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, aby obchádzanie zákonnej úpravy prestalo byť „výhodným“ pre porušovateľov týchto predpisov.

2.2.3.1 „Švarcsystém“ a jeho prejavy v podmienkach Slovenskej republiky

Slovenská pracovnoprávna legislatíva sa evidentne pri zavádzaní zmien v definičných znakoch závislej práce inšpirovala právnou úpravou v Českej republike. Český zákonodarca v boji s „neduhom“ nútených živností prikročil k zmenám v definícii závislej práce už skôr. V zúžení počtu definičných znakov pokročili

[62] Z uvedeného hľadiska by sa prezumoval pracovnoprávny vzťah, kým by nebolo dokázané, že o pracovnoprávny vzťah nejde. Išlo by o presun dôkazného bremena z osoby formálne deklarovanej ako SZČO alebo podnikateľa (zastrený zamestnanec) na zastreného zamestnávateľa. Ak sa v prípade sporu na súd obráti osoba, ktorá je v zmluve označená formálne ako osoba iná ako zamestnanec, bude sa prezumovať, že táto osoba je zamestnancom (ak bude zjavné, že vôbec o takúto osobu môže ísť), až kým zamestnávateľ nepreukáže, že táto osoba nenapĺňa znaky závislej práce, t. j. kritériá vymedzené Zákonníkom práce, resp. znaky uznávané judikatúrou za znaky závislej práce. BARANCOVÁ, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, s. r. o., 2009, s. 143.

naši západní susedia omnoho ďalej, pričom novelou českého Zákonníka práce zákonom č. 365/2011 Sb. s účinnosťou od 1. januára 2012 český zákonodarca zaviedol v § 2 ods. 1 následnú definíciu: „*Závislá práca je práca, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, v mene zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa a zamestnanec ju pre zamestnávateľa vykonáva osobne.*"

V tomto prípade môžeme hovoriť o štyroch definičných znakoch, ktoré sú následne v odseku 2 predmetného Zákonníka práce podmienené náležitosťami, bez ktorých závislá práca nemôže byť vykonávaná: „*Závislá práca musí byť vykonávaná za mzdu, plat alebo odmenu za prácu, na náklady a zodpovednosť zamestnávateľa, v pracovnej dobe na pracovisku zamestnávateľa, prípadne na inom dohodnutom mieste.*"

Pre potreby skúmanej problematiky je však najpodstatnejším ustanovenie § 3 českého ZP, v zmysle ktorého „*Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v základnom pracovnoprávnom vzťahu, ak nie je upravená osobitnými právnymi predpismi. Základnými pracovnoprávnymi vzťahmi podľa tohto zákona sú pracovný pomer a právne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.*" Práve z týchto ustanovení je zrejmý záujem zákonodarcu jasne špecifikovať a vymedziť zákonný výkon závislej práce.

Bělina pri výklade tohto ustanovenia upriamuje pozornosť na problematiku tzv. nezávislej práce, keď tvrdí, že „*rozlíšenie, či sa jedná o závislú prácu, alebo či sa jedná o výkon nezávislej práce (napr. na základe živnostenského oprávnenia, či na základe osobitných predpisov, ako je napr. činnosť advokáta, notára, daňového poradcu a pod.) má zásadný dopad na oblasť verejnoprávnych predpisov, predovšetkým na oblasť daní z príjmu a na oblasť sociálneho a zdravotného poistenia.*"[63] Bělina v tomto hodnotení zachádza ešte ďalej, pričom vyslovuje všeobecne známy fakt, že pre zamestnávateľské subjekty je práve tzv. nezávislá práca ekonomicky oveľa výhodnejšia (predovšetkým z pohľadu vynaložených nákladov).[64]

Obchádzanie takto stanovených pravidiel trhu práce siaha do 90. rokov minulého storočia a označuje sa podľa podnikateľa Miroslava Švarca, ktorý s týmto spôsobom podnikania v roku 1990 začal. Švarcsystém je právnou teóriou aj praxou všeobecne uznávané označenie pre zmluvný systém (systém „zamestnávania podnikateľov"), v ktorom podnikatelia vykonávajú svoju podnikateľskú

[63] BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* Praha : C. H. Beck, 2012, s. 30.
[64] Tamže, s. 30.

činnosť za pomoci iných podnikateľov, hoci by rovnakú činnosť mohli fyzické osoby u podnikateľov vykonávať v pracovnom pomere podľa Zákonníka práce.[65]

V praxi ide najmä o tzv. skryté zamestnávanie osôb so živnostenským oprávnením, resp. tzv. nútené živnosti. Podľa Kurila môže ísť o situáciu, kedy zamestnávateľ vyvíja na zamestnanca nátlak, aby ten získal živnostenské oprávnenie (napriek tomu, že práca vykonávaná zamestnancom spĺňa znaky závislej práce podľa § 1 ods. 2 ZP, a preto medzi zamestnancom a zamestnávateľom musí byť založený pracovnoprávny vzťah) a došlo tak k zmene právneho postavenia zamestnanca na živnostníka, teda k skončeniu pracovného pomeru a založeniu iného právneho vzťahu – občianskoprávneho alebo obchodnoprávneho.

K základným „motivačným" dôvodom takéhoto konania zamestnávateľa patrí predovšetkým oslobodenie sa od sociálnych odvodov za zamestnanca, zánik povinnosti poskytovať náhradu mzdy za obdobie dovolenky alebo zbavenie sa zodpovednosti za škodu, pokiaľ ide o pracovné úrazy a choroby z povolania. Pre zamestnanca môže, ale priniesť takáto zmena sociálne následky zvlášť nepriaznivého charakteru (napr. znižovanie daňového základu prostredníctvom odpisovania nákladov s cieľom ušetriť určité finančné prostriedky zníži výšku odvodov aj na dôchodkové sporenie a v konečnom dôsledku prinesie so sebou aj nižší dôchodok). Skončenie vzťahu podriadenosti zamestnanca a nadriadenosti zamestnávateľa, čo zamestnancovi (budúcemu živnostníkovi) prinesie možnosti väčšej sebarealizácie a osobnej slobody predstavujú pri takto nanútenej živnosti pomerne slabú náplasť na stratu sociálnych istôt vyplývajúcich z pracovného pomeru.[66] Uvedené skutočnosti môžeme označiť aj ako tzv. zastretý výkon závislej práce alebo zastreté pracovnoprávne vzťahy.[67]

Pre porovnanie Bělina tvrdí, že *„pokiaľ by zmluvné strany chceli občianskoprávnou alebo obchodnoprávnou zmluvou zastrieť pracovnú zmluvu (resp. dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru), bolo by nutné aplikovať ustanovenia § 41a ods. 2 OZ"* (pozn. v čase vyslovenia tejto premisy boli ustano-

---

65 GRUS, Z. Švarcsystém v rozhodovací praxi a nový zákon o zaměstnanosti, In *Právní rozhledy* [online]. 2005, č. 1 [cit. 28. 4. 2017]. Dostupné na: <http://www.beck-online.cz/legalis/document-view.seam?type=html&documentId=nrptembqgvpxa4s7gfpxg5dsl4ytq&conversationId=966995#selected-node>.

66 KURIL, J., KURIL, M., CIBÁK, Ľ., MINČIČ, V., TREĽOVÁ, S., HAMUĽÁK, J. *Pracovné právo*. Bratislava : Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy, 2014, s. 17 – 18.

67 Pozri bližšie: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* Praha : C. H. Beck, 2012, s. 30.

venia českého a slovenského Občianskeho zákonníka zhodné).[68] Z uvedeného ustanovenia Občianskeho zákonníka vyplýva, že ak právnym úkonom má byť zastretý iný právny úkon, platí tento iný úkon, ak to zodpovedá vôli účastníkov. Zároveň Bělina tvrdí, že v zmysle tohto ustanovenia *„účastníci by v skutočnosti mali v úmysle založiť obchodnoprávny a nie pracovnoprávny vzťah, ak sú splnené všetky jeho náležitosti.“*[69]

Ako už bolo uvedené vyššie, právna úprava v Slovenskej republike umožňuje tam, kde bola uzatvorená príkazná zmluva a mala sa uzatvoriť pracovná zmluva, riešiť tieto otázky cez ustanovenia Občianskeho zákonníka (§ 41a OZ – zastretý právny úkon) a v právnej teórii sa potom riešia, tzv. simulované, disimulované právne úkony, ako aj konverzia právnych úkonov z jedného úkonu na druhý právny úkon. Pri posudzovaní, či ide o závislú prácu alebo nie, príslušné orgány berú do úvahy aj vôľu strán, t. j. či ak uzatvorili občianskoprávnu zmluvu alebo obchodnoprávnu zmluvu, ich vôľou bolo uzatvoriť takúto zmluvu alebo mali v skutočnosti záujem uzatvoriť pracovnú zmluvu (disimulácia podľa OZ) a v nadväznosti na to aj vôľu strán prejavovanú pri realizácii tejto zmluvy. Platí, že obsahu zmluvy zmluvné strany musia prispôsobiť aj spôsob a skutočný priebeh vykonávania práce (napr. neurčuje sa pracovný čas, ale termíny na dodanie tovaru, používa vlastné zariadenie, pracuje u seba a pod. – uvedené samozrejme neplatí absolútne, pretože aj SZČO napríklad môže vykonať prácu v prevádzke druhej zmluvnej strany). Pri posúdení znakov závislej práce v Slovenskej republike sa:

1. zmluva (právny úkon) má posudzovať podľa obsahu, nie podľa formy,
2. pri posudzovaní sa môže pripísať rozdielna váha rôznym znakom, pričom primárnym znakom je nadriadenosť a podriadenosť,
3. nedojednanie odmeny alebo pracovného času sa má posúdiť ako obchádzanie zákona (v danom prípade zákona o nelegálnej práci), nie ako neprítomnosť znaku,
4. brať do úvahy okolnosti konkrétneho prípadu a posúdiť jednotlivé znaky, ako aj celkovú situáciu.[70]

---

68 Tamže, s. 30 – 31.

69 Tamže, s. 31.

70 Napr. NS SR zastáva názor, že žalobca (zamestnávateľ) s fyzickou osobou mali právnym úkonom označeným ako „príkazná zmluva“ v úmysle disimulovať v zmysle ust. § 41a Občianskeho zákonníka právny úkon (napr. pracovná zmluva, dohoda o pracovnej činnosti) zakladajúci pracovnoprávny vzťah upravený Zákonníkom práce, a tým sa vyhnúť zodpovednostným následkom vyplývajúcich z ustanovení zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní. Pozri bližšie rozsudok Najvyššieho súdu SR z 25. marca 2015, sp. zn. 10 Sžso/16/2014.

Z uvedeného vyplýva, že právny vzťah medzi subjektmi môže byť, samozrejme, založený aj obchodnoprávnou alebo občianskoprávnou zmluvou. Nevyhnutne však platí, že ak charakter vykonávanej práce napĺňa znaky závislej práce, ide len a len o vzťah pracovnoprávny. Súhlasíme s názorom Bělinu, že posúdenie, či ide o zastretý právny úkon, a teda či ide o výkon závislej práce, bude vždy závisieť od individuálneho posúdenia konkrétneho prípadu, pričom pre toto posúdenie je potrebné komplexne zhodnotiť všetky znaky a podmienky, za ktorých je práca vykonávaná, a to s ohľadom na skutočnú vôľu zmluvných strán. Až po takomto komplexnom posúdení každého individuálneho záveru by mohol súd či správny orgán dospieť k záveru, že ide o zastretý právny úkon a že v danom prípade sú naplnené všetky znaky a podmienky výkonu závislej práce.[71]

V právnom poriadku Slovenskej republiky je zákaz tzv. „švarcsystému" upravený tak v Zákonníku práce (§ 1 ods. 3 ZP „*Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov*."), ako aj v zákone č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v § 2, a to tak vymedzením pojmu nelegálneho zamestnávania, ako aj pojmu nelegálna práca.

2.2.4 Dočasné pridelenie a tzv. agentúrne zamestnávanie

Medzi úlohy štátu v rámci politiky zamestnanosti možno zaradiť, okrem iného, vytváranie a ustanovovanie podmienok činností subjektov na trhu práce. Účel tejto aktivity je nepochybne spätý s úlohou štátu odstraňovať príčiny nezamestnanosti, resp. prijímať opatrenia na zvyšovanie zamestnanosti. Okrem uvedeného je zároveň úlohou štátu aj ochrana zamestnancov pred zneužívaním zo strany zamestnávateľov. Jednou z problematických foriem, ktorá je aj častým predmetom kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, je inštitút tzv. dočasného pridelenia, resp. zamestnávanie prostredníctvom ADZ, pričom agentúrne zamestnávanie je niektorými odborníkmi označované za novodobé otroctvo.[72]

---

[71] BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 31.

[72] Pozri bližšie: BARANCOVÁ, H. Nová právna úprava agentúrnej práce v Slovenskej republike. In *Societas et Iurisprudentia*. 2015, ročník 3, číslo 1, s. 24. [cit. 21. 04. 2016]. Dostupné na: http://sei.iuridica.truni.sk/archive/ 2015/01/SEI-2015-01-Studies-Barancova-Helena.pdf.

Agentúrne zamestnávanie je možné považovať za akýsi druh prenajímania pracovnej sily, ktorý je postavený na „nezávislom" trojstrannom vzťahu medzi zamestnancom, agentúrou a zamestnávateľom, ktorý si túto pracovnú silu „prenajíma". Z medzinárodnoprávneho hľadiska tvorí základ pre vymedzenie pojmu „agentúrneho zamestnávania" Dohovor MOP č. 181 o súkromných agentúrach zamestnania z roku 1997. V zmysle v ňom obsiahnutej definície sa pod výrazom súkromná agentúra zamestnania rozumie *„akákoľvek fyzická alebo právnická osoba, nezávislá od verejných úradov, ktorá poskytuje jednu alebo viaceré z nasledujúcich služieb trhu práce:*

a) služby, ktoré zodpovedajú ponukám a žiadostiam o zamestnanie bez toho, aby sa súkromná agentúra zamestnania stala stranou v pracovných pomeroch, ktoré môžu z toho vzniknúť,

b) služby pozostávajúce zo zamestnávania pracovníkov s cieľom dať ich k dispozícii tretej strane, ktorá môže byť fyzickou osobou alebo právnickou osobou (ďalej uvedená ako „užívateľský podnik") a ktorá im určí úlohy a vykonáva dozor nad ich realizáciou,

c) iné služby vzťahujúce sa na vyhľadávanie pracovných miest, vymedzené prostredníctvom príslušného úradu po konzultácii s najreprezentatívnejšími organizáciami zamestnávateľov a s najreprezentatívnejšími organizáciami pracovníkov, také ako poskytovanie informácií, ktoré sa nezostavujú preto, aby zodpovedali osobitným ponukám a žiadostiam o zamestnanie."[73]

2.2.4.1 Právny status agentúr dočasného zamestnávania

Ako už bolo uvedené, zamestnávanie ADZ je jedným zo spôsobov alternatívneho riešenia problematiky nezamestnanosti (dopyt po krátkodobých a sezónnych prácach), pre ktoré je zamestnávanie v pracovnom pomere neefektívnym spôsobom riešenia.

V zmysle platnej právnej úpravy v Slovenskej republike je potrebné agentúrne zamestnávanie definovať ako službu zamestnanosti poskytovanú právnickou osobou alebo fyzickou osobou. Právnym základom postavenia agentúr je zákon

[73] Dohovor MOP o súkromných agentúrach zamestnania č. 181 z roku 1997 bol prijatý 9. júna 1997 v Ženeve, pričom nadobudol platnosť 10. mája 2000. Pre Slovenskú republiku sa stal platným až potom čo s ním Národná rada SR vyslovila súhlas uznesením č. 1789 z 2. decembra 2009 a rozhodla, že ide o medzinárodnú zmluvu, ktorá má podľa čl. 7 ods. 5 Ústavy SR prednosť pred zákonmi. Prezident SR dohovor ratifikoval 3. februára 2010. Ratifikačná listina bola uložená 22. februára 2010 u generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce, depozitára dohovoru. Pre Slovenskú republiku nadobudol platnosť 22. februára 2011.

č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. Tento zákon v ustanoveniach § 29 vymedzuje pozitívne pojem agentúra dočasného zamestnávania, pričom za SDZ považujeme (ods. 1) *„právnickú alebo fyzickú osobu, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi na území SR na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením alebo na účel jeho vyslania podľa osobitného predpisu.“*

Podmienky realizácie dočasného pridelenia však nachádzame v § 58, resp. § 58a a § 58b ZP. Pre účely skúmanej problematiky[74] je podstatné ustanovenie tzv. nevyvrátiteľnej právnej domnienky, a to vo väzbe na § 58 ods. 6 a 7 ZP, ktorý ustanovuje, že dočasné pridelenie možno dohodnúť najdlhšie na 24 mesiacov. Toto pridelenie je možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 24 mesiacov najviac štyrikrát. Táto podmienka sa vzťahuje aj na prípady dočasného pridelenia zamestnanca iným zamestnávateľom alebo inou agentúrou dočasného zamestnávania k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi. Uvedená nevyvrátiteľná právna domnienka sa uplatní v prípade, ak bude zamestnanec dočasne pridelený v rozpore s uvedenou podmienkou a znamená, že zanikne pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo ADZ a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom. Táto formulácia slúži na predchádzanie v praxi zneužívaného zamestnávania toho istého zamestnanca viacerými agentúrami (pričom ide väčšinou o jedného majiteľa viacerých agentúr) a ich prideľovaniu k užívateľskému zamestnávateľovi opätovne počas viacerých rokov – reťazenie pracovných pomerov v rámci dočasného pridelenia.

Podstata činnosti ADZ a ich vzťahu k samotným zamestnancom tkvie v skutočnosti, že služba sprostredkovania zamestnania, ktorú agentúra takto zamestnancom poskytne, je bezodplatná, pretože zákon výslovne zakazuje, aby ADZ od dočasného agentúrneho zamestnanca vyberala poplatok za pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi alebo za uzatvorenie pracovného pomeru s užívateľským zamestnávateľom. Finančný benefit pre agentúru spočíva v tzv. úhrade za pridelenie dočasného agentúrneho zamestnanca, ktorú môže ADZ vyberať v dohodnutej výške od užívateľského zamestnávateľa.

Činnosť ADZ môže v zmysle platnej právnej úpravy v ZoSZ vykonávať tak právnická, ako aj fyzická osoba. Predpokladom na výkon tejto činnosti u fyzickej osoby je v prvom rade bezúhonnosť (preukazuje sa výpisom z registra

[74] Pozri bližšie kapitolu 5.4.

trestov nie starším ako tri mesiace), ďalej skončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa[75] a predovšetkým povolenie na túto činnosť, ktoré vydáva na dobu neurčitú UPSVaR.

Podmienkou navyše, ktorú musí splniť právnická osoba na to, aby jej mohlo byť vydané povolenie na činnosť agentúry dočasného zamestnávania, je aj disponovanie vlastným imaním v hodnote najmenej tridsaťtisíc eur. Túto podmienku nepreukazuje právnická osoba, ale zisťuje ju UPSVaR vo verejnej časti registra účtovných závierok.[76] ZoSZ však výslovne stanovuje, že toto povolenie sa nevydá právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ktorá má priznané postavenie sociálneho podniku.[77]

V zmysle uvedeného sa povolenie na vykonávanie činnosti ADZ vydáva na základe žiadosti, ktorej obsahové náležitosti upravuje ZoSZ pochopiteľne odlišne pre fyzickú, ako aj pre právnickú osobu, pričom však zákon výslovne neurčuje sankciu neplatnosti pri nedodržaní formy, resp. jednej z obsahových náležitostí žiadosti, avšak v tomto prípade UPSVaR ako orgán štátnej správy, ktorý vykonáva štátnu správu v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti a plní úlohy na úseku sprostredkovania vhodného zamestnania[78], postupuje tak, že ak neobsahuje predpísané náležitosti alebo nie sú priložené požadované doklady,

---

75 *„V prípade právnickej osoby musí podmienku bezúhonnosti a podmienku skončenia vysokoškolského vzdelania druhého stupňa spĺňať osoba, ktorá koná v mene agentúry dočasného zamestnávania.“*

76 V zmysle § 23 ods. 6 zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve sa register člení na verejnú časť a neverejnú časť, pričom verejnú časť registra tvoria príslušné dokumenty (riadne individuálne účtovné závierky, mimoriadne individuálne účtovné závierky, riadne konsolidované účtovné závierky, mimoriadne konsolidované účtovné závierky, súhrnné účtovné závierky verejnej správy, výkazy vybraných údajov z účtovných závierok podľa § 17a a 22, správy audítorov, individuálne výročné správy, konsolidované výročné správy, ročné finančné správy podľa osobitného predpisu) v zákone stanovených subjektov.

77 Vychádzajúc z § 50b zákona o službách zamestnanosti je *„sociálny podnik právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá a) zamestnáva zamestnancov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie v počte, ktorý predstavuje najmenej 30 % z celkového počtu jeho zamestnancov, b) poskytuje podporu a pomoc zamestnancom, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie, nájsť zamestnanie na otvorenom trhu práce, c) najmenej 30 % z finančných prostriedkov získaných z príjmu z predmetu činnosti, ktoré zostanú po úhrade všetkých výdavkov na predmet činnosti za príslušné zdaňovacie obdobie podľa daňového priznania, každoročne použije na vytváranie nových pracovných miest alebo na zlepšovanie pracovných podmienok a d) je zapísaná v registri sociálnych podnikov.“*

78 Zákon č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

vyzve žiadateľa k ich odstráneniu v lehote, ktorú stanoví vo výzve, pričom ho poučí, že ak neodstráni nedostatky žiadosti, konanie vo veci vydania povolenia zastaví.[79] Zaujímavosťou povinných súčasti žiadosti o povolenie činnosti ADZ je popri povinných údajoch najmä predloženie projektu vykonávania činnosti ADZ vrátane kalkulácie predpokladaných príjmov a výdavkov. Zákonná úprava neobsahuje popis, resp. charakteristiku obsahovej stránky takéhoto projektu. UPSVaR však v rámci svojich komunikačných prostriedkov poskytuje vzorové informácie pre žiadateľov o povolenie činnosti ADZ.[80]

2.2.4.2 Povinnosti agentúry dočasného zamestnávania

Zákon o službách zamestnanosti v § 31 upravuje základné povinnosti ADZ, ktorými nielen reguluje ich činnosť, ale vytvára aj podmienky na riadne fungovanie v súlade s požiadavkami ochrannej funkcie a základných zásad pracovného práva. Okrem toho, zákon stanovuje povinnosti agentúr v súvislosti s ochranou osobných údajov dočasného agentúrneho zamestnanca, umožnenie uplatňovať si právo na slobodu združovania sa a právo na kolektívne vyjednávanie, prístup k odbornému vzdelávaniu alebo k získaniu odborných zručností, či k zariadeniam starostlivosti o deti.

V rámci týchto povinností sa však výrazne prejavuje aj úloha orgánov štátu pri regulácii ich činnosti, pričom sú stanovené povinnosti ADZ vytvárať podmienky na výkon kontroly dodržiavania všeobecne záväzných právnych predpisov v oblasti služieb zamestnanosti, poskytnúť informácie a doklady orgánom kontroly a poskytovať UPSVaR správu o svojej činnosti za predchádzajúci kalendárny rok.

Kontrolu dodržiavania povinností, resp. porušenia pracovnoprávnych predpisov môže vykonávať aj zástupca zamestnancov. V prípade, ak tieto orgány (resp. zástupca zamestnancov), prípadne aj občan, ktorý bol činnosťou ADZ poškodený, zistia, že došlo zo strany ADZ k porušeniu povinností, môžu sa obrátiť na UPSVaR s návrhom na pozastavenie činnosti alebo zrušenie povolenia na činnosť ADZ, pričom ak UPSVaR zistí, že k takýmto pochybeniam došlo, tak môže ADZ pozastaviť činnosť do odstránenia nedostatkov alebo toto povolenie

[79] Zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov.

[80] Odporúčaná osnova projektu na SZU ADZ APZ. [cit. 10. 06. 2014] Dostupné na: http://www.upsvar.sk/buxus/docs/SSZ/OISS/ADZ/Odporucana_osnova_projektu_na_SZU__ADZ__APZ.pdf.

na činnosť aj zrušiť. Zároveň platí, že UPSVaR toto povolenie obligatórne zruší, ak ADZ neprideľovala dočasných agentúrnych zamestnancov v období jedného roka, porušila zákaz nelegálneho zamestnávania alebo nesplnila povinnosť poskytovať UPSVaR správu o svojej činnosti, resp. ak UPSVaR zistí, že ADZ nedisponuje vlastným imaním v hodnote najmenej 30 000 eur.

2.2.4.3 Základné podmienky realizácie dočasného pridelenia

Vychádzajúc z platnej právnej úpravy je potrebné poukázať na skutočnosť, že zákon o službách zamestnanosti nerieši komplexne pracovné podmienky a podmienky zamestnávania agentúrnych zamestnancov, resp. dočasne pridelených zamestnancov. Tento zákon odkazuje na osobitnú právnu úpravu v základnom pracovnoprávnom predpise – Zákonníku práce, ktorý definuje základné podmienky činnosti ADZ v časti, v ktorej sa venuje tzv. dočasnému prideleniu.

Ustanovenie § 58 a § 58a ZP upravuje postup pri dočasnom pridelení zamestnanca inému zamestnávateľovi, ktorého nazývame užívateľský zamestnávateľ. Zamestnanca môže v zmysle Zákonníka práce prideliť buď zamestnávateľ, alebo ADZ. Toto pridelenie sa uskutočňuje na základe dvoch právnych úkonov. Jedným je dohoda o dočasnom pridelení medzi zamestnávateľom (resp. ADZ) a zamestnancom, a tým druhým je dohoda o dočasnom pridelení zamestnanca v pracovnom pomere na výkon práce medzi zamestnávateľom (resp. ADZ) a užívateľským zamestnávateľom, pričom upravuje postup pri dočasnom pridelení zamestnanca inému zamestnávateľovi. Je potrebné uviesť, že do novelizácie Zákonníka práce z 28. januára 2015[81] legálna definícia pojmu „užívateľský zamestnávateľ“ absentovala. Tento nedostatok bol odstránený zavedením definície do § 40 ZP v nasledovnom znení: „*Užívateľský zamestnávateľ na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ku ktorej zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu dočasne pridelí na výkon práce zamestnanca v pracovnom pomere.*“

Novela Zákonníka práce s účinnosťou od 1. marca 2015[82] legislatívne riešila viacero problémov, ktoré sa objavovali v praxi. Za prvú zásadnú zmenu pova-

[81] Zákon č. 14/2015 Z. z. z 28. januára 2015, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „Novela ZP“).

[82] Poznámka autora: s výnimkou § 63 ods. 1 písm. b) a ods. 2, ktoré nadobúdajú účinnosť 1. septembra 2015.

žujeme definovanie problému tzv. fiktívnych pracovných ciest, ktorými ADZ v mnohých prípadoch obchádzali svoju daňovú a odvodovú povinnosť. Častým javom bola skutočnosť, že ako miesto výkonu práce bolo stanovené sídlo ADZ, ale miesto dočasného pridelenia zamestnanca bolo už odlišné. Skutočnosť však bola taká, že zamestnanec mal reálny pobyt v mieste dočasného pridelenia, do práce nemusel dochádzať, avšak fiktívne sa vykazovalo, že dochádza z miesta výkonu práce do miesta dočasného pridelenia. Novela Zákonníka práce mala za cieľ tento problém odstrániť tým, že sa zaviedlo obmedzenie možnosti vysielania na pracovnú cestu, pričom túto možnosť má mať už len užívateľský zamestnávateľ. Z hľadiska zásad bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je možné považovať zavedenie obmedzenia dočasného pridelenia na výkon rizikových prác, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 4. kategórie rizikovej práce[83] za vhodné a účelné, najmä z ohľadom na skutočnosť, že prideľovaní zamestnanci často nemajú dostatočnú kvalifikáciu na výkon týchto prác.

Zásadnou zmenou, ktorá bola zavedená predmetnou novelou Zákonníka práce, je zavedenie zákonných dôvodov, ktoré znamenajú tzv. prezumovanie vzniku dočasného pridelenia. Z hľadiska právnej úpravy išlo o spresnenie definície dočasného pridelenia (bola už zavedená v zákone o službách zamestnanosti a týkala sa definície ADZ). Novela Zákonníka práce však rozšírila túto definíciu aj na zamestnávateľov, ktorí nie sú ADZ. Dovtedajšia právna úprava umožňovala dočasné pridelenie len u zamestnancov v pracovnom pomere na základe dohody o dočasnom pridelení medzi ADZ, resp. zamestnávateľom a užívateľským zamestnávateľom. To však pre praktické využitie znamenalo, že sa na právne vzťahy odvíjajúce od tejto dohody vzťahovali podmienky dočasného pridelenia, ktoré ustanovoval Zákonník práce. Prax však bola iná. Tieto podmienky, ktoré pre zamestnávateľov z ich pohľadu predstavujú obmedzenia flexibilného spôsobu zamestnávania spôsobili, že mnohí (samozrejme nie všetci) zamestnávatelia začali hľadať iné spôsoby *„zamestnávania“*.

V praxi sa začali objavovať prípady obchádzania ustanovení o dočasnom pridelení, pričom zamestnávatelia začali uzatvárať obchodnoprávne zmluvy s inými zamestnávateľmi na dodanie rôznych služieb. Tieto služby mali jasný charakter dočasného pridelenia, avšak absencia právnej úpravy takúto formu „obchádzania“ právnej úpravy umožňovala. V danom prípade preto pozitívne

[83] Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov.

hodnotíme zavedenie zákonných predpokladov, na základe ktorých bude možné za dočasné pridelenie považovať, okrem spomínanej dohody o dočasnom pridelení, aj „*výkon práce zamestnancom, prostredníctvom ktorého zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania vykonáva činnosť pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ak ka) právnická osoba alebo fyzická osoba ukladá zamestnancovi pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu a dáva mu na tento účel pokyny, b) táto činnosť sa vykonáva prevažne v priestoroch právnickej osoby alebo fyzickej osoby a prevažne jej pracovnými prostriedkami alebo táto činnosť sa prevažne vykonáva na zariadeniach právnickej osoby alebo fyzickej osoby a c) ide o činnosť, ktorú má právnická osoba alebo fyzická osoba ako predmet svojej činnosti zapísanú v príslušnom registri.*“[84]

Z hľadiska skúmanej problematiky[85] sa výrazne pozitívne javí zavedenie jasných podmienok uzatvárania pracovných pomerov na dobu určitú medzi ADZ a zamestnancami. Podľa dovtedajšej právnej úpravy bolo možné upraviť podmienky skončenia pracovného pomeru na dobu určitú vo väzbe na skončenie dočasného pridelenia. V praxi sa to prejavovalo tak, že k uzavretiu pracovného pomeru na dobu určitú dochádzalo za účelom dočasného pridelenia, pričom ako skutočnosť znamenajúca skončenie pracovného pomeru bolo určené skončenie dočasného pridelenia.

Problematickým sa v tomto smere javí fakt, že v dohode o dočasnom pridelení sa určovali podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia. To znamená, že ak boli tieto podmienky určené veľmi široko, napríklad len znížením objemu výroby alebo znížením množstva objednávok užívateľského zamestnávateľa, tak sa strácala podstata ochrany dočasne pridelených zamestnancov, najmä vo väzbe na zásadu, že podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.

V praxi sa to prejavovalo tak, že pracovné pomery dočasne prideľovaných zamestnancov končili spolu s dočasným pridelením. Pre takýchto zamestnancov to predstavovalo absenciu istoty udržateľnosti pracovného pomeru. Zamestnanci v mnohých prípadoch vôbec nevedeli na akú reálnu dobu majú uzavretý pracovný pomer, pričom sa stávali rukojemníkmi „svojvôle“ užívateľského

[84] Pozri bližšie ustanovenie § 58 ods. 2 ZP

[85] Pozri bližšie ŽELONKOVÁ, I., KUFELOVÁ, I. Nezamestnanosť mladých ľudí v Slovenskej republike. In *Lösung der Arbeitslosigkeit in der Slowakischen Republik (Gesetzgebung, Rechtsprechung und Praxis).* Wien : Paul Gerin, 2013, s. 89 – 97.

zamestnávateľa. Takýto právny stav prispieval k častej fluktuácii zamestnancov medzi pracovným pomerom a úradom práce v rámci evidencie nezamestnaných. Novela Zákonníka práce mala za cieľ tento problém riešiť zavedením presných podmienok uzatvárania pracovného pomeru na určitú dobu tým, že stanoví povinnosť ADZ určiť dobu trvania pracovného pomeru dátumom jeho skončenia.

Z hľadiska ochrany zamestnávateľa – ADZ je potrebné uviesť, že v novele Zákonníka práce neabsentuje ani riešenie situácií v prípadoch, kedy ADZ nemá možnosť ďalej zamestnanca zamestnávať, resp. dočasne prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi. Týmto spôsobom bola zavedená nová skutková podstata výpovedného dôvodu zo strany zamestnávateľa, a to z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca. V § 63 ods. 1 písm. b) ZP[86] boli rozšírené výpovedné dôvody o možnosť výpovede, ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, pričom sa prirodzene upravili aj ustanovenia § 63 ods. 2 týkajúce sa ponukovej povinnosti zamestnávateľa ako hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede tak, aby sa táto povinnosť nevzťahovala na určený výpovedný dôvod.

Z hľadiska potrieb praxe, najmä s ohľadom na ochranu nárokov zamestnancov na odmenu za vykonanú práce, ako aj vo vzťahu na zásadu rovnako priaznivých mzdových podmienok dočasne pridelených zamestnancov ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa, je nevyhnutné hodnotiť zavedenie prenesenej zodpovednosti za mzdové nároky ako výrazne prospešnú. Ide o to, že doterajšia právna úprava stanovovala, že počas dočasného pridelenia poskytoval zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy a cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil alebo ADZ. V praxi sa však stávalo, že dočasne pridelení zamestnanci napriek skutočnosti, že vykonávali rovnaké pracovné úlohy, plnili rovnaké pracovné povinnosti ako porovnateľní zamestnanci užívateľského zamestnávateľa, nedosahovali rovnakú mzdu.[87]

Zavedenie uvedenej spoločnej zodpovednosti za mzdové nároky dočasne prideleného zamestnanca v praxi znamená, že v prípade, ak zamestnávateľ alebo ADZ neposkytne dočasne pridelenému zamestnancovi mzdu najmenej rovnako priaznivú ako patrí porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestná-

[86] Pozn. autora: s účinnosťou od 1. septembra 2015.

[87] K otázke odmeňovania tzv. agentúrnych zamestnancov pozri bližšie OLŠOVSKÁ, A., TOMAN, J., ŠVEC, M., SCHUSZTEKOVÁ, S., BULLA, M. *Agentúrne zamestnávanie*. Wolters Kluwer, 2015, 384 s.

vateľa, prechádza povinnosť vyplatiť, resp. doplatiť túto mzdu na užívateľského zamestnávateľa. Zároveň sa stanovuje povinnosť zamestnávateľa alebo ADZ na požiadanie užívateľskému zamestnávateľovi bezodkladne poskytnúť údaje, ktoré sú potrebné na to, aby užívateľský zamestnávateľ mohol skontrolovať, či zamestnávateľ alebo ADZ dodržiava povinnosť vyplácať mzdu najmenej rovnako priaznivú ako patrí porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa.[88]

Vo väzbe na uvedené je teda možné konštatovať, že alternatívne spôsoby zamestnávania v podobe ADZ, resp. v podobe dočasného pridelenia majú významné miesto v pracovnom práve, pričom ako výnimočné formy realizácie závislej práce sú vhodným nástrojom zamestnávateľov, ktorí ich prostredníctvom môžu reagovať na aktuálne potreby trhu práce.

Úlohou pracovnoprávnej legislatívy je však determinovať spôsoby ich využívania v praxi a zároveň eliminovať negatívne vplyvy ich možného zneužívania v neprospech zamestnancov. Práve ochranná funkcia pracovného práva je svojou podstatou základom pre dobré fungovanie trhu práce.

[88] Ustanovenie § 58 ods. 10 ZP: (10) „*Ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania neposkytli dočasne pridelenému zamestnancovi mzdu najmenej rovnako priaznivú ako patrí porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa, je povinný do 15 dní od výplatného termínu dohodnutého medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a dočasne pridieleným zamestnancom poskytnúť mu túto mzdu alebo rozdiel medzi mzdou porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa a mzdou, ktorú mu poskytli zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania, užívateľský zamestnávateľ po vykonaní zrážok zo mzdy podľa § 131; na tieto účely sa užívateľský zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa dočasne pridieleného zamestnanca. Užívateľský zamestnávateľ je povinný informovať zamestnávateľa alebo agentúru dočasného zamestnávania o sume vyplatenej mzdy podľa prvej vety. Povinnosť podľa prvej vety a druhej vety sa vzťahuje aj na užívateľského zamestnávateľa, ku ktorému je zamestnanec vyslaný na výkon práce zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky.*“

TRETIA KAPITOLA

PRÁVNA ÚPRAVA NELEGÁLNEJ PRÁCE A NELEGÁLNEHO ZAMESTNÁVANIA

Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie predstavujú zásadný problém slovenskej spoločnosti, ktorý negatívne vplýva aj na mieru nezamestnanosti v štáte. Podnikatelia „nútia" fyzické osoby pracovať a vykonávať závislú prácu mimo pracovnoprávnych vzťahov (resp. štátnozamestnaneckých), a tým vytvárajú priestor pre rozširovanie „Švarcsystému" v Slovenskej republike. „Zamestnávanie podnikateľov" podnikateľmi nielen znižuje príjmy do štátneho rozpočtu, ale aj prakticky odstraňuje možnosti sociálnej ochrany takto zamestnávaných osôb. Fyzické osoby, ktoré odmietnu možnosť vykonávať závislú prácu vo forme obchodnoprávneho vzťahu vo veľkej miere nenachádzajú uplatnenie vo sfére ich pracovného zamerania a rozširujú systém nezamestnaných.

Úlohou štátu je eliminovať takéto zastieranie tradičných a najmä sociálne nevyvážených spôsobov výkonu závislej práce. Základné pracovnoprávne vzťahy (resp. štátnozamestnanecké) sú prejavom ochrannej funkcie pracovného práva a predstavujú základný kameň dobre fungujúceho trhu práce.

V podmienkach Slovenskej republiky dochádzalo k obchádzaniu zamestnávania osôb pri výkone závislej práce v podobe legálnych pracovnoprávnych vzťahov, a naopak, došlo k rozšíreniu výkonu závislej práce vo forme obchodnoprávnych vzťahov. Pracovnoprávna legislatíva sa v poslednom období pokúša vyrovnať s týmto problémom a prijíma zásadné novelizácie právnych predpisov, ktoré túto problematiku upravujú a čiastočne riešia. Pojem „čiastočne" nie je náhodný, pretože rozšírenosť a „obľúbenosť" tohto nelegálneho spôsobu zamestnávania je v podmienkach Slovenska tak rozsiahla, že úlohou pracovnoprávnej legislatívy bude naďalej pozorne sledovať vývoj nelegálneho zamestnávania a prinášať riešenia aktuálne vzniknutých a zistených nedostatkov. Každopádne je však potrebné konštatovať, že kroky legislatívy smerujú k želanému cieľu, aj napriek jeho veľkej vzdialenosti.

Ako vyplýva z uvedeného, nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie ako právny a sociálny problém predstavuje negatívny stav v spoločnosti. Štát sa prostredníctvom svojich orgánov snaží nielen reagovať na vzniknutý stav, ale

aj vytvárať podmienky na jeho predchádzanie. Táto povinnosť štátu vyplýva z jeho pozitívneho záväzku zabezpečiť podmienky realizácie práva na prácu. Aktivity štátu v tejto oblasti sú obmedzené mnohými faktormi (patrí sem napr. zameranie hospodárstva, ekonomická stabilita či právne povedomie spoločnosti). Medzi tieto zásadné problémy slovenského trhu práce patrí aj veľmi rozšírené zneužívanie spomínaného „Švarcsystému", resp. využívanie nelegálnej práce. Slovenská republika je hlavne vo výrobnej sfére „pretkaná" systémom nútených živností.

Úlohou štátu je proti tomuto problému zasiahnuť a eliminovať jeho zneužívanie. Prvým krokom, ktorý slovenská pracovnoprávna legislatíva vykonala, bolo už spomínané, špecifikovanie a zúženie počtu definičných znakov závislej práce za účelom rozšírenia okruhu právnych vzťahov, ktoré majú znaky závislej práce, ale nemajú právny základ v pracovnoprávnom vymedzení, ale napríklad v občianskom či obchodnom. Na komplexnú realizáciu „boja" proti núteným živnostiam však bolo nevyhnutné zaviesť aj úpravu v súvisiacich právnych inštitútoch a v neposlednom rade aj v systéme kontroly.

Až do prijatia zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v roku 2005 nenachádzame v právnej úprave legálne vymedzenie pojmu „nelegálna práca". V snahe prekryť určité právne vákuum v legislatíve aj v systéme kontrolných orgánov na Slovensku, bola prijatá v apríli 2000 „*Dohoda o spolupráci pri koordinácii a výkone kontroly nelegálnej práce*", ktorú uzatvorili príslušné zainteresované inštitúcie (platila do 31. decembra 2002).[89] Na základe tejto dohody bol prijatý komplexný program, resp. súbor opatrení na potieranie nelegálnej práce v oblasti legislatívnych opatrení a inštitucionálnych vzťahov. Dôležitý bol hlavne návrh legislatívnych opatrení, ktoré mali za cieľ zefektívniť odhaľovanie a kontrolu nelegálnej práce. V súlade s uznesením vlády SR č. 366/2001 sa podarilo viaceré úlohy v danej oblasti zrealizovať.

Zákonom č. 231/2002 Z. z., ktorým sa novelizoval zákon č. 95/2000 Z. z. o inšpekcii práce, bolo orgánom inšpekcie práce dané oprávnenie požadovať preukázanie totožnosti fyzických osôb nachádzajúcich sa na pracoviskách zamestnávateľa a vysvetlenie dôvodu ich prítomnosti vrátane predloženia dokladov preukazujúcich existenciu pracovnoprávneho vzťahu týchto osôb.

[89] BEDNÁRIK, R., DANIHEL, M., SIHELSKÝ, J. *Nelegálna práca v podmienkach slovenskej spoločnosti,* Friedrich Ebert Stiftung, 2003, s. 11. [cit. 21. 04. 2017]. Dostupné na: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ slowakei/04218.pdf.

3.1 Hmotnoprávne vymedzenie pojmov

Zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní ustanovuje hmotnoprávne vymedzenie pojmoslovia „nelegálna práca" a „nelegálne zamestnávanie", ustanovuje zákaz vykonávania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, výkon kontroly, povinnosti kontrolného orgánu a postih za porušenie zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.[90] Tento zákon sa striktne vymedzuje nielen proti spomínaným núteným živnostiam, ale aj proti všetkým snahám o obchádzanie výkonu závislej práce mimo pracovnoprávne vzťahy, resp. osobitné právne vzťahy (napr. štátna služba a pod.).

Zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní upravuje definíciu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania pozitívne a v rámci tohto vymedzenia definuje prípady, ktoré sú považované za nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie.[91]

Zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní obsahuje aj negatívne vymedzenie týchto pojmov, pričom špecifikuje prípady, v ktorých nejde o nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie.[92]

---

[90] Ustanovenie § 1 zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov.

[91] Ustanovenie § 2 ZoNP:

Ods. 1) Nelegálna práca je závislá práca, ktorú vykonáva fyzická osoba pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom a

a) nemá s právnickou osobou alebo s fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu alebo

b) e štátnym príslušníkom krajiny, ktorá nie je členským štátom Európskej únie, iným zmluvným štátom Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarskou konfederáciou, alebo osobou bez štátnej príslušnosti (ďalej len „štátny príslušník tretej krajiny") a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu.

Ods. 2) Nelegálne zamestnávanie je zamestnávanie právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, ak využíva závislú prácu

a) fyzickej osoby a nemá s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu,

b) fyzickej osoby, má s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu a nesplnila povinnosť podľa osobitného predpisu alebo

c) štátneho príslušníka tretej krajiny a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu.

Ods. 3) Nelegálne zamestnávanie je aj zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa zdržiava na území Slovenskej republiky v rozpore s osobitným predpisom a ktorý vykonáva závislú prácu.

[92] Ustanovenie § 2a ZoNP:

Ods. 1) Nelegálne zamestnávanie nie je, ak pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom, vykonáva prácu

Zásadnou zmenou, ktorá reagovala na spomínaný problém nútených živností bolo vypustenie dvoch pôvodných odsekov § 2, a to ods. 3 a 4[93], ktorými zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní umožňoval výkon práce, resp. zamestnávanie aj v inom ako pracovnoprávnom vzťahu (resp. štátnozamestnaneckom). Konkrétne zákon pripúšťal aj zamestnávanie v zmysle ustanovení Obchodného zákonníka.

Vzhľadom na skutočnosť, že v rámci tzv. nútených živností, resp. spomínaného „Švarcsystému" dochádzalo k zneužívaniu tejto medzery v zákone na zastieranie výkonu závislej práce mimo pracovnoprávne vzťahy prostredníctvom rôznych obchodnoprávnych zmlúv, bola špecifikácia a jasné vymedzenie sa proti tomuto obchádzaniu veľmi prospešné.

3.2 Aktuálny stav nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania

Pri posudzovaní akútnosti problému nelegálnej práce na Slovensku je nevyhnutné oprieť sa o štatistické ukazovatele, ktoré v ucelenej podobe poskytuje Národný inšpektorát práce, resp. MPSVR.

Zo správy Národného inšpektorátu práce o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v roku 2016[94] vyplýva, že v roku 2016 kontrolné orgány vykonali celkovo 23 372 kontrol zameraných na preverenie

jeho príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel, ktorý je dôchodkovo poistený, je poberateľom dôchodku podľa osobitných predpisov alebo je žiakom, alebo študentom do 26 rokov veku.

Ods. 2) Nelegálna práca nie je práca, ktorú vykonáva pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom, príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel, ktorý je dôchodkovo poistený, je poberateľom dôchodku podľa osobitných predpisov alebo je žiakom, alebo študentom do 26 rokov veku.

93 Pôvodný text § 2 ods. 3 a 4 ZoNP s účinnosťou do 31. októbra 2013.

Ods. 3) Nelegálna práca je aj práca, ktorú vykonáva fyzická osoba pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom a nemá s právnickou osobou alebo s fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, založený právny vzťah podľa osobitného predpisu – Obchodný zákonník

Ods. 4) Nelegálne zamestnávanie je aj zamestnávanie právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, ak využíva prácu fyzickej osoby a nemá s ňou založený právny vzťah podľa osobitného predpisu – Obchodný zákonník.

94 Informatívna správa o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania za rok 2016 [cit. 15. 5. 2017]. Dostupné na: http://www.rokovania.sk/File.aspx/ViewDocumentHtml /Mater-Dokum-207525?prefi xFile=m_.

dodržiavania zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, v rámci ktorých bolo skontrolovaných 20 857 subjektov (právnických a fyzických osôb, ktoré sú podnikateľmi) a 54 603 fyzických osôb vykonávajúcich prácu na pracoviskách kontrolovaných subjektov.

Inšpekciou práce bolo odhalených 1 228 subjektov – zamestnávateľov, ktorí porušili zákaz nelegálneho zamestnávania tým, že nelegálne zamestnávali spolu 2 756 fyzických osôb. Z uvedenej správy vyplýva, že počet vykonaných inšpekcií práce v roku 2016 zameraných na kontrolu dodržiavania zákazu nelegálneho zamestnávania opätovne vzrástol v porovnaní s predchádzajúcimi tromi kalendárnymi rokmi. Počet vykonaných kontrol v roku 2016 (23 372) je v porovnaní s rokom 2015 (21 309) vyšší o 9,68 %, v porovnaní s rokom 2014 (20 638) je vyšší o 13,25 % a v porovnaní s rokom 2013 (15 974) vyšší o 46,31 %.[95]

Porovnanie počtu výkonov svedčí o zintenzívnení výkonov kontroly dodržiavania zákazu nelegálneho zamestnávania. Výsledky vykonaných kontrol, t. j. počet odhalených prípadov nelegálneho zamestnávania, je v porovnaní s výsledkami dosiahnutými v predchádzajúcich troch kalendárnych rokoch najvyšší. Odhalených 1 228 zamestnávateľov, ktorí porušili zákaz nelegálneho zamestnávania v roku 2016 predstavuje 5,89 % z počtu všetkých kontrolovaných subjektov (20 857). Uvedený percentuálny podiel nelegálne zamestnávajúcich zamestnávateľov predstavuje pokles oproti roku 2015, kedy bolo odhalených 7,36 % nelegálne zamestnávajúcich zamestnávateľov z počtu skontrolovaných subjektov, a to aj v porovnaní s rokom 2014 (6,18 %).

Zo skontrolovaných 54 603 fyzických osôb bolo zistené nelegálne zamestnávanie u 2 756 fyzických osôb, čo predstavuje 5,05 % zo všetkých kontrolovaných. Z uvedenej správy o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania za rok 2016 ďalej vyplýva jeden zásadný fakt, ktorý potvrdzuje naše zdôvodnenie potreby prísnejšej právnej úpravy vo vzťahu na negatívny stav nelegálneho zamestnávania, a to nárast právoplatne uložených pokút.

Z dostupných ukazovateľov totiž vyplýva, že inšpektoráty práce právoplatne uložili pokuty za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania 1 055 zamestnávateľom v sume 3 887 700 eur, pričom počet právoplatne uložených pokút v roku 2016 (1 055) je v porovnaní s rokom 2015 (919) vyšší o 14,8 %. V porovnaní s rokom 2014 (808) je vyšší o 30,57 % a v porovnaní s rokom 2013 (330) sú uložené pokuty vyššie o 219,7 %. Zvýšené počty právoplatne uložených pokút

[95] Tamže.

priamo súvisia so zintenzívnením kontrolnej činnosti, ktoré preukazujú zvýšený počet odhalených nelegálne zamestnaných fyzických osôb, k čomu významnou mierou prispela činnosť inšpektorov práce ÚKNZ – KOBRA.[96]

Vychádzajúc z aktuálnych zistení Národného inšpektorátu práce je v roku 2017 počet zistených nelegálnych zamestnávaní k 18. máju 2017 až 417[97], takže sa dá hypoteticky predpokladať, že trend nelegálneho zamestnávania má aj v súčasnosti stúpajúcu tendenciu.

Z uvedených štatistických ukazovateľov nie je možné vyvodiť nespochybniteľný záver, že nelegálne zamestnávanie je oproti minulosti oveľa viac rozšírenejšie. Skôr sa prikláňame k názoru, že množstvo nelegálnych zamestnávaní bolo aj v minulosti rovnako početné, avšak na základe legislatívnych zmien, ako aj v súvislosti so sprísnením a zintenzívnením výkonu kontrolnej činnosti dochádza k efektívnejšiemu odhaľovaniu nelegálneho zamestnávania a k následnému sankcionovaniu.

3.3 Kontrolný mechanizmus

Kontrolu dodržiavania zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v zmysle ustanovení § 5 a nasl. ZoNP vykonávajú:

a) inšpektorát práce,
b) Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny,
c) úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

Popri týchto orgánoch vykonávajú kontrolu v rámci ich vymedzenej pôsobnosti aj iné orgány:

a) živnostenský úrad,
b) Sociálna poisťovňa,
c) Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou.

Tieto orgány sú v zmysle zákona povinné spolupracovať a poskytovať si potrebné informácie v rozsahu svojej pôsobnosti. Orgán vykonávajúci kontrolu

[96] Špecializované útvary inšpekcie práce – útvary na kontrolu nelegálneho zamestnávania pod názvom KOBRA.

[97] Počet doposiaľ zistených nelegálnych zamestnávaní v roku 2017 k 18. 5. 2017, [cit. 18. 5. 2017] Dostupné na: http://www.nip.sk/register/#.

podľa osobitného predpisu je povinný spolupracovať s orgánom kontrolujúcim zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania a poskytovať mu informácie v rozsahu svojej pôsobnosti na účely kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ako aj plnenia povinností, ktoré pre neho vyplývajú z osobitného predpisu.[98]

Zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní okrem vymedzenia kontrolných orgánov stanovuje povinnosti tzv. súčinnosti právnických a fyzických osôb. Z ustanovení zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní vyplýva, že tieto subjekty sú povinné kontrolnému orgánu poskytovať informácie v rozsahu svojej pôsobnosti, poskytovať doklady, vyjadrenia a ďalšie písomnosti potrebné na zabezpečenie prípravy a výkonu kontroly. Osobitne sa povinnosti týkajú aj osôb, ktoré zamestnávajú cudzincov z tretích krajín, a to vo vzťahu k predkladaniu kópií dokladov o pobyte alebo iného oprávnenia na pobyt týchto cudzincov.[99]

Medzi povinnosti fyzických osôb patrí povinnosť preukazovania totožnosti, predloženie dokladov o ich sociálnom zabezpečení a v neposlednom rade sú tieto osoby povinné odôvodniť svoju prítomnosť na pracovisku. Pre cudzincov z tretích krajín platí navyše povinnosť predložiť kontrolnému orgánu platný doklad o pobyte alebo iné oprávnenie na pobyt.

Na tomto mieste považujeme za potrebné uviesť, že pre efektívnejšie vykonávanie kontroly v danej oblasti, by bolo vhodné zjednotenie agendy kontroly pod jeden správny orgán, napríklad pod inšpekciu práce vrátane povinnosti ostatných orgánov poskytovať v rámci svojej pôsobnosti tomuto subjektu súčinnosť.

---

98 Na plnenie týchto povinností uzatvárajú kontrolné orgány medzi sebou dvojstranné dohody, ktorých cieľom je bližšie špecifikovať vzájomnú spoluprácu. Napríklad Dohoda o spolupráci pri poskytovaní informácií uzatvorená podľa § 51 OZ medzi Sociálnou poisťovňou a Národným inšpektorátom práce č. 14630-4/2012-BA upravuje poskytovanie informácií na zabezpečenie výkonu kontroly dodržiavania zákazu nelegálneho zamestnávania fyzických osôb podľa zákona a poskytovanie údajov o udelených pokutách a zistených prípadoch nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania podľa ZoNP. Za podstatné považujeme uviesť, že táto dohoda umožňuje zamestnancom inšpektorátu vstup do SES (systém organizačných opatrení, technických a programových prostriedkov umožňujúcich získanie alebo zápis údajov súvisiacich s kontrolou nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania fyzickej osoby v elektronickej forme), a tým výrazne uľahčuje priebeh kontroly. Zároveň môžeme pozitívne hodnotiť aj ten fakt, že táto vzájomná spolupráca zamedzuje dvojitému pokutovaniu.

99 Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

3.4 Postihy za porušenie zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania

Zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní okrem pokuty za priestupky[100] (nelegálna práca) výslovne neustanovuje postihy za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania. Tieto postihy sú upravené v osobitných právnych predpisoch. Z príslušnej právnej úpravy vyplývajú nasledovné druhy postihov:

a) pokuta za spáchanie správneho deliktu[101], ktorú môže udeliť buď UPSVaR, alebo úrad práce, sociálnych vecí a rodiny právnickej osobe alebo fyzickej osobe za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania, a to od výšky 2 000 eur do 200 000 eur, a ak ide o nelegálne zamestnávanie dvoch a viac fyzických osôb súčasne, najmenej 5 000 eur,
b) pokuta za spáchanie správneho deliktu[102], ktorú môže uložiť inšpektorát práce za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania, a to od 2 000 eur do 200 000 eur, a ak ide o nelegálne zamestnávanie dvoch a viac fyzických osôb súčasne, najmenej 5 000 eur,
c) vylúčenie možnosti poskytnúť dotácie zo štátneho rozpočtu v prípade, ak zamestnávateľ v predchádzajúcich troch rokoch od žiadosti o dotáciu porušil zákaz nelegálneho zamestnávania (potvrdenie o tom, že zamestnávateľ povinnosť neporušil vydáva príslušný inšpektorát práce),[103]
d) zákaz zúčastniť sa verejného obstarávania.[104]

---

[100] V zmysle § 7 ZoNP sa priestupku dopustí ten, kto vykonáva nelegálnu prácu. Za tento priestupok môže uložiť pokutu do 331 eur. ústredie, resp. úrad práce, sociálnych vecí a rodiny a inšpektorát práce.

[101] § 68a ods. 1 písm. b) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov *(pri ukladaní pokuty prihliadajú kontrolné subjekty na závažnosť zistených nedostatkov a závažnosť ich následkov, opakované zistenie toho istého nedostatku, a ak ide o uloženie pokuty za nelegálne zamestnávanie aj na počet nelegálne zamestnaných fyzických osôb*).

[102] Ustanovenie § 19 ods. 2 písm. a) prvý bod zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

[103] Ustanovenie § 8a ods. 4 písm. d) zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

[104] Ustanovenie § 32 ods. 1 písm. g) zákona č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa zákaz vzťahuje na toho, kto sa v predchádzajúcich troch rokoch od vyhlásenia alebo preukázateľného začatia verejného obstarávania dopustil závažného porušenia povinností v oblasti ochrany životného prostredia, sociálneho práva alebo pracovného práva podľa osobitných predpisov, za ktoré mu bola právoplatne uložená sankcia, ktoré dokáže verejný obstarávateľ a obstarávateľ preukázať.

Okrem sankcií za porušenie zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania je právnická osoba alebo fyzická osoba povinná zaplatiť aj dohodnutú dlžnú mzdu fyzickej osobe, ktorú nelegálne zamestnávala, ako aj tzv. dodatočnú platbu, ktorá súvisí s touto nevyplatenou mzdou (preddavok na daň z príjmu, daň z príjmu, daňový nedoplatok na daň z príjmu, povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie, príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie, poistné na povinné verejné zdravotné poistenie).

3.5 Zodpovednosť za nelegálne zamestnávanie pri vysielaní zamestnancov

S účinnosťou zákona o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb boli do zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní (ako aj do zákona o inšpekcii práce) zavedené nové zásadné zmeny týkajúce sa tzv. prenesenej zodpovednosti za nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie. Týmto zákonom si Slovenská republika splnila svoju povinnosť transponovať do svojho právneho poriadku smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu. Cieľom tejto novely bolo predovšetkým

a) prehĺbiť spoluprácu medzi členskými štátmi v oblasti vysielania zamestnancov,
b) ustanoviť požiadavky pre zamestnávateľov vysielajúcich zamestnancov na územie Slovenska.

Z hľadiska zodpovednostných vzťahov bola zavedená spomínaná spoločná zodpovednosť dodávateľa služby na území Slovenska a jeho priameho subdodávateľa, ktorý je zamestnávateľom vyslaného zamestnanca (výška minimálnej mzdy, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenia a pod.), pričom bola zavedená možnosť uloženia pokuty za porušenie zákazu prijímať od dodávateľa služby alebo prácu prostredníctvom fyzickej osoby, ktorú dodávateľ služby nelegálne zamestnáva.[105]

[105] Ustanovenie § 7b ods. 2 ZoNP:

„Povinnosť právnickej osoby alebo fyzickej osoby zaplatiť na základe vykonateľného rozhodnutia pokutu za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania alebo dodatočné platby podľa § 7a ods. 1

Zákon však ustanovuje podmienku, že tento postup sa uplatní, len ak sa preukáže, že prijímateľ služby, alebo subdodávateľ[106] (ich štatutárny orgán alebo vedúci zamestnanec) vedeli, že právnická osoba alebo fyzická osoba, z ktorej by mala prejsť povinnosť zaplatiť pokutu alebo dodatočné platby porušila zákaz nelegálneho zamestnávania.

Z pohľadu aplikačnej praxe sa však vynárajú isté otázky, ktoré si môžeme definovať na príklade. Objednávateľ si od dodávateľa objedná upratovacie služby. Dodávateľ na prácu využíva živnostníkov. Dodávateľovi je po roku od dodania služieb uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania, ktorú sa však nepodarí exekučne vymôcť, keďže dodávateľ sa ocitne v konkurze. Inšpektorát práce tak bude môcť pokutu vymáhať od objednávateľa upratovacích služieb. Predpokladom na tento postup však bude tá skutočnosť, že konateľ alebo vedúci pracovník objednávateľa o tejto skutočnosti vedel. Ide však o striktne subjektívnu podmienku, ktorú bude musieť príslušný správny orgán patrične zisťovať. Z hľadiska dokazovania bude veľmi ťažké preukázať, že dané osoby o nelegálnom zamestnávaní vedeli. Navyše, zákon ustanovuje vznik tejto zodpovednosti aj v prípade dodávky tovarov. Takto formulované ustanovenie je podľa nášho názoru príliš reštriktívne, a to z toho dôvodu, že zákon nešpecifikuje, či porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania sa musí týkať osôb, ktoré priamo pracovali na zákazke dotknutého objednávateľa, alebo ide o osoby, ktoré nelegálne pracovali u dodávateľa bez priameho vzťahu k objednávateľovi. Za týmto účelom je potrebné spresniť právnu úpravu tak, aby bolo zrejmé, že v danom prípade išlo o nelegálne zamestnávanie v priamej súvislosti s dodávkou práce, tovaru alebo poskytnutie služieb pre sankcionovaného odberateľa.

Napriek uvedeným nedostatkom však túto zmenu hodnotíme pozitívne, pretože zvyšuje povinnosť priamej ingerencie objednávateľa pri kontrole svojich

písm. a) a c) prechádza, ak tento nárok nebolo možné uspokojiť v exekučnom konaní podľa osobitného predpisu, na

a) právnickú osobu alebo fyzickú osobu, pre ktorú právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorej bola právoplatne uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania, na základe zmluvy dodáva prácu, tovar alebo poskytuje služby, alebo

b) právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá sa na základe zmluvy o dodávke práce, tovaru alebo poskytnutí služby sprostredkovane podieľa na dodávke práce, tovaru alebo poskytnutí služby podľa písmena a).“

[106] Na účely výkladu sa za prácu alebo službu považuje cezhraničné poskytovanie služby po dobu presahujúcu päť dní v období 12 mesiacov od prvého poskytnutia služby alebo vnútroštátna dodávku práce alebo cezhraničná dodávka práce.

dodávateľov v súvislosti s dodržiavaním zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

V neposlednom rade je vhodné uviesť, že uvedený zákon zároveň posilnil právomoci inšpekcie práce tým, že zaviedol procesné postupy cezhraničnej spolupráce pri kontrole dodržiavania pravidiel vysielania zamestnancov na poskytovanie služieb (poskytovanie informácií, doručovanie písomností, oznamovanie rozhodnutí a výkon rozhodnutí).

3.6 Sankcie za nelegálne zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín

V súvislosti s nelegálnym zamestnávaním cudzincov je potrebné podrobnejšie zhodnotiť aplikáciu smernice 2009/52/ES, ktorou sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov (ďalej len „smernica 2009/52/ES“), ktorá zakazuje zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov, s cieľom bojovať proti nelegálnemu prisťahovalectvu. Smernica 2009/52/ES vymedzuje základné pojmy ako:

a) „štátny príslušník tretej krajiny“ – osoba, ktorá nie je občanom EÚ a ktorá nepožíva právo Spoločenstva na voľný pohyb vymedzený v zmysle Kódexu schengenských hraníc,
b) „štátny príslušník tretej krajiny, ktorý sa neoprávnene zdržiava na území členského štátu“ – štátny príslušník tretej krajiny, ktorý sa zdržiava na území členského štátu, pričom nesplnil alebo už nespĺňa podmienky pobytu na Slovensku,
c) „nelegálne zamestnávanie“ – zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa neoprávnene zdržiava na území Slovenska
d) „subdodávateľ“ – každá fyzická osoba alebo právny subjekt, ktoré sú poverené plnením všetkých alebo niektorých povinností vyplývajúcich zo zmluvy uzavretej predtým.

3.6.1 Povinností zamestnávateľov

Z pohľadu povinností, ktoré pre klienta ako zamestnávateľa vyplývajú z tejto smernice, sú okrem zásadnej povinnosti dodržiavať zákaz zamestnávať štátneho

príslušníka tretej krajiny, ktorý sa neoprávnene zdržiava na území Slovenska, aj tieto povinnosti:

a) požadovať, aby štátny príslušník tretej krajiny ešte pred tým, ako sa zamestná, mal a zamestnávateľovi predložil platné povolenie na pobyt alebo iné oprávnenie na pobyt,
b) uchovávať kópiu alebo záznam o povolení na pobyt alebo inom oprávnení na pobyt aspoň počas trvania zamestnania pre potreby možnej kontroly zo strany príslušných orgánov členských štátov,
c) informovať príslušné orgány (úrad práce sociálnych vecí a rodiny, príslušný útvar policajného zboru) o začiatku zamestnania štátnych príslušníkov tretích krajín.[107]

3.6.2 Možné sankcie za zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa neoprávnene zdržiava na území Slovenskej republiky

Z uvedenej smernice 2009/52/ES vyplývajú všeobecné odporúčania pre členské štáty na zavedenie účinných opatrení a sankcií, ktoré zahŕňajú:

a) peňažné sankcie, ktorých výmera sa zvyšuje podľa počtu nelegálne zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín,
b) úhrady nákladov súvisiacich s návratom nelegálne zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín v tých prípadoch, v ktorých sa uskutočnilo konanie o návrate.

V rámci analýzy možných sankcií uvádzame, že transpozíciou smernice 2009/52/ES boli zavedené nasledovné sankcie:

a) sankcia vo forme neposkytnutia pomoci a podpory zo štrukturálnych fondov v období piatich rokov tomu, ktorý porušil zákaz nelegálneho zamestnávania cudzinca podľa zákona č. 82/2005 Z. z., resp. povinnosť vrátiť poskytnutý príspevok z európskych štrukturálnych a investičných fondov; [108]

[107] Zamestnávateľ nebude zodpovedný, ak si dané povinnosti splní, pokiaľ nevedel, že doklady predložené ako platné povolenie na pobyt alebo iné oprávnenie na pobyt boli sfalšované.

[108] Ustanovenie § 12 ods. 5 zákona č. 528/2008 Z. z. o pomoci a podpore poskytovanej z fondov Európskeho spoločenstva a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákon č. 292/2014 Z. z. o príspevku poskytovanom z európskych štrukturálnych a investičných fondov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

b) uloženie trestu[109] za tzv. neoprávnené zamestnávanie podľa § 251a zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon, pričom chráneným objektom tohto trestného činu je záujem na legálnom zamestnávaní cudzincov na Slovensku. Konanie páchateľa spočíva v neoprávnenom zamestnávaní osoby (hoci len jednej), ktorá sa na území Slovenska zdržiava v rozpore so všeobecne záväzným právnym predpisom, ktorým je najmä zákon č. 48/2002 Z. z. o pobyte cudzincov. Takýmito osobami sú všetci cudzinci s výnimkou občanov členských štátov EÚ, občanov iných zmluvných štátov Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo občanov Švajčiarskej konfederácie;[110]
c) pokuta do 3 300 eur za správny delikt nesplnenia povinnosti zamestnávateľa do troch pracovných dní písomne oznámiť policajnému útvaru skončenie pracovného pomeru štátneho príslušníka tretej krajiny;[111]
d) dodatočné platby spočívajúce v zaplatení:
   1. akejkoľvek dlžnej odmeny nelegálne zamestnanému štátnemu príslušníkovi tretej krajiny,
   2. sumy rovnajúcej sa všetkým daniam a príspevkom na sociálne zabezpečenie, ktoré by zamestnávateľ zaplatil, keby bol príslušník tretej krajiny zamestnaný legálne, vrátane poplatkov z omeškania a príslušných správnych pokút,
   3. v prípade potreby všetkých nákladov vyplývajúcich z prevodu nedoplatkov do krajiny, do ktorej sa príslušník tretej krajiny vrátil alebo bol vrátený.

Popri týchto sankciách, samozrejme, hrozia aj sankcie za nelegálne zamestnávania podľa zákona č. 82/2005 Z. z., ktoré sme analyzovali v predchádzajúcom texte.[112]

---

[109] Kto neoprávnene zamestná osobu, ktorá sa na území Slovenskej republiky zdržiava v rozpore so všeobecne záväzným právnym predpisom, hoci bol za obdobný čin v predchádzajúcich dvadsiatich štyroch mesiacoch postihnutý, potrestá sa odňatím slobody až na dva roky.

[110] Na trestnosť páchateľa podľa tohto ustanovenia sa vyžaduje tzv. priestupková recidíva. Postihnutím za obdobný čin bude uloženie sankcie, hoci aj vo forme blokovej pokuty za obdobný čin, pokiaľ také rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť. Pri takom postihnutí nesmie platiť fikcia, že sankcia alebo iné opatrenie sú zahladené. Podmienkou však je, že k právoplatnému postihnutiu za obdobný čin došlo v predchádzajúcich dvadsiatich štyroch mesiacoch pred spáchaním ďalšieho trestného skutku, ktorý (pri splnení uvedených podmienok) bude trestným činom.

[111] Ustanovenie § 115 a § 119 zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

[112] Ustanovenie § 2 ods. 3) Nelegálne zamestnávanie je aj zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa zdržiava na území Slovenskej republiky v rozpore s osobitným predpisom (zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 75/2013 Z. z. a zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.) a ktorý vykonáva závislú prácu.

Smernica v čl. 8 predpokladá aj vznik zodpovednosti a sankcionovanie subdodávateľov: *„…bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia vnútroštátneho práva o regresnom práve alebo ustanovenia vnútroštátneho práva v oblasti sociálneho zabezpečenia, členské štáty zabezpečia, aby dodávateľ, ktorého je zamestnávateľ priamym subdodávateľom, mohol byť popri zamestnávateľovi alebo namiesto neho zodpovedný za zaplatenie a) akejkoľvek peňažnej sankcie a b) akýchkoľvek dodatočných platieb. Ak je zamestnávateľ subdodávateľom, členské štáty zabezpečia, aby hlavný dodávateľ a každý sprostredkujúci subdodávateľ, ak vedeli, že zamestnávajúci subdodávateľ zamestnával štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členského štátu, mohli byť zodpovední za platby uvedené v odseku 1 popri zamestnávajúcom subdodávateľovi alebo dodávateľovi, ktorého je zamestnávateľ priamym subdodávateľom alebo namiesto neho.“*

3.7 Úlohy inšpekcie práce pri kontrole nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania

Z predmetu zákona o inšpekcii práce je zrejmé, že sa vzťahuje na ochranu zamestnancov pri závislej práci. Výkon „práce“ ma z hľadiska právneho poriadku Slovenskej republiky, už na ústavnoprávnej úrovni duálnu štruktúru – v pracovnoprávnych a obdobných pracovných (právnych) vzťahoch sa vykonáva „závislá práca“, ktorá má svoju sekundárnu duálnu štruktúru vyjadrenú v podnikateľskej, resp. nepodnikateľskej sfére, v občianskoprávnych a obchodnoprávnych vzťahoch, na základe a za podmienok ustanovených napríklad zmluvou o dielo, príkaznou zmluvou a pod., čím dochádza k realizácii „práce“, ktorá nespĺňa znaky závislej práce a nevzťahuje sa na ňu pracovné zákonodarstvo (vrátane zákona o inšpekcii práce).

V tejto súvislosti odporúča Kuril, aby zo znenia ZoIP bolo v budúcnosti *expressis verbis* zrejmé (s osobitným zreteľom na formuláciu predmetu zákona), na ktorý druh práce sa zákon vzťahuje (tzv. pozitívne vymedzenie) a nevzťahuje (tzv. negatívne vymedzenie).“ [113]

[113] KURIL, M. Osobitosti právneho postavenia a výkonu práce inšpektora práce. In KURIL, M. *Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce : desať rokov aplikačnej praxe (2001 – 2011).* Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, s. 148.

Zákon o inšpekcii práce systematicky nadväzuje na zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (aj v tomto prípade má zákonodarca na zreteli „závislú prácu" a nie „akúkoľvek prácu"). Obmedzenie pôsobnosti oboch právnych predpisov výhradne na sféru pracovnoprávnych vzťahov a obdobných pracovných (právnych) vzťahov znamená, že ak zamestnávateľ tlakom „donúti" zamestnanca k zmene právneho vzťahu z pôvodného pracovnoprávneho na niektorý zo súkromnoprávnych, zamestnávateľ sa „zbaví" povinností, ktoré sú ustanovené zákonom o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a zákonom o inšpekcii práce.

Takáto „výhoda" neraz motivuje zamestnávateľa k tomu, aby sa zo zamestnanca nedobrovoľne stal živnostník, pričom druh a charakter vykonávanej závislej práce sa síce nezmení, dôjde však k zmene právneho vzťahu, a teda už viac nepôjde o „závislú prácu", ale iba o „prácu".

Problematiku tzv. „nútených živností" považujeme za závažný problém. Jeho riešenie spočíva v zásade v troch možnostiach:

a) zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a zákon o inšpekcii práce budú zmenené z hľadiska ich vecnej pôsobnosti a budú sa uplatňovať aj v oblasti súkromného práva,
b) vybrané zmluvné typy obchodného práva a občianskeho práva (napr. zmluva o dielo, príkazná zmluva, mandátna zmluva) budú „pasívne" zosúladené (najmä z hmotnoprávneho hľadiska) aspoň s niektorými systematickými princípmi zákona o inšpekcii práce a zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,
c) *status quo* sa nezmení, t. j. živnostníci v „nútených živnostiach" budú naďalej vykonávať „prácu", ktorá inak spĺňa znaky „závislej práce", bez príslušnej ochrany a tento stav sa nebude považovať za protizákonný, ale bude považovaný za neetický, prípadne v rozpore s dobrými mravmi.

Za najideálnejší model považujeme druhý prípad zosúladenia vybraných zmluvných typov obchodného a občianskeho práva s princípmi inšpekcie práce a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.[114]

Za ďalší problém zákonnej úpravy považujeme problémy spočívajúce v právomociach inšpektorátov práce. Otázky vyvstávajú najmä v súvislosti s výš-

[114] Pozri bližšie KURIL, M. Osobitosti právneho postavenia a výkonu práce inšpektora práce. In KURIL, M. *Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce : desať rokov aplikačnej praxe (2001 – 2011).* Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2012, s. 149

kou pokút a druhom sankcií, ktoré sú oprávnené tieto orgány ukladať.[115] Za problematický považujeme predovšetkým fakt, že stanovenie dolnej hranice pokuty za nelegálne zamestnávanie prakticky odbúrava možnosť „správnej úvahy" kontrolného orgánu pri ukladaní pokút za nelegálne zamestnávanie, nakoľko *„uzákonenie príliš tvrdej dolnej sadzby pokuty zákonodarcom obmedzuje správne uváženie príslušného orgánu."*[116]

K otázke správnej úvahy upriamujeme pozornosť na rozsudok Najvyššieho súdu SR, v ktorom súd konštatoval, že *„voľná úvaha pri rozhodovaní o výške pokuty za správny delikt je myšlienkový proces, v rámci ktorého má správny orgán zvažovať závažnosť porušenia právnych predpisov vo vzťahu ku každému zisteniu protiprávneho konania, jeho následky, dobu protiprávnosti tak, aby uložená sankcia spĺňala nielen požiadavku represie, ale aj preventívny účel."*[117]

V danom prípade je významná tzv. diskrečná právomoc správneho orgánu a s tým súvisiace legitímne očakávania účastníkov správneho konania na vydanie analogický správnych rozhodnutí: *„I. Legitímne očakávania vo vzťahu k správnym rozhodnutiam, že o ich veci bude rozhodnuté obdobne ako vo veci skutkovo a právne podobnej, nemožno absolutizovať. II. Správny súd nesmie svojvoľne zasahovať do zákonnej úvahy, a preto je moderácia prípustná najmä v prípadoch sankcií, ktoré boli uložené zjavne neproporcionálne a neprimerane povahe skutku a jeho dôsledkom. III. Ukladanie pokút za správne delikty sa uskutočňuje v rámci úvahy správneho orgánu (diskrečná právomoc), zákonom dovoleného rozhodovacieho procesu, v ktorom správny orgán v zákonom stanovených medziach uplatňuje svoju právomoc a určí výšku sankcie, pričom použitie správnej úvahy musí byť v súlade so zásadami logického uvažovania a rozhodnutie, ktoré je výsledkom tohto procesu (uváženia) musí byť aj náležite odôvodnené."*[118]

V tejto súvislosti sa stotožňujeme so závermi, ku ktorým dospel Najvyšší súd SR, keď konštatoval, že *„ak v správnom konaní o postihu za správny delikt*

---

[115] Otázkami absencie správnej úvahy pri postihoch za nelegálne zamestnávanie sa zaoberali viacerí autori. V tomto prípade sa stotožňujeme s názorom, že *„Spodná hranica sankcie, ktorá môže byť uložená aj podnikajúcej fyzickej osobe, nemá z hľadiska právneho poriadku obdoby.* Pozri bližšie: PICHRT, J, MORÁVEK, J. O lidové tvořivosti a sankcích za výkon nelegální práce. In *Právní rozhledy: Časopis pro všechna právní odvětví.* 2013, roč. 21, č. 3, s. 100.

[116] KOLMAN, P. Boj proti švarcsystému: „less is more". In *Právní rozhledy: Časopis pro všechna právní odvětví*. 2012, roč. 20, č. 9, s. 327.

[117] Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 30. mája 2011, sp. zn. 2 Sžp/16/2011.

[118] Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 2. júna 2011, sp. zn. 8 Sžo 163/2010.

nebola preukázaná vyššia miera negatívnych dôsledkov protiprávneho konania u sankcionovanej osoby (závažnosť, dĺžka konania a následky), môže súd využiť moderačné oprávnenie a znížiť výšku uloženej sankcie tak, aby bola primeraná okolnostiam prípadu a súčasne zodpovedala aj požiadavke generálnej prevencie.“ [119] Súd môže vychádzať zo skutkových zistení správneho orgánu, opätovne vykonať dôkazy už vykonané správnym orgánom.

V týchto veciach, a teda aj vo veciach sankcií môže súd rozhodnúť rozsudkom o náhrade škody, o peňažnom plnení alebo o peňažnej sankcii, ak na základe vykonaného dokazovania dospel k záveru, že o spore, inej právnej veci alebo uložení sankcie má byť rozhodnuté inak, ako rozhodol správny orgán. Rozsudok súdu nahrádza rozhodnutie správneho orgánu v takom rozsahu, v akom je rozsudkom súdu rozhodnutie správneho orgánu dotknuté. Z hľadiska sankcionovania správnych deliktov je teda významné moderačné právo súdu, na základe ktorého môže súd upustiť od potrestania alebo znížiť výšku uloženej sankcie, ak je postih za správny delikt zrejme neprimeraný.

Podľa súčasnej úpravy v § 245 ods. 2 OSP súd pri rozhodnutí, ktoré správny orgán vydal na základe zákonom povolenej voľnej úvahy (správne uváženie), preskúmava iba to, či také rozhodnutie nevybočilo z medzí a hľadísk ustanovených zákonom. Súd neposudzuje účelnosť a vhodnosť správneho rozhodnutia. Ak súd zistí, že použitie správnej úvahy vybočilo z medzí a hľadísk ustanovených zákonom, napríklad zákon neumožňuje použitie správnej úvahy, uložená pokuta prevyšuje zákonom stanovenú výšku, za spáchaný správny delikt nemožno uložiť daný druh sankcie a iné, takéto rozhodnutie je nezákonné a ako také ho súd zruší.

V prípade, že správna úvaha bola použitá zákonným spôsobom, avšak súd dospel k záveru, že o peňažnej sankcii malo byť rozhodnuté inak, využije moderačné oprávnenie a správnu úvahu nahradí vlastným uvážením. Aj Správny súdny poriadok počíta v správnom súdnictve s plnou jurisdikciou a moderačným oprávnením súdu, i keď s určitým precizovaním.

V Správnom súdnom poriadku je upravená jednak peňažná moderácia a tiež sankčná moderácia. V rámci peňažnej moderácie môže správny súd na základe výsledkov ním vykonaného dokazovania rozsudkom znížiť výšku peňažného plnenia alebo peňažnej náhrady škody, ktoré boli priznané napadnutým rozhodnutím orgánu verejnej správy alebo opatrením orgánu verejnej správy, ak

[119] Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 9. septembra 2010, sp. zn. 3 Sžo 16/2009.

to žalobca navrhol a priznaná výška peňažného plnenia alebo peňažnej náhrady škody je neprimeraná alebo voči žalobcovi likvidačná. V rámci sankčnej moderácie môže správny súd na základe výsledkov ním vykonaného dokazovania na návrh žalobcu rozsudkom buď zmeniť druh, alebo výšku sankcie, to aj v prípade, keď orgán verejnej správy pri jej uložení nevybočil zo zákonného rámca správnej úvahy, ak táto sankcia je neprimeraná povahe skutku alebo by mala pre žalobcu likvidačný charakter, môže upustiť od uloženia sankcie, ak účel správneho trestania možno dosiahnuť aj samotným prejednaním veci. Predpokladom zmeny rozhodnutia alebo opatrenia orgánu verejnej správy v časti uloženia druhu alebo výšky sankcie, alebo upustenia od potrestania bude

a) správnym súdom vykonané dokazovanie,
b) návrh žalobcu,
c) skutočnosť, že by takto mohol rozhodnúť aj orgán verejnej správy,
d) neprimeranosť sankcie ku skutku alebo jej likvidačný charakter pre žalobcu, resp. dosiahnutie účelu správneho trestania už len samotným prejednaním veci.

Správny súdny poriadok výslovne ustanovuje, že správny súd v rámci sankčnej moderácie môže rozhodnúť len v takých limitov, v akých mohol podľa osobitného predpisu rozhodnúť v administratívnom konaní orgán verejnej správy. Pri rozhodovaní správneho súdu bude pri žalobe fyzickej osoby alebo právnickej osoby postihnutej priestupkom, správnym deliktom alebo sankciou za iné protiprávne konanie platiť zákaz *reformatio in peus*. Na druhej strane však v súvislosti s inštitútom sankčnej moderácie možno oceniť, že nová právna úprava správnemu súdu umožní moderovať aj inú ako peňažnú sankciu (pokutu).[120]

Napriek skutočnosti, že istá miera správnej úvahy je umožnená v § 19 ods. 6 ZoIP, musíme konštatovať, že stanovenie dolnej hranice pokuty vo výške 2 000 eur neumožňuje kontrolnému orgánu posúdiť, či konkrétne posudzovaný prípad je natoľko závažný, aby bolo nutné uložiť pokutu v takejto výške. V praxi sa často vyskytujú prípady, ktoré sa síce javia ako konanie naplňujúce skutkovú podstatu nelegálneho zamestnávania, ale vzhľadom na ich charakter, ako aj následky, ktoré pre samostatného porušiteľa môže spôsobiť uloženie aj najnižšej výšky pokuty, nemôže byť objektívne posúdené a zhodnotené, či by pre samotnú

[120] HAMUĽÁKOVÁ, Z., HORVAT, M. Správny súdny poriadok a konanie vo veciach správneho trestania. In *Míľniky práva v stredoeurópskom priestore 2016* [elektronický zdroj]. Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2016, s. 401 – 408.

podstatu snahy o zvyšovanie zamestnanosti, resp. podpory podnikania, nebolo vhodné od potrestania upustiť alebo ho znížiť pod hranicu 2 000 eur. Pre malých podnikateľov je niekedy aj táto pokuta často likvidačná a takéto osoby sú nútené ukončiť podnikateľskú činnosť a opäť iba zahltia sociálny systém a rozšíria počty nezamestnaných. Súčasná práva úprava však takéto konanie nepripúšťa [121], čo vyplýva z nasledujúceho ustanovenia *„Ak je porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania dostatočne a jednoznačne preukázané, bez prípustnosti o správnosti úvah správneho orgánu, ktoré viedli k predmetnému postihu za správny delikt, tak nie je možné akceptovať zásadu „in dubio pro reo", keďže z vykonaného dokazovania jednoznačne vyplynul záver, že žalobca sa skutočne dopustil nelegálneho zamestnávania vo vzťahu k fyzickej osobe."* [122] Ako možný príklad riešenia tohto problému je vhodné, vzhľadom na takmer totožnú právnu úpravu, poukázať aj na judikatúru z Českej republiky, ktorá mala zásadný vplyv na zmenu zákonnej úpravy. Tamojší Ústavný súd vo vzťahu k absencii správnej úvahy konštatoval, že *„zakotvenie minimálnej výšky pokuty do zákona v zásade sleduje legitímny ciel, pretože oveľa jasnejším spôsobom, ako by tomu bolo iba pri stanovení hornej hranice sadzby, umožňuje odlíšiť závažnosť či nebezpečnosť tých ktorých typov protiprávnych konaní. Vedľajším dopadom tohto kroku ale je, že sa obmedzuje priestor pre správnu úvahu príslušných štátnych orgánov, čo má svoje pozitívne dôsledky napríklad v tom, že do určitej miery zjednocuje výšku ukladaných trestov, prípadne obmedzuje priestor pro svojvoľné či korupciou ovplyvnené konanie správnych orgánov. Môže sa tak javiť ako určitý prostriedok ochrany pred eventuálnou diskrimináciou, na druhej strane však väčšou či menšou mierou paušalizuje závažnosť protiprávneho konanie, čo vedie k obmedzeniu možnosti správneho orgánu prihliadnuť ku konkrétnym okolnostiam prípadu, osobe delikventa a k jeho pomerom."* [123] Podľa záverov Ústavného súdu ČR je *„pokutu možné považovať*

---

[121] Inšpektorát práce pri ukladaní pokuty podľa odsekov 1 a 2 zohľadňuje jej preventívne pôsobenie a pri určovaní výšky pokuty prihliada najmä na
a) závažnosť zisteného porušenia povinností a závažnosť ich následkov,
b) počet zamestnancov zamestnávateľa a riziká, ktoré sa vyskytujú v činnosti zamestnávateľa,
c) počet nelegálne zamestnaných fyzických osôb, ak ide o uloženie pokuty podľa odseku 2 písm. a) prvého bodu,
d) skutočnosť, či zistené porušenie povinností je dôsledkom neúčinného systému riadenia ochrany práce u zamestnávateľa alebo či ide o ojedinelý výskyt nedostatku,
e) opakované zistenie toho istého nedostatku.

[122] Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 20. novembra 2014, sp. zn. č. 8 Sžo/66/2013.

[123] Nález Ústavného súdu ČR z 9. septembra 2014, sp. zn. Pl. ÚS 52/13, [cit. 24. 3. 2017]. Dostupné na: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-219.

za zásah s ústavnoprávnou dimenziou, a to v prípade, pokiaľ zasahuje do majetkových pomerov jedinca so značnou intenzitou. Ústavní sud preto posudzoval účel zásahu vo vzťahu k použitým prostriedkom, pričom meradlom pre toto posúdenie bola zásada proporcionality. Stupňovanie represie predstavovanej zvýšením hornej hranice sankcie môže naplniť zamýšľaný cieľ a vzhľadom k dostatočnému priestoru pre zohľadnenie okolností konkrétneho prípadu umožňuje splniť aj podmienku primeranosti zásahu. Stanovenie a zvyšovanie dolnej hranice sankcie minimalizujúcej tento priestor neumožňuje prirodzene vždy uplatniť zásah primeraný, pretože môže mať vo vzťahu k subjektom, ktorým je sankcia v podobe pokuty ukladaná, niekedy aj likvidačný charakter."[124] V citovanom náleze bola posudzovaná úprava označená za protiústavnú (rozpor s Listinou základných práv a slobôd) z dôvodu, že „*bráni rozlišovať majetkovú situáciu delikventov, čím bola skutková sociálna nerovnosť takej intenzity, že zakladá zásah do základných práv a slobôd, a je teda nerovnosťou v ústavnom zmysle.*"[125]

V citovanom náleze konštatoval Ústavný súd ČR, že ustanovenie o dolnej hranici sankcie za nelegálne zamestnávanie je v rozpore s príslušnou ústavnoprávnou úpravou, a týmto nálezom toto ustanovenie zrušil.[126] Vo vzťahu k slovenskej právnej úprave sa stotožňujeme so závermi Ústavného súdu ČR a odporúčame jeho závery ako inšpiráciu na zmenu právnej úpravy na Slovensku.

[124] Tamže.
[125] Tamže.
[126] Pozn.: Tento nález bol zverejnený v českej Zbierke zákonov s účinnosťou od 20. októbra 2014.

ŠTVRTÁ KAPITOLA

VOĽNÝ POHYB PRACOVNÝCH SÍL, VYSIELANIE ZAMESTNANCOV V EURÓPSKEJ ÚNII A NELEGÁLNA PRÁCA

V súčasnom období prechádza Európska únia v oblasti voľného pohybu pracovných síl, ako aj voľného pohybu služieb zásadnými zmenami. Vzrastá nielen celosvetová mobilita, ale aj migrácia v rámci Európskej únie. V dôsledku toho sa politika Európskej únie dostáva na križovatku vývoja právnej úpravy. Nástroje, ktoré sa v minulosti používali, ako napríklad nariadenie Rady (EHS) č. 1408/71 zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov a ich rodiny, ktorí sa pohybujú v rámci spoločenstva, už nereflektujú nové otázky a modely mobility. Tieto zmeny sa bytostne dotýkajú aj pracovnoprávnych vzťahov.

Okrem tradičných vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami sa objavujú iné, menej typické formy práce. Rastie počet samostatne zárobkovo činných osôb (najmä v tradičnejších odvetviach), viac ľudí pracuje z domova, rozširuje sa okruh atypických foriem zamestnania a pod. Rozširovanie Európskej únie zohralo dôležitú úlohu aj v oblasti voľného pohybu a následných tokov mobility. Na jednej strane nové členské štáty musia spĺňať *acquis communitaire,* a na strane druhej strane sa zásadne zvýšila mobilita občanov nových členských štátov smerom k bohatším členským štátom (najmä v tradičných odvetviach, ako je stavebníctvo). Nedostatok pracovnej sily na európskych trhoch práce v poslednom období otvára dvere ďalším novým otázkam a výzvam.[127]

Mobilita pracovných síl v Európskej únii, ktorá sa uskutočňuje vysielaním pracovníkov, sa považuje za nevyhnutnú esenciu potrebnú na udržanie konkurencieschopnosti Európy. Vysielaní pracovníci zohrávajú zásadnú úlohu pri zabezpečovaní nedostatkovej práce v rôznych odvetviach a regiónoch (stavebný priemysel, poľnohospodárstvo, doprava a pod.) Na druhej strane však tento spôsob uskutočňovania práce súvisí s viacerými negatívnymi javmi (neka-

[127] VAN ZEBEN, M., DONDERS, P. Coordination of Social Security: Developments in the Area of Posting. In *European Journal of Social Security*. Volume 3/2, 2001, s. 108 – 109.

lá konkurencia a sociálny dumping).[128] Európska únia v otázkach trhu práce čelí trom základným okruhom, ktoré na seba vzájomné narážajú a výrazne sa ovplyvňujú. Patrí sem:

a) voľný pohyb služieb a pracovnej sily,
b) zákaz diskriminácie a rovnaké zaobchádzanie,
c) právo na združovanie a priemyselné akcie.

Vzhľadom na neustály rast cezhraničného toku služieb (teda vysielaných zamestnancov) po rozšírení Európskej únie smerom na východ, rastie aj „konflikt" medzi týmito jednotlivými právami. Tento konflikt vyvolal nielen priemyselné spory, ale najmä spory súdne. SDEÚ vo svojej rozhodovacej činnosti dáva odpoveď na vzniknuté otázky, pričom niektoré z týchto práv považuje za podstatnejšie v porovnaní s tými druhými.[129]

4.1 Služba verzus pracovná sila

S problematikou nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania úzko súvisí aj problematika spojená s voľným pohybom pracovných síl, ako aj otázky spojené s vysielaním zamestnancov v rámci slobody poskytovania služieb. Vstupom Slovenska do Európskej únie sa zamestnávatelia dostali do celkom novej pozície v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, hlavne z dôvodu, že sú povinní v oblasti pracovnoprávnych vzťahov dodržiavať nielen pracovné právo krajiny, v ktorej majú sídlo, ale súčasne sú aj priamo viazaní komunitárnym právom, ktoré vyplýva zo zakladajúcich zmlúv, ako aj nariadení Rady EÚ. Tá časť práva Európskej únie má priamu záväznosť.

Pri dočasnom vyslaní zamestnancov sa musí zamestnávateľ s plnou vážnosťou zaoberať aj pracovným právom príslušnej krajiny Európskej únie, do ktorej dočasne vysiela svojich zamestnancov. Vysielanie zamestnancov je z hľadiska systematického členenia zaradené do slobody poskytovania služieb, ktoré musíme odlišovať od voľného pohybu pracovných síl.

---

128 Pozri bližšie NEAGU, V. Posting of workers in the European Union: Between limiting policies and stimulating standards. In *Conf. Int'l* Dr., 2015, s. 744.

129 DØLVIK, J. E., VISSER, J. Free movement, equal treatment and workers' rights: can the European Union solve its trilemma of fundamental principles? In *Industrial Relations Journal*, s. 492.

Súhlasíme s názorom niektorých autorov[130], že v súvislosti s dočasným vyslaním zamestnancov do krajín Európskej únie vznikajú v aplikačnej praxi veľmi komplikované právne situácie. Predovšetkým v aplikačnej praxi sa niekedy zamieňa právny pojem „voľného pohybu zamestnancov" na jednej strane a právny pojem „dočasného vysielania zamestnancov" v rámci nadnárodného pohybu služieb v členských krajinách Európskej únie.

V rámci voľného pohybu pracovných síl sa zamestnanec rozhodne pracovať na území iného než domovského členského štátu, pričom môže ísť o pracovnoprávny vzťah na kratší alebo neurčitý čas. Na rozdiel od tejto situácie, pri dočasnom vyslaní zamestnancov do krajín Európskej únie, sa zamestnanec individuálne nerozhoduje, že vstúpi na určitý dlhší alebo kratší čas na trh práce iného členského štátu Európskej únie, ale zamestnávateľ ho vyšle na určitú dobu do niektorej z krajín Európskej únie pracovať v prospech iného podnikateľa bez toho, aby s ním skončil existujúci pracovnoprávny vzťah.

SDEÚ už vo veci 62/81a 63/81 (Seco a Deesquenne) z 3. februára 1982, ako aj v právnej veci C-113/89 (Rush Portuguesa) z 27. marca 1990 zdôraznil, že na rozdiel od voľného pohybu zamestnancov sa zamestnanci, ktorí boli vyslaní do inej krajiny, aby vykonávali služby, po skončení vyslania vracajú do krajiny ich pôvodu bez toho, aby sa ocitli na trhu práce hostiteľského členského štátu. Z vyššie uvedeného dôvodu na týchto zamestnancov nemožno aplikovať predpisy o voľnom pohybe zamestnancov, ale predpisy o voľnom pohybe služieb.[131]

4.2 Voľný pohyb pracovných síl v Európskej Únii

Už v roku 1972 opísal Bohning vývoj práva Spoločenstva (EÚ) voľného pohybu pracovníkov nasledovne: „*Systém slobody pohybu pracovníkov predstavuje skutočne pozoruhodný zásah do jednej z najcitlivejších oblastí každého národného štátu. Zatiaľ, čo doterajšia migrácia pracovníkov bola regulovaná právom a inštitúciami prijímajúcej krajiny, tak teraz sa sloboda pohybu stala záležitosťou Spoločenstva. Pojem „imigrant" alebo „dočasný migrant" bol nahra-*

[130] BARANCOVÁ, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, s. 198 – 200.

[131] Tamže, 199 – 200.

dený pojmom pracovník Spoločenstva. Pojem pracovník položil základy pojmu „euroobčan.“[132]

Cieľom slobody voľného pohybu pracovníkov je umožniť občanom členských štátov Európskej únie slobodne sa uchádzať a vykonávať povolanie v ktoromkoľvek členskom štáte, pre ktorý sa rozhodnú, a to bez akýchkoľvek prekážok a obmedzení a predovšetkým bez akejkoľvek diskriminácie. Na tieto účely im patrí právo na prístup k zamestnaniu a výkon zamestnania na území členského štátu, ako aj ďalšie práva, označované ako sekundárne a komplementárne. Tieto práva súhrnne vytvárajú podmienky pre realizáciu tohto oprávnenia a napĺňajú podstatu voľného pohybu pracovníkov v rámci EÚ.[133]

Právo na voľný pohyb pracovných síl je súčasťou práva na voľný pohyb osôb v Európskej únii. Predstavuje jeden z najdôležitejších predpokladov fungovania spoločného trhu – prostriedok plnenia hospodárskych a sociálnych cieľov Európskej únie. Sloboda pohybu a pobytu osôb v Európskej únii je základom občianstva Európskej únie, ktoré sa zaviedlo Maastrichtskou zmluvou v roku 1992. Voľný pohyb pracovných síl, resp. pracovníkov je účelovo viazaný na voľnosť pohybu v jednotlivých štátoch Európskej únie za účelom výkonu závislej činnosti.[134]

4.2.1 Pojem pracovná sila (pracovník)

Pojem „pracovník“ nie je v primárnom práve Európskej únie definovaný.[135] Vymedzenie pojmu „pracovník“ vyvoláva u väčšiny pracovných právnikov ručanie zvuku budíka, a to najmä z dôvodu nejednotnosti obsahu toho pojmu v Európskej únii. Avšak vo vzťahu k právam vyplývajúcim všeobecne zo slobody voľného pohybu ako jedného z pilierov Európskej únie tento problém vyznieva dosť banálne. Je to možné konštatovať z viacerých dôvodov. V prvom rade,

---

[132] WILKINSON, B. *Towards European Citizenship? Nationality, Discrimination and Free Movement of Workers in the European Union*, European Public Law, Volume 1, Issue 3, Kluwer Law International, 1995, s. 417.

[133] KARPAT, A. Sloboda voľného pohybu pracovníkov v Európskej Únii. In KURIL, M. *Aktuálne otázky pracovnej a sociálnej legislatívy*. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2011, s. 19.

[134] BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo*. Bratislava : Poradca podnikateľa, 2004, s. 165.

[135] GRUŠIĆ, U. *The European Private International Law of Employment*. [Book]. Cambridge : Cambridge University Press:, 2015, s. 58 – 59. ŠTEFKO, M. *Vysílaní zaměstnanů do zahraničí,* Praha : C. H. Beck, 2009, s. 1 – 2.

ak vnímame občianstvo Európskej únie ako základný koncept práva Európskej únie, tak sa musíme prikloniť k premise prijatej SDEÚ, na základe ktorej sa vníma a vykladá pojem „pracovník" veľmi široko, a to s cieľom chrániť čo najväčší okruh osôb v Európskej únii. V druhom rade je potrebné poznamenať, že ak nie je jednotlivec ekonomicky aktívny, tak požíva práva prislúchajúce občanom Európskej únie. A po tretie, ak je osoba síce ekonomicky činná, ale technicky nie je zamestnancom (napr. SZČO), tak bude taktiež chránená, avšak inými aspektmi režimu voľného pohybu.[136] Súhrne je teda možné konštatovať, že napriek absencii legálnej definície sa pojem „pracovník" sformoval prostredníctvom judikatúry SDEÚ.

V zmysle článku 45 Zmluvy o fungovaní Európskej Únie (ďalej len „ZFEÚ") o voľnom pohybe pracovníkov SDEÚ v rozsudku Lawrie-Blum rozhodol, že základnou črtou pracovného vzťahu *„… je to, že osoba po určitú dobu vykonáva službu pod vedením inej osoby, za ktorú dostane odmenu."*[137] Toto rozhodnutie korešponduje s rozhodnutím SDEÚ vo veci Levin[138], v ktorom konštatoval súd, že nie je nutné, aby práca bola vykonávaná na plný úväzok, a taktiež že nie podstatná ani výška dohodnutej odmeny za vykonávanú prácu.[139]

Ako už bolo uvedené samotný pojem „pracovník"[140] je vykladaný pomerne široko. Za pracovníka sa považuje každá osoba, ktorá vykonáva prácu za odmenu a podľa pokynov zamestnávateľa, ako aj osoba, ktorá sa po skončení pracovného pomeru zdržuje na území členského štátu. Na uvedené nemá vplyv skutočnosť, či má pracovný pomer menší rozsah, t. j. za pracovníka sa považuje aj osoba s nižším úväzkom (pracovným pomerom na kratší čas). Podstatné je, že osoba musí vykonávať činnosť, ktorá má hospodársku povahu a prináša

---

136 Pozri bližšie: DAVIES, A. C. L. *EU Labour Law*. Cheltenham : Vyd.: Edward Elgar Publishing Limited, 2012, s. 75.

137 Rozhodnutie SDEÚ z 3. 7. 1986, C- 66/85 Lawrie-Blum v Land Baden-Württmberg (1986) ECR, 2121.

138 Rozhodnutie SDEÚ C- 53/81 Levin v Staatssecretaris von Justitie (1982), ECR 1035.

139 A.C.L. DAVIES. *EU Labour Law*. Edward Elgar Publishing Limited, 2012, s. 174.

140 Podľa judikatúry SDEÚ je pojem „pracovník" svojským pojmom úniového práva. Pre posúdenie, či ide o pracovníka v zmysle práva EÚ, je rozhodujúcim kritériom výkonu práce s určitou ekonomickou hodnotou podľa pokynov druhého subjektu a za odmenu. Neprihliada sa pri tom na právnu povahu vzťahu, na základe ktorého sú takéto aktivity vykonávané a ani samotná výška zárobku alebo dĺžka pracovného úväzku nie sú rozhodujúce, pokiaľ ide o skutočný a nezastrený výkon práce. Bližšie pozri BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo,* 6. vyd. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 123. SZYDLOWSKA, A. Free Movement of Workers in the European Union and Employment Prospects for Polish Citizens, In *11 Pol. Q. Int'l Aff.* 2002, s. 101.

určitú hospodársku hodnotu zamestnávateľovi, koná podľa jeho pokynov a za protihodnotu, ktorou je mzda alebo plat. Tým sa odlišuje od SZČO, ktorá vykonáva hospodársku činnosť vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť a za účelom dosiahnutia zisku. Medzi pracovníkov zaraďujeme tak osoby v pracovnom pomere súkromnoprávneho, ako aj verejnoprávneho charakteru. Pojem „pracovník" zahŕňa napríklad aj doktorandov poberajúcich štipendium, športovcov poberajúcich odmenu, no nevzťahuje sa napríklad na migrujúcich pracovníkov z tretích krajín a príslušníkov zo zámorských území.

Súčasťou práva na voľný pohyb zamestnancov je len taká závislá činnosť fyzických osôb, pri ktorej je primárne dosiahnutie hospodárskeho cieľa. Z tejto zásady však podľa judikatúry SDEÚ existuje málo výnimiek. Ide hlavne o pracovné činnosti z oblasti športu, kultúry, charitatívnych aktivít, resp. cirkevných aktivít. Ak sa u týchto aktivít predpokladá pracovnoprávny vzťah a zamestnanec je začlenený do kolektívu ostatných zamestnancov, vtedy má právny status zamestnanca. SDEÚ zdôraznil, že pod ochranu voľného pohybu zamestnancov patria všetky formy pracovnej činnosti zamestnanca, okrem činností, ktoré majú nepatrný rozsah a považujú sa za úplne nepodstatné.[141]

4.2.2 Právna úprava v primárnom práve Európskej únie

V primárnom práve Európskej únie nachádzame právnu úpravu voľného pohybu pracovných síl v čl. 45 ZFEÚ, v zmysle ktorého sa zaručuje voľný pohyb pracovníkov v rámci Európskej únie, ktorý zahŕňa zrušenie akejkoľvek diskriminácie pracovníkov členských štátov na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, odmenu za prácu a ostatné pracovné podmienky. S výnimkou obmedzení odôvodnených verejným poriadkom, verejnou bezpečnosťou a ochranou verejného zdravia majú pracovníci právo:

a) uchádzať sa o skutočne ponúkané pracovné miesta;
b) voľne sa za týmto účelom pohybovať na území členských štátov;
c) na pobyt v niektorom z členských štátov za účelom zamestnania v súlade s ustanoveniami zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych aktov, ktorými sa upravuje zamestnávanie vlastných štátnych príslušníkov tohto štátu;

[141] BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo*. Bratislava : Poradca podnikateľa, 2004, s. 168.

d) po ukončení zamestnania zostať na území členského štátu za podmienok ustanovených v nariadeniach, ktoré stanoví Komisia.[142]

Okrem spomínaných obmedzení (verejný poriadok, verejná bezpečnosť a ochrana verejného zdravia) sa sloboda voľného pohybu pracovníkov nevzťahuje ani na zamestnávanie vo verejnej službe. Pojem zamestnanec verejnej služby vykladá SDEÚ veľmi reštriktívne, aby tým neumožnil členským štátom zneužívať tento pojem na „nepatričné" obmedzenie voľného pohybu. V zásade platí, že členský štát môže výkon verejnej služby viazať na štátne občianstvo, avšak v zmysel ustálenej judikatúry SDEÚ môže ísť len o také činnosti verejnej služby, ktoré sú spojené s bezprostrednými úlohami štátu. Len pre takýto okruh činností si môžu členské štáty rezervovať svoj „pracovný trh" pre vlastných občanov. Musí ísť o službu, ktorá je spojená s vykonávaním zvrchovaných právomocí štátu. Pojem verejnej služby je potrebné vykladať tak, že ide o výkon úradnej štátnej moci a že sa vzťahuje na zamestnancov zabezpečujúcich všeobecné štátne záujmy.

4.2.3 Právna úprava v sekundárnom práve Európskej únie

Právnu úpravu slobody voľného pohybu pracovných síl v rámci sekundárnych prameňov práva Európskej únie tvoria:

a) nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie (ďalej len „nariadenie č. 492/2011"),
b) vykonávacie rozhodnutie Komisie 2012/733/EÚ z 26. novembra 2012, ktorým sa vykonáva nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 pokiaľ ide o obsadzovanie voľných pracovných miest a vybavovanie žiadostí o zamestnanie a opätovné zaradenie siete EURES,
c) smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/66/EÚ z 15. mája 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci vnútropodnikového presunu,
d) smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES z 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov, ktorá mení a dopĺňa nariadenie (EHS) 1612/68 a ruší smernice 64/221/EHS, 73/148/EHS, 75/34/

[142] BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint dva, 2016, s. 89.

EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS (ďalej len „smernica č. 2004/38/ES“),

e) smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/54/EÚ zo 16. apríla 2014 o opatreniach na uľahčenie výkonu práv udelených pracovníkom v súvislosti so slobodou pohybu pracovníkov,
f) smernica Rady 2009/50/ES z 25. mája 2009 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania,
g) smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/52/ES z 18. júna 2009, ktorou sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov,
h) smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“).[143]

Vychádzajúc z právnej úpravy obsiahnutej v nariadení č. 492/2011 sa v rámci voľného pohybu uplatňuje zásada rovnakého zaobchádzania v týchto oblastiach:

a) prístup k zamestnaniu,
b) pracovné podmienky (odmeňovanie, prepustenie, opätovné zaradenie),
c) sociálne a daňové výhody,
d) prístup k odbornej príprave (kvalifikácia a rekvalifikácia),
e) odborové práva,
f) práva a výhody pri ubytovaní,
g) prístup detí k vzdelávaniu.

Cieľom smernice 2004/38/ES, ako aj následne smernice 2014/54/EÚ je odstrániť:

a) existujúce prekážky vo voľnom pohybe pracovníkov, napríklad nedostatok informácií o pravidlách Európskej únie v radoch verejných a súkromných zamestnávateľov,
b) ťažkosti, ktorým čelia mobilní občania pri získavaní informácií a pomoci v iných členských štátoch.

[143] KRIŽAN, V. (ed.) *Pracovné právo Európskej únie (dokumenty).* Kraków : Spolok Slovákov v Poľsku, 2015, s. 75 – 142.

Na prekonanie týchto prekážok a v záujme predchádzania diskriminácii sa od členských štátov požaduje, aby zabezpečili:

a) jeden alebo viacero orgánov na vnútroštátnej úrovni, ktorý bude poskytovať podporu a právnu pomoc migrujúcim pracovníkom Európskej únie pri presadzovaní ich práv,
b) účinnú právnu ochranu týchto práv (okrem iného napríklad aj ochrany pred postihmi pre migrujúcich pracovníkov Európskej únie, ktorí sa snažia uplatniť svoje práva),
c) ľahko dostupné informácie vo viac než jednom jazyku Európskej únie o právach migrujúcich pracovníkov a uchádzačov o zamestnanie.

4.2.4 Obsah práva na voľný pohyb pracovných síl

4.2.4.1 Sloboda vycestovania

Sloboda vycestovania prináleží zamestnancovi, t. j každej osobe, ktorá vykonáva prácu za odmenu a podľa pokynov zamestnávateľa, ako aj osobe, ktorá sa po skončení pracovného pomeru zdržuje na území členského štátu. Toto právo sa pripisuje aj jeho rodinným príslušníkom,[144] aj keď nie sú štátnymi príslušníkmi členského štátu Európskej únie. V danom prípade sa toto právo vzťahuje na deti zamestnanca do 21 rokov, staršie deti, ktorým zamestnanec zabezpečuje výživu a manžela zamestnanca, ktorí majú právo uchádzať sa na území členského štátu o zamestnanie.[145] Členské štáty EÚ sú povinné umožniť vycestovanie, pričom sa nevyžaduje tzv. vycestovacie vízum ani obdobný doklad. Rodinní príslušníci majú v zmysle ustanovení čl. 10 až 12 nariadenia č. 1612/68/ES len odvodené práva od zamestnanca, pokiaľ ide o právo vstupu na územie iného členského štátu.

---

[144] V zmysle ods. 5 Preambuly Smernice č. 2004/38/ES „Právo všetkých občanov Únie voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov by sa malo, ak sa má uplatňovať podľa objektívnych podmienok slobody a dôstojnosti, udeliť tiež ich rodinným príslušníkom bez ohľadu na ich štátnu príslušnosť. Na účely smernice by definícia „rodinného príslušníka" mala tiež zahrňovať registrovaného partnera, ak legislatíva hostiteľského členského štátu považuje registrovaného partnera za rovnocenného manželskému partnerovi. K otázke voľného pohybu rodinných príslušníkov z pohľadu registrovaných partnerstiev. Pozri bližšie: LUNDSTROM, K. Family life and the freedom of Movement of workers in the European union. In *International Journal of Law, Policy and the Family* 10, (1996), 250 – 280.

[145] BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo*. Bratislava : Poradca podnikateľa, 2004, s. 170.

4.2.4.2 Právo vstupu a právo pobytu

V zmysle čl. 5 smernice 2004/38/ES[146] môže prijímajúci štát vyžadovať len predloženie platného preukazu totožnosti alebo cestovného pasu, neplatí to pre rodinných príslušníkov bez štátnej príslušnosti k členskému štátu EÚ, u ktorých sa vyžaduje platný cestovný pas. Na rodinných príslušníkov, ktorí nie sú štátnymi občanmi členského štátu EÚ sa vzťahujú ustanovenia nariadenia Rady č. 539/2001, pričom platí, že tzv. hostiteľský štát nesmie odmietnuť vstup rodinného príslušníka občana Európskej únie, ktorý nie je štátnym príslušníkom členského štátu, len pre neplatnosť cestovného pasu, osobného preukazu alebo víz, ak preukáže svoju totožnosť a vzťah k občanovi Európskej únie inak.

4.2.4.3 Právo na pobyt

Právo na pobyt v súlade s ustanoveniami Kapitoly III smernice 2004/38/ES sa vzťahuje na celé územie prijímajúceho štátu, inak je úradný príkaz obmedzujúci sa na určité územie postihovaný neplatnosťou. Smernica rozlišuje tri formy pobytu:

a) právo pobytu do 3 mesiacov,
b) právo pobytu na viac ako 3 mesiace,
c) právo trvalého pobytu.

Súčasťou slobody voľného pohybu je aj právo zostať po skončení zamestnania na území daného členského štátu.

4.2.5 Zákaz diskriminácie pracovníkov pri voľnom pohybe na základe ich štátnej príslušnosti

4.2.5.1 Prístup k zamestnaniu

Zákaz diskriminácie v prístupe (články 1 až 6 nariadenia č. 492/2011) a pri výkone zamestnania z dôvodu štátnej príslušnosti (články 7 až 9 nariadenia č. 492/2011) má povahu právneho nároku, možno ho uplatňovať voči členskému štátu.

Rovnaký prístup k zamestnaniu znamená, že cudzinci a štátni príslušníci iného členského štátu Európskej únie nepotrebujú k výkonu práce v inom člen-

[146] KRIŽAN, V. (ed.). *Pracovné právo Európskej únie – dokumenty*. Kraków : Spolok Slovákov v Poľsku – Towarystwo Słowaków w Polsce, 2015, s. 121 – 122.

skom štáte Európskej únie pracovné povolenie. Voľný prístup k zamestnaniu zahŕňa aj vzdelávanie, rekvalifikáciu, prístup na školy vrátane vysokých škôl. Za diskrimináciu nemožno považovať požiadavku znalosti jazyka štátu výkonu zamestnania, ak to vyplýva z povahy zamestnania, napríklad pedagogická činnosť.

4.2.5.2 Právo na slobodný výkon zamestnania a zákaz diskriminácie

Právo voľného pohybu zamestnancov môže teda podliehať iba tzv. diskriminačným obmedzeniam, ktoré sú odôvodnené verejným poriadkom, verejnou bezpečnosťou a ochranou verejného zdravia. Prípustnosť takýchto opatrení je bližšie upravená v štvrtej kapitole smernice Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov. Okrem toho sa sloboda voľného pohybu pracovníkov v zmysle čl. 45 ods. 4 ZFEÚ (pôvodne čl. 39 ods. 4 ZES) nevzťahuje na zamestnávanie v štátnej službe alebo verejnej službe. Keďže tieto pojmy ZFEÚ nedefinuje, pri ich výklade je rozhodujúca judikatúra SDEÚ, ktorá sa vo viacerých prípadoch priklonila jednoznačne k ich reštriktívnemu výkladu.[147]

Právo vykonávať pracovnú činnosť za odmenu na území iného členského štátu v súlade s právnymi predpismi tohto štátu je garantované občanovi iného členského štátu vykonávajúcemu pracovnú činnosť za rovnakých podmienok ako vlastným občanom.

Zákaz diskriminácie (z dôvodu štátnej príslušnosti) sa vzťahuje na:

a) prístup k zamestnaniu,
b) samotné zamestnanie (založenie, obsah a skončenie pracovného pomeru),
c) odmeňovanie za prácu,
d) pracovné podmienky,
e) profesionálny postup, rekvalifikačné opatrenia a sociálne a daňové zvýhodnenia.[148]

Zákaz diskriminácie sa vzťahuje aj na pracovníkov vykonávajúcich pracovnú činnosť mimo územia Európskej únie, ale na účet podniku so sídlom v niektorom z členských štátov Európskej únie.

---

[147] KARPAŤ, A. Sloboda voľného pohybu pracovníkov v Európskej Únii. In KURIL, M. *Aktuálne otázky pracovnej a sociálnej legislatívy*. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2011. s. 20.

[148] BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo.* Bratislava : Poradca podnikateľa, 2004, s. 171.

4.2.6 Výnimky zo slobody voľného pohybu pracovníkov

4.2.6.1 Výkon verejnej, resp. štátnej služby

V zmysle judikatúry SDEÚ je pojem verejná služba „pojmom práva EÚ", ktorým sa rozumie služba spojená s vykonávaním právomocí a úloh štátu. Členské štáty sú oprávnené viazať výkon verejnej služby na štátne občianstvo, pričom výnimku predstavujú pracovníci vedy, vývoja a výskumu, zdravotnej starostlivosti sestier vo verejných nemocniciach, lektorov cudzích jazykov na univerzitách a pod.

Právny rámec v Slovenskej republike predstavuje zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a predovšetkým zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe.

4.2.7 Oprávnené zásahy do slobody voľného pohybu

V zmysle článku 45 ZFEÚ ako aj v zmysle smernice 2004/38/ES je možné slobodu voľného pohybu obmedziť na základe vnútroštátneho zákonodarstva členských štátov len z dôvodov, ktoré nesmú mať povahu hospodárskeho cieľa.

Ide o tieto dôvody:

a) Verejný poriadok – zásady spoločenského a štátneho zriadenia a právneho poriadku, na ktorých je potrebné bezvýhradne trvať. Ohrozenie musí byť skutočné a dostatočne závažné, dotýkajúce sa základných záujmov spoločnosti a spočíva vo výlučne osobnom správaní sa príslušnej osoby, v tomto prípade sa neuplatňuje generálna prevencia.
b) Verejná bezpečnosť – trestné činy spáchané v minulosti sa sami osebe nepovažujú za dôvod obmedzenia vstupu/pobytu, okrem prípadov, kedy možno na odsúdenie prihliadnuť, ak sa vtedajšie správanie osoby prejavuje ako sklon konať spôsobom narušujúcim verejný poriadok alebo bezpečnosť, príslušnosť k hnutiu, resp. organizácii predstavuje nežiaduce správanie iba ak účasť na ich činnosti je zrejmá a dotknutá osoba sa zjavne identifikuje s jej cieľmi. Musí ísť o skutočnú a existujúcu hrozbu.
c) Ochrana zdravia – choroby ospravedlňujúce odopretie vstupu alebo povolenia pobytu – choroby s nariadenou karanténou (TBC, syfilis), ťažké duševné poruchy, návykové choroby a psychózy. V tomto prípade sú prípustné prehliadky na hraniciach len ak sú zjavné symptómy.

4.3 Vysielanie zamestnancov v rámci voľného pohybu služieb

Celoeurópsky trh práce je v súčasnej dobe poznačený istým napätím, ktoré spočíva v obraznom odstránení doterajších hraníc štátov, ktoré priniesol voľný pohyb osôb (pracovníkov) a služieb. Členské štáty získali nové hranice, ktoré korešpondujú s hranicami Európskej únie. Tieto zmeny sa, samozrejme, týkajú aj posunu hraníc tzv. celoeurópskeho trhu práce. Prostredníctvom zamestnávania migrujúcich zamestnancov[149], ako aj subdodávateľov a ADZ sa menia aj tzv. organizačné hranice pôsobnosti nadnárodných spoločností (zamestnávateľov).[150]

Smernica 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (ďalej len „smernica o vysielaní") je podľa názoru niektorých autorov[151] zjavne dôležitejšia pre krajiny s obrovským prílevom zahraničných poskytovateľov služieb (ako je Nemecko), ako je tomu v iných častiach Európy. S týmto tvrdením by sa dalo súhlasiť pred niekoľkými rokmi, avšak aj vo väzbe na úvod tejto kapitoly je zrejmé, že uvedená smernica má v súčasnosti zásadný vplyv aj na otázky zamestnávania na Slovensku.[152]

Rozsah vecnej pôsobnosti tejto smernice sa vzťahuje na zriadené podniky v jednom členskom štáte, ktorý vysiela pracovníkov na územie iného štátu. Vysielanie sa môže uskutočniť v troch rovinách:

a) vysielanie pracovníkov na územie členského štátu v réžii a pod vedením podniku na základe zmluvy uzavretej medzi vysielajúcim podnikom a stranou pôsobiacou na území daného členského štátu, pre ktorú sú služby urče-

---

149 K problematike voľného pohybu a postavenia migrujúcich zamestnancov pozri bližšie D. SHINE, B. The European Union's Right of Free Movement of Workers. In *The University of Memphis Law Review*, Vol. 30, s. 821.

150 WAGNER, I. The Political Economy of Borders in a 'Borderless' European Labour Market. In *Journal of Common Market Sudies*, 2015, Volume 53. Number 6., s. 1370.

151 CREMERS, J., DØLVIK, J. E., BOSCH G. Posting of workers in the single market: Attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU. In *Industrial Relations Journal* 38:6, ISSN 4629-8692, s. 524.

152 Takzvaná smernica o vysielaní pracovníkov bola neoddeliteľnou súčasťou akčného programu Európskej komisie spojeného s Chartou základných práv pracovníkov Spoločenstva a mala za cieľ vytvoriť právny rámec pracovných podmienok zamestnancov vyslaných dočasne do iného členského štátu. Pozri bližšie CREMERS, J., DØLVIK, J. E., BOSCH G. Posting of workers in the single market: Attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU. In *Industrial Relations Journal* 38:6, s. 524.

né, za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah,

b) vysielanie pracovníkov do organizácie alebo podniku v skupinovom vlastníctve na území členského štátu za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah (tzv. koncernové vysielanie),

c) prenájom pracovníkov zo strany podniku, ktorý je dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou, užívateľskému podniku zriadenému alebo činnému na území členského štátu za predpokladu, že medzi takým dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľom práce a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.[153]

4.3.1 Vývoj doktríny v otázke vysielania zamestnancov vo vybranej judikatúre SDEÚ

Problematika vysielania zamestnancov úzko súvisí aj s otázkami tzv. „sociálneho dumpingu", teda možnosti využívať lacnejšiu pracovnú silu ako ekonomickú výhodu v rámci konkurenčného boja. Využívanie lacnejšej pracovnej sily v členských štátoch EÚ je aktuálnym problémom aj na Slovensku. Na jednej strane, z dôvodu, že dochádza k znižovaniu miery nezamestnanosti, už tzv. trh s nezamestnanými neposkytuje dostatočné množstvo lacnejšej nízko kvalifikovanej pracovnej sily a na strane druhej, zamestnávatelia s cieľom znižovať náklady na prácu majú v „hľadáčiku" lacnejšiu pracovnú silu z iných krajín.

Ochrana národných trhov práce pred lacnejšou pracovnou silou sa výrazne prejavila po rozširovaní Európskej únie v čase, kedy sa členom stala aj Slovenská republika. Prílev lacnejšej pracovnej sily z nových členských štátov sa tzv. staré členské státy snažili systematicky obmedziť. Prvým príkladom opatrenia boli prechodné obmedzenia v prístupových zmluvách, odkladajúce voľný pohyb pracovníkov v rámci Európskej únie na neskorší časový okamih. Ako druhý príklad môžeme uviesť práve smernicu o vysielaní, ktorá predstavuje skôr ochranný mechanizmus už existujúcich trhov. Prípady rozsudkov SDEÚ vo veci Laval, resp. vo veci Rüffert týkajúce sa smernice o vysielaní, ako aj slobody voľného pohybu služieb poukázali na neisté postavenie vyslaných zamestnancov.

[153] SCHLACHTER, M. Posting of Workers in the EU, In *Pecsi Munkajogi Kozlemenyek*, 2010, s. 88 – 89; ako aj LALANNE, S. Posting of workers, EU enlargement and the globalization of trade in services. In *International Labour Review,* Vol. 150 (2011), No. 3 – 4, s. 212.

4.3.1.1 Prípad Laval

Prípad „Laval"[154] sa týkal lotyšskej firmy, ktorá má výrobnú halu na území Švédska. Posielala do nej pracovať svojich zamestnancov a za ich výkon im vyplácala dohodnutú mzdu. Hoci mesačná výplata spĺňala lotyšské štandardy, jej výška nedosahovala minimum, aké stanovujú švédske zákony. Súd v tomto prípade konštatoval, že minimálny štandard, na aký majú nárok ľudia pracujúci vo Švédsku, bol obmedzený slobodou pohybu, ako aj samotnou firmou.[155]

Samotné rozhodovanie SDEÚ sa týkalo predbežného návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa čl. 234 ZES[156] zo strany Arbetsdomstolen (švédsky pracovný súd) v spore medzi lotyšským zmluvným partnerom Laval un Partneri Ltd. a švédskou odborovou organizáciou. Spoločnosť Laval vykonávala stavebné práce vo Vaxholme s využitím lotyšských vyslaných pracovníkov, ktorým bola vyplatená nižšia suma ako je minimálna čiastka stanovená v kolektívnej zmluve, ktorá nebola vyhlásená za všeobecne záväznú podľa čl. 3 ods. 8 smernice o vysielaní a ani nepatrila do žiadneho z dvoch alternatívnych druhov kolektívnych zmlúv uvedených v prvom a druhom odseku uvedeného článku. Švédska únia (odborová organizácia) podnikla kolektívnu akciu na to, aby prinútila spoločnosť Laval vyplácať jej zamestnancom sumu stanovenú v kolektívnej zmluve, ako aj pristúpiť ku kolektívnej zmluve pre stavebný sektor. Otázky predložené SDEÚ boli nasledovné:

a) po prvé, či kolektívna akcia vo forme blokády je zlučiteľná s pravidlami Zmluvy o ES týkajúcimi sa slobodného poskytovania služieb a zákazom dis-

---

154 Rozsudok Súdneho dvora z 18. decembra 2007 vo veci C-341/05 Laval un Partneri Ltd proti Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

155 Ministri diskutovali o prípade „Laval" a „mzdovom dumpingu". [cit. 24. 3. 2017]. Dostupné na: https://euractiv.sk/clanky/socialna-politika/ministri-diskutovali-o-pripade-laval-a-mzdovom-dumpingu/.

156 Aktuálne znenie čl. 267 ZFEÚ (pôvodný článok 234 ZES):

„Súdny dvor Európskej únie má právomoc vydať predbežný nález o otázkach, ktoré sa týkajú:
a) výkladu zmlúv;
b) platnosti a výkladu aktov inštitúcií, orgánov alebo úradov, alebo agentúr Únie;
Ak sa takáto otázka položí v konaní pred vnútroštátnym súdnym orgánom a tento súdny orgán usúdi, že rozhodnutie o nej je nevyhnutné pre vydanie jeho rozhodnutia, môže sa obrátiť na SDEÚ, aby o nej rozhodol. Ak sa takáto otázka položí v konaní pred vnútroštátnym súdnym orgánom, proti ktorého rozhodnutiu nie je prípustný opravný prostriedok podľa vnútroštátneho práva, je tento súdny orgán povinný obrátiť sa na SDEÚ. Ak sa takáto otázka položí v prebiehajúcom konaní pred súdnym orgánom členského štátu v súvislosti s osobou, ktorá je vo väzbe, SDEÚ koná bezodkladne."

kriminácie na základe štátnej príslušnosti na jednej strane, ako aj smernice o vysielaní na strane druhej;

b) druhá otázka sa týkala aplikácie tzv. pravidla „Lex Britannia", ktoré zakazuje kolektívnu akciu odborov zameranú na zrušenie kolektívnych zmlúv, ktoré už boli uzatvorené medzi pracovníkmi a manažmentom. Tento zákaz sa však všeobecne neuplatňoval na kolektívne akcie proti zahraničným poskytovateľom služieb, ktorí sú dočasne aktívni vo Švédsku. V tomto prípade bol SDEÚ dopytovaný do akej miery „Lex Britannia" korešponduje, resp. odporuje ustanoveniam čl. 49 ZES, resp. čl. 12 ZES[157], ako aj smernici o vysielaní.

SDEÚ v danej veci rozhodol, že hoci odôvodnenie č. 13 preambuly smernice o vysielaní vyžaduje koordináciu právnych predpisov členských štátov s cieľom vytvoriť tzv. „jadro" záväzných pravidiel v minimálnej požadovanej ochrane vyslaných pracovníkov, tak smernica nemala v úmysle harmonizovať obsah týchto povinných pravidiel. Hmotný obsah týchto pravidiel by mohol byť voľne určený členskými štátmi, ak tieto označenia spadajú do medzí ustanovených právom Spoločenstva, t. j. nemôžu pôsobiť ako prekážky v uplatňovaní slobôd Spoločenstva, čiže aj sloboda poskytovania služieb.

Napriek tomu SDEÚ rozhodol, že švédsky systém nebol v súlade so smernicou o vysielaní, pretože ukladal zahraničným poskytovateľom služieb požiadavku rokovať o jednotlivých prípadoch na pracovisku podľa švédskeho práva. Tento systém porušil smernicu o vysielaní, pretože druh a výška mzdy, ktorý by bol výsledkom týchto kolektívnych rokovaní by nepredstavoval minimálne mzdové nároky, ktoré zaručuje smernica pre vysielaných zamestnancov.

Vo vzťahu k svojmu prechádzajúcemu rozhodnutiu vo veci Arblade, konštatoval SDEÚ, že švédsky systém bol taktiež v rozpore s čl. 49 ZES[158], pretože to bolo nielen neodôvodnené vo vzťahu k miere ochrany vysielaných zamestnancov, ale taktiež preto, že zahraničný poskytovateľ by nemohol relevantne určiť hneď na začiatku vyslania podmienky odmeňovania, keďže tie určovalo

[157] Aktuálne znenie čl. 18 ZFEÚ (pôvodný článok 12 ZES): *„V rámci pôsobnosti zmlúv a bez toho, aby boli dotknuté ich osobitné ustanovenia akákoľvek diskriminácia na základe štátnej príslušnosti je zakázaná. Európsky parlament a Rada môžu v súlade s riadnym legislatívnym postupom prijať pravidlá o zákaze takejto diskriminácie."*

[158] Aktuálne znenie čl. 56 ZFEÚ (pôvodný článok 49 ZES): *„V rámci nasledujúcich ustanovení sú zakázané obmedzenia slobody poskytovať služby v Únii vo vzťahu k štátnym príslušníkom členských štátov, ktorí sa usadili v niektorom inom členskom štáte ako príjemca služieb. Európsky parlament a Rada môžu v súlade s riadnym legislatívnym postupom rozšíriť platnosť týchto ustanovení aj pre štátnych príslušníkov tretích štátov, ktorí poskytujú služby a sú usadení v rámci Únie."*

až konkrétne kolektívne vyjednávanie. Pokiaľ ide o uplatňovanie spomínaného „Lex Britannia", tak SDEÚ rozhodol, že kolektívne zmluvy a nároky z nich vyplývajúce, uzavreté v jednom členskom štáte nepožívajú rovnakú mieru ochrany v hostiteľskom členskom štáte. SDEÚ konštatoval, že aplikácia kolektívnych zmlúv nespadá pod ustanovenia čl. 49 a 50[159] ZES a nie je odôvodnené ani výnimkami, ktoré ustanovuje čl. 46[160] ZES.

V danom prípade môžeme konštatovať, že SDEÚ bol toho názoru, že nároky, ktoré sa snažila vo vzťahu k spoločnosti Laval zaviesť kolektívnou zmluvou odborová organizácia boli nielen nad rámec minimálnych štandardov ochrany pre vysielaných zamestnancov podľa smernice o vysielaní, ale zároveň boli nad úrovňou minimálnych mzdových štandardov, ktoré určovali švédske právne predpisy, avšak zároveň boli pod úrovňou minimálnych mzdových štandardov podľa švédskych právnych predpisov, ktoré spoločnosť Laval nedodržiavala.[161]

Závery z tohto rozhodnutia je možné aplikovať aj na podmienky Slovenska, a to v prípade vysielania zamestnancov ADZ v otázkach rovnakých mzdových nárokov vysielaných zamestnancov oproti tzv. „kmeňovým" zamestnancom užívateľského zamestnávateľa v prípade, ak ich mzdové podmienky vyplývajú z kolektívnej zmluvy.

4.3.1.2 Prípad Rüffert[162]

V druhom posudzovanom prípade „Rüffert" sa SDEÚ zaoberal obdobnými

---

159 Aktuálne znenie čl. 57 ZFEÚ (pôvodný článok 50 ZES): *„V zmysle zmlúv sa za služby považujú plnenia, ktoré sa bežne poskytujú za odplatu, pokiaľ ich neupravujú ustanovenia o voľnom pohybe tovaru, kapitálu a osôb. Služby zahŕňajú najmä: a) činnosti priemyselnej povahy; b) činnosti obchodnej povahy; c) činnosti remeselnej povahy; d) činnosti v oblasti slobodných povolaní.*

Bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia kapitoly o práve usadiť sa, poskytovateľ služieb môže dočasne vykonávať svoju činnosť v členskom štáte, v ktorom sa služba poskytuje za rovnakých podmienok, aké tento štát ukladá svojim vlastným štátnym príslušníkom."

160 Aktuálne znenie čl. 52 ZFEÚ (pôvodný článok 46 ZES): *„Ustanovenia tejto kapitoly a opatrenia z nich vyplývajúce rešpektujú ustanovenia stanovené zákonom, iným právnym predpisom alebo správnym aktom osobitne upravujúce postavenie cudzích štátnych príslušníkov z dôvodov verejného poriadku, verejnej bezpečnosti a verejného zdravia."*

161 Pozri bližšie ARAVIND R. GANESH. Appointing foxes to guard henhouses: The European posted workers' directive. In *Columbia Journal of European Law*, 2008 – 2009, s. 126 – 127; SABEL, CH. F., GERSTENBERG, O. Constitutionalising an Overlapping Consensus: The ECJ and the Emergence of a Coordinate Constitutional Order. In *European Law Journal,* Vol. 16, No. 5, September 2010, s. 511–550.

162 Rozsudok SDEÚ z 3. apríla 2008 vo veci C-346/06, Dirk Rüffert proti Land Niedersachsen.

otázkami ako v prípade Laval (tzv. sociálny dumping[163]), avšak rozdiel spočíval v tom, že v danom prípade boli ochranné opatrenia v podobe legislatívnych aktov (na rozdiel od kolektívnych nátlakových akcií v prípade Laval). Prípad „Rüffert" však doktrína považuje za významný predovšetkým z dôvodu, že výrazne upresnil a zjednotil výklad obmedzení vyplývajúcich zo spomínaného článku 49 ZES (čl. 56 ZFEU), ako aj smernice o vysielaní. Podstata uvedeného prípadu spočívala v otázke zákonnosti tzv. Landesvergabegesetz (t. j. krajinský zákon o verejných zákazkách) Spolkovej krajiny Dolné Sasko, v zmysle ktorého bola pri zadávaní verejných zákaziek úspešným uchádzačom stanovená povinnosť zaviazať sa, že svojim (vyslaným) zamestnancom budú vyplácať minimálnu mzdu, ktorá je stanovená kolektívnou zmluvou platnou v mieste výkonu daných prác. Skutkový stav, ktorý predchádzal konaniu pred SDEÚ, spočíval v tom, že v roku 2003 nemecká spoločnosť Objekt und Bauregie, GmbH. vyhrala verejnú zákazku (spomínanej Spolkovej krajiny Dolné Sasko) na stavebné práce vo väznici Göttingen-Rosdorf. Táto spoločnosť podpísala so Spolkovou krajinou zmluvu, v ktorej sa zaviazala, že pri stavebných prácach bude dodržiavať ustanovenia kolektívnej zmluvy o minimálnych mzdových štandardoch (tzv. „TV Mindestlohn" – všeobecne záväzné štandardy platné v celej Spolkovej republike Nemecko). Porušenie tejto zmluvy mohlo byť navyše sankcionované aj zmluvnou pokutou. K podstate prípadu sa dostávame v okamihu, keď spoločnosť Objekt und Bauregie, GmbH. ako subdodávateľa na výkon stavebných prác použila poľskú spoločnosť PKZ, ktorá mala pobočku aj v Nemecku. Pri kontrole bolo u tejto subdodávateľskej firmy zistené, že zamestnáva poľských robotníkov za nižšie mzdy ako tie, ktoré sú stanovené v príslušnej kolektívnej zmluve. Viedlo to teda k vypovedaniu zmluvy s firmou Objekt und Bauregie, GmbH., pričom ako dôvod vypovedania bolo uvedené, že nemecká firma porušila svoj záväzok dodržiavať ustanovenia kolektívnej zmluvy. Spolková republika si navyše voči tejto firme uplatnila zmluvnú pokutu vo výške 10 % ceny zákazky. Spolková krajina Dolné Sasko svoje rozhodnutie zdôvodňovala tým, že spoločnosti Objekt und Bauregie, GmbH. musela byť známa daná skutočnosť, že jej subdodávateľ porušuje ustanovenia o minimálnej mzde.[164]

[163] CREMERS, J., DØLVIK, J. E., BOSCH G. Posting of workers in the single market: Attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU. In *Industrial Relations Journal* 38:6, ISSN 4629-8692, s. 524.

[164] Pozri bližšie ARAVIND R. GANESH. Appointing foxes to guard henhouses: The European posted workers' directive. In *Columbia Journal of European Law*, 2008 – 2009, s. 128.

SDEÚ v danej veci rozhodol, že inkriminované ustanovenia krajinského zákona o verejných zákazkách (Landesvergabegesetz) boli v rozpore so smernicou o vysielaní, pričom svoje rozhodnutie zdôvodnil nasledovne:

a) Právny predpis ukladajúci verejnému obstarávateľovi povinnosť, aby zadával zákazky na práce len takým podnikom, ktoré sa pri predložení ponuky písomne zaviažu, že svojim zamestnancom zaplatia za vykonanie prác minimálne odmenu upravenú podľa kolektívnej zmluvy uplatniteľnej v mieste výkonu uvedených prác, bez toho, aby uvedená zmluva mohla byť považovaná za všeobecne uplatniteľnú, nestanovuje mzdovú tarifu v súlade s jedným zo spôsobov, ktoré upravuje Smernica o vysielaní.[165] Preto takúto mzdovú tarifu nemožno považovať za minimálnu mzdovú tarifu.
b) Článok 3 ods. 7 smernice o vysielaní nemožno vykladať tak, že umožňuje hostiteľskému členskému štátu viazať poskytovanie služieb na svojom území na splnenie pracovných podmienok a podmienok zamestnania nad rámec kogentných pravidiel minimálnej ochrany.
c) Členský štát nemá právo uložiť na základe Smernice o vysielaní podnikom usadeným v iných členských štátoch mzdovú tarifu stanovenú kolektívnou zmluvou uplatniteľnou v mieste výkonu dotknutých prác a nevyhlásenú za všeobecne uplatniteľnú opatrením legislatívneho charakteru, ktoré ukladá verejnému obstarávateľovi povinnosť, aby zadával zákazky na práce len takým podnikom, ktoré sa pri predložení ponuky písomne zaviažu, že svojim zamestnancom zaplatia za vykonanie prác minimálne takú odmenu, akú stanovuje uvedená kolektívna zmluva.
d) Tým, že sa úspešným uchádzačom verejného obstarávania na práce a nepriamo ich subdodávateľom ukladá povinnosť uplatňovať minimálnu odmenu, akú stanovuje takáto kolektívna zmluva, taký právny predpis môže poskytovateľov služieb, ktorí sú usadení v inom členskom štáte, kde sú minimálne mzdové tarify nižšie, zaťažiť dodatočnými ekonomickými nákladmi, ktoré môžu zabrániť, obmedziť alebo urobiť menej atraktívnymi poskyto-

[165] Článok 3 Smernice o vysielaní: Vzťahy a podmienky zamestnania: *1. Členské štáty zabezpečia, aby podniky podľa článku 1 ods. 1, bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy, zaručili pracovníkom, vyslaným na územie členských štátov, nasledujúce pracovné podmienky, platné v členskom štáte vykonávania práce a zakotvené:*

- *v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach a/alebo*
- *v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch vyhlásených za všeobecne uplatniteľné v zmysle odseku 8, pokiaľ sa týkajú činností uvádzaných v prílohe…*

vanie ich služieb v hostiteľskom členskom štáte, preto také opatrenie môže predstavovať obmedzenie v zmysle čl. 49 ZES.

e) Takéto obmedzenie nemožno považovať za také, ktoré možno odôvodniť ochranou pracovníkov, keďže mzdová tarifa stanovená takou kolektívnou zmluvou je záväzná na základe dotknutého právneho predpisu len na časť odvetvia stavebníctva, keď na jednej strane sa tento zákon uplatňuje iba na verejné obstarávanie s výnimkou verejných súťaží v súkromnom sektore a keď na druhej strane uvedená kolektívna zmluva nebola vyhlásená za všeobecne uplatniteľnú, a keďže zo žiadnych skutočností nemožno vyvodiť záver, že ochrana vyplývajúca z takejto mzdovej tarify je nevyhnutná pre pracovníka činného v odvetví stavebníctva len keď je zamestnaný v rámci verejného obstarávania prác a nie keď pracuje v rámci zákazky vo verejnej súťaži v súkromnom sektore.[166]

Vo vzťahu k záverom, ku ktorým dospel SDEÚ v rámci analyzovanej judikatúry môžeme konštatovať, že následkom rozširovania hraníc trhu práce v rámci Európskej únie, a teda aj následného rozvíjania sa podmienok poskytovania tzv. cezhraničných služieb vzniká neustála potreba výraznejšej harmonizácie právnych poriadkov členských krajín. Pracovné podmienky a podmienky odmeňovania v jednotlivých členských štátoch sú diametrálne odlišné.

Vzhľadom na prudký rozvoj cezhraničného toku služieb však bude v blízkej budúcnosti nevyhnutné zaviesť aspoň čiastkové jednotné pravidlá odmeňovania. Prirodzene na seba narážajú záujmy vyspelejších ekonomík oproti tým menej vyspelým. Totiž cena práce v menej vyspelých krajinách je oveľa nižšia a pri cezhraničnom poskytovaní služieb výrazne zvýhodňuje dodávateľov služieb z „lacnejších" krajín oproti domácim dodávateľom, ktorí musia poskytovať mzdy v tzv. národnej výške. Na druhej strane však zavedenie podmienky poskytovať mzdu v rovnakej výške ako je tá, na ktorú majú nárok porovnateľní zamestnanci v prijímajúcom štáte obmedzí základné premisy slobody voľného pohybu služieb v rámci Európskej únie. Stotožňujeme sa s názorom SDEÚ, že takáto právna úprava môže takýchto poskytovateľov služieb z iných členských štátov zaťažiť do takej miery, že to bude predstavovať obmedzenie v zmysle čl. 49 ZES.[167]

---

[166] Rozsudok SDEÚ z 3. apríla 2008 vo veci C-346/06, Dirk Rüffert proti Land Niedersachsen, 2015 [cit. 7. 2. 2017]. Dostupné: https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ad7896eb-63aa-49f9-a8dc-7e8a2bbcc76d/language-sk/format-RDF.

[167] Tamže.

4.3.1.3 Zhrnutie problematiky vysielania zamestnancov v rámci služieb

Pohnútky, ktoré vedú k aplikácii ustanovení smernice o vysielaní sú rôzne, a to tak z pohľadu vysielajúcich, ako aj prijímajúcich zamestnávateľov. Vychádzajúc z nedávnej histórie je možné konštatovať, že z dôvodu obmedzení[168], ktoré vyplývali pre nové členské štáty (teda aj pre Slovensko) z prístupových zmlúv[169], často zamestnanci z nového členského štátu nepracovali v inom (starom) členskom štáte priamo, ale ako tzv. vyslaní zamestnanci zamestnávateľov z nových členských štátov. V danom prípade zamestnávateľ, resp. spoločnosť postupovala dvomi spôsobmi:

a) na základe slobody usadzovania si spoločnosť založila v členskom štáte tzv. dcérsku spoločnosť, do ktorej vysielala svojich zamestnancov,
b) alebo poskytovala v členskom štáte služby a v rámci nich vysielala svojich zamestnancov do členského štátu.

Napriek skutočnosti, že prechodné obmedzenia voľného pohybu už skončili dávnejšie, otázky spojené s vysielaním zamestnancov v rámci poskytovania služieb sú stále aktuálne.[170] Spočívajú predovšetkým v spomínanej otázke pretrvávajúceho „sociálneho dumpingu".[171]

Vo všeobecnosti platí, že noví zamestnanci sú ochotní pracovať nielen za nižšie mzdy, ale aj v oveľa horších pracovných podmienkach ako pôvodní zamestnanci. Tým samozrejme vytvárajú na trhu práce výrazný tlak na pôvodných

---

168 K otázke obmedzení pozri bližšie KOLEHMAINEN, E. The Directive Concerning the posting of workers: Synchronization of the functions of National Legal Systems. In *Comp. Labor Law & Pol'y Journal, Vol. 20*, 1998 – 1999, s 71 – 104.

169 Ako príklad môžeme uviesť tzv. Nariadenie „2 plus 3 plus 2", na základe ktorého občania nových členských štátov EÚ (s výnimkou Cypru a Malty), mali obmedzenú slobody voľného pohybu pracovných síl v Nemecku v rokoch 2004 a 2007. GYO, CH. Migrant workers in Germany. In *Comp. Labor Law & Pol'y Journal*, Vol. 31, s. 52.

170 *„Podľa existujúcej judikatúry SDEÚ zamestnanci tretích krajín v prípade, že sú legálne zamestnávaní poskytovateľom služieb usídleným v členskom štáte, môžu byť vyslaní do iného členského štátu bez toho, aby v tomto druhom štáte podliehali administratívnym obmedzeniam, akou je povinnosť mať pracovné povolenie"* (C-43/93 (Elst) z 9. augusta 1994, C-44/03 (Komisia proti Luxembursku) z 21. októbra 2004. BARANCOVÁ, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, s. 214.

171 Otázkam sociálneho dumpingu sa venoval aj Giesen, ktorý si kladie základnú otázku: Sociálny dumping, alebo férová súťaž rôznych právnych systémov? Prikláňame sa k názorom tých, ktorí považujú súčasný model vysielania zamestnancov za sociálny dumping. Bližšie pozri GIESEN, R. Posting: Social protection of workers vs. Fundamental Freedoms? In *Common Market Law Review 40*: 143 – 158, 2003, 2003 Kluwer Law International.

zamestnancov. Napriek tomu, že skúmané judikáty SDEÚ sa venovali úzkemu problému posúdenia otázok kolektívnych zmlúv a ich možného vplyvu na odmeňovanie v rámci voľného pohybu a vysielania zamestnancov, dajú sa použiť aj ako výkladové pravidlo na otázky možných iných obmedzení vysielania v rámci slobody služieb, ako sú napríklad dĺžka pracovného času a odpočinok po práci, dĺžka dovolenky, mzdové zvýhodnenia, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky, rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie alebo pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania a pod.

PIATA KAPITOLA

VYBRANÉ APLIKAČNÉ PROBLÉMY

Pri načrtnutí vybraných aplikačných problémov sa budeme zaoberať predovšetkým oblasťami, ktoré sú v otázkach porušovania zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania „najpálčivejšie". Z dostupných údajov vyplýva, že najčastejšie dochádza k porušovaniu tohto zákazu z dôvodu porušenia tzv. oznamovacej povinnosti voči Sociálnej poisťovni, na druhom mieste je to zamestnávanie bez uzavretia pracovnoprávneho vzťahu v zmysle Zákonníka práce, a napokon nelegálne zamestnávanie cudzincov.[172]

5.1 Nesplnenie prihlasovacej povinnosti ako prejav nelegálneho zamestnávania

Podľa § 2 ods. 2 písm. b) ZoNP za nelegálne zamestnávanie považujeme „*zamestnávanie právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, ak využíva závislú prácu fyzickej osoby, má s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer a nesplnila povinnosť podľa osobitného predpisu.*"[173]

V záujme vyhľadávania a odstránenia nelegálnej práce je za nelegálne zamestnávanie považované aj nesplnenie si prihlasovacej povinnosti voči Sociálnej poisťovni. Napriek skutočnosti, že hlavným motívom právnej úpravy je „boj" proti jednej z najčastejších foriem nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania nielen občanov Slovenskej republiky, ale aj cudzincov, a to využívanie ich práce bez riadne uzatvorenej písomnej pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ale taktiež aj nesplnenie ozna-

[172] PERICHTOVÁ, A. *Analýza vývoja nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v SR s dôrazom na jej ekonomický a sociálny dopad na spoločnosť, zamestnávateľa a zamestnanca Správa z riešenia výskumnej úlohy VÚ č. 2327*. [cit. 20. 03. 2017]. Dostupné: http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/ vyskum/2010/ Perichtova/VS _2327_Perichtova.pdf.

[173] Ustanovenie § 231 ods. 1 písm. b) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

movacej povinnosti zamestnávateľa voči Sociálnej poisťovni na účely sociálneho poistenia.

Pri výkone kontrolnej činnosti príslušné správne orgány zisťujú, či sú splnené obe podmienky – existencia pracovnoprávneho vzťahu aj splnenie prihlasovacej povinnosti. Z analýzy judikatúry, ako aj z výsledkov kontrolnej činnosti však vyplýva, že zamestnávateľ sa snaží vyhnúť sankciám, tým že dodatočne predloží alebo vytvorí doklady o „existujúcom" pracovnom vzťahu. V danom prípade však už nemá možnosť zbaviť sa zodpovednosti, pretože nepreukáže, že si splnil prihlasovaciu povinnosť do Sociálnej poisťovne.[174]

Práve z uvedeného dôvodu, považujeme porušenie prihlasovacej povinnosti zamestnávateľa za súčasť komplexného mechanizmu na potieranie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.[175]

Iným problémom aplikačnej praxe je to, že k tomuto porušeniu často dochádza nie z dôvodu využívania nelegálnej práce, ale z oveľa prostejšieho dôvodu – z nepozornosti, či iných subjektívnych nedostatkov súvisiacich s tzv. prihlasovaním do Sociálnej poisťovne. V tejto súvislosti uvádzame príklad z rozhodovacej činnosti Najvyššieho súdu SR[176], v ktorom sa súd zaoberal otázkou aplikácie ustanovení § 231 ods. 1 písm. b) zákona o sociálnom poistení v spojitosti s výkladom pojmu začatie vykonávania činnosti zamestnanca. Zo skutkového stavu daného prípadu vyplývalo, že zamestnávateľ uzavrel so zamestnankyňou pracovnú zmluvu 13. júla 2010, avšak prihlásil ju do registra poistencov Sociálnej poisťovne až 14. júla 2010. Príslušný inšpektorát práce na základe vykonanej kontroly z 21. júla, resp. 27. júla 2010 konštatoval porušenie ustanovení zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v spojitosti so zákonom o sociálnom poistení a uložil zamestnávateľovi pokutu vo výške 2 000 eur za

---

174 K aplikácii ustanovení o prihlasovacej povinnosti, ako aj k určovaniu výšky pokuty za nelegálne zamestnávanie viacerých osôb pozri Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 22. februára 2008, sp. zn. 4 Sžso 32/2007:

„Kontrolou bolo zistené, že žalobca v deň vykonania kontroly porušil zákaz nelegálneho zamestnávania, keď zamestnával 7 fyzických osôb a v deň vykonanej kontroly nepredložil doklady o pracovnoprávnom vzťahu a splnení oznamovacej povinnosť voči Sociálnej poisťovni podľa osobitného predpisu. Dohody o vykonaní práce medzi žalobcom a 7 zamestnankyňami, ktoré sa v čase kontroly nachádzali v prevádzkových priestoroch žalobcu na obdobie od 1. mája 2005 do 30. októbra 2005 (na 150 hodín celkom) doručil žalobca kontrolnému orgánu až 12. mája 2005. Nepreukázal však ich prihlásenie do registra poistencov v Sociálnej poisťovni".

175 Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo 7. októbra 2014, sp. zn. č. 3 Sžo/21/2014.

176 Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 22. augusta 2012, sp. zn. č. 6Sžo/51/2011.

nesplnenie ohlasovacej povinnosti do okamihu začatia vykonávania činnosti danou zamestnankyňou. Keďže odvolacie orgány potvrdili prvostupňové rozhodnutie o uložení pokuty, tak sa daná vec ocitla na Najvyššom súde SR. Na základe analýzy rozhodnutia súdu, ktorým bolo prvostupňové rozhodnutie zrušené môžeme konštatovať, že Najvyšší súd SR pri zdôvodnení svojho rozhodnutia aplikoval tzv. *„pozitivistický právny prístup k aplikácii zákonov, ktorý je v činnosti štátnych orgánov modifikovaný ústavne konformným výkladom, ktorý v závislosti od ústavou chránených hodnôt pôsobí reštriktívne alebo extenzívne na dikciu zákonných pojmov.“*[177] Súd konštatoval, že *„obsah zákonnej právnej normy nemôže byť interpretovaný izolovane, mimo zmyslu a účelu zákona, cieľa právnej regulácie, ktorý zákon sleduje. Požiadavka na ústavne konformnú aplikáciu a výklad zákona je podmienkou zákonnosti rozhodnutia ako individuálneho správneho aktu.“*[178]

V danej situácii teda Najvyšší súd SR dospel k záveru, že prvostupňový orgán mal posudzovať daný prípad v súlade s touto zásadou, a teda skúmať, či naozaj došlo ku konaniu, ktoré má znak porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania v kontexte s účelom zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní s prihliadnutím na všetky okolnosti daného prípadu. V predmetnom prípade si zamestnávateľ, aj keď neskôr, ale splnil zákonnú povinnosť, a zároveň bolo zrejmé, že nemal v úmysle nelegálne zamestnávať. Pre Najvyšší súd SR bolo zároveň podstatné zodpovedať základnú otázku týkajúcu sa včasnosti splnenia si povinnosti prihlásenia do Sociálnej poisťovne ako základného predpokladu pre ustálenie záveru nelegálneho zamestnávania, a to zistenie začiatku výkonu činnosti zamestnanca.

V tejto súvislosti dospel Najvyšší súd SR k záveru, že v čase prihlásenia do Sociálnej poisťovne ešte zamestnankyňa reálne nezačala vykonávať činnosti pre zamestnávateľa, ale iba v deň nástupu absolvovala školenie externým školiteľom, pričom vôbec nebolo zrejmé, čo patrilo do výkonu jej činností podľa rozpisu jej pracovnej náplne. Najvyšší súd SR teda argumentoval tým, že ešte nedošlo k začatiu činnosti zamestnankyňou a poukázal na skutočnosť, že *„cieľom zákonodarcu právnou úpravou zákazu nelegálneho zamestnávania bolo zamedziť nelegálnemu zamestnávaniu fyzických osôb zamestnávateľom“*[179] a k tomu

[177] Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 22. augusta 2012, sp. zn. č. 6Sžo/51/2011, s. 15.
[178] Tamže, s. 16.
[179] Tamže, s. 17.

v tomto konkrétnom prípade nedošlo. Ďalej súd konštatoval, že „*účelom ZoNP je ochrana pracovného trhu pred nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním v materiálnom zmysle, a preto aj prístup k zákonu musí byť materiálny a nie formálny.*“[180] S týmto záverom Najvyšší súd SR sa pri posudzovaní neúmyselných porušení zákazu stotožňujem.

V tejto súvislosti si však dovolíme upriamiť pozornosť na výkladovú nejednotnosť pojmu „začatie výkonu činnosti zamestnanca“. Totiž z teoretickoprávneho vymedzenia pojmov založenie a vznik pracovného pomeru (alebo uzatvorenie dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru a pod.) vyplýva, že k začatiu výkonu práce nemusí dôjsť ihneď po vzniku pracovného pomeru. Z toho teda vyvstáva otázka, kedy je zamestnávateľ povinný prihlásiť zamestnanca do Sociálnej poisťovne. Pracovný pomer síce vznikne dňom, ktorý je v pracovnej zmluve označený ako deň nástupu do práce, ale čo v prípade, ak zamestnanec nenastúpi v deň uvedený v pracovnej zmluve, ale až o dva-tri dni, o čom zamestnávateľ nemohol vedieť ani uvedené nemohol predpokladať (napr. zamestnanec bol uznaný za dočasne práceneschopného), vyvstáva otázka, ako má zamestnávateľ vedieť, kedy si má splniť prihlasovaciu povinnosť.

Za účelom odstránenia týchto nejasností je podľa nášho názoru potrebná zmena právnej úpravy z „najneskôr pred začatím výkonu činnosti zamestnanca“ na „najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru, resp. v deň uzatvorenia dohody“. V prípade, ak by nedošlo zo strany zamestnanca k začatiu výkonu práce, tak by sa uplatnil postup v zmysle § 222 ZP o bezdôvodnom obohatení.

Pri definovaní problému nesplnenia prihlasovacej povinnosti je nutné vziať do úvahy aj fakt, že zamestnanec, ktorý nie je prihlásený do Sociálnej poisťovne, stráca nároky, ktoré mu zo sociálneho poistenia vyplývajú, a preto je úlohou legislatívy chrániť ho pred touto stratou. Úlohou poisťovacieho systému je ochrana veľkej časti obyvateľstva proti zmenám v živote, a to predovšetkým pokiaľ ide o následky vo vzťahu k pracovnej sile. Takáto osoba sa vlastne na účely sociálneho poistenia považuje na nezamestnanú. Nezamestnanosť vo vzťahu k sociálno-poisťovaciemu systému má negatívny dopad, nakoľko nezamestnaná osoba nie je účastníkom povinného sociálneho poistenia.[181] Vylúčenie tejto osoby

[180] Tamže, s. 17.

[181] Podľa zákona o sociálnom poistení sa sociálnym poistením rozumie nemocenské poistenie, dôchodkové (starobné a invalidné) poistenie, poistenie v nezamestnanosti, garančné poistenie a úrazové poistenie.

z povinného sociálneho poistenia znamená, že v prípade určitých nepriaznivých sociálnych udalostí, tejto osobe nevzniká nárok na žiadnu dávku v rámci sociálno-poisťovacieho systému. To znamená, že takáto osoba, nie je poistená a v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti, potreby ošetrovania (starostlivosti) fyzickej osoby, tehotenstva a materstva nemá nárok na dávky nemocenského poistenia vrátane ďalších dávok v rámci sociálno-poisťovacieho systému.

Vychádzajúc zo zákonnej úpravy teda môžeme konštatovať, že zamestnávateľ si svoju prihlasovaciu povinnosť splní, ak zamestnanca prihlási do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia najneskôr pred začatím výkonu činnosti zamestnanca, pričom lehota na splnenie tejto povinnosti je zachovaná aj vtedy, ak sa tlačivo v ustanovenej lehote odoslalo faxom alebo elektronickou poštou, alebo ak bola informácia o prihlásení odoslaná prostredníctvom krátkej textovej správy (SMS). Na ilustráciu, ako sa s daným ustanovením vysporiadava aplikačná prax uvádzame nasledujúce príklady zo súdnych spisov:

„…z predmetných dokladov vyplýva skutočnosť, že napríklad Z. S. bola prihlásená zamestnávateľom na účely sociálneho poistenia 22. januára 2010, avšak už ku dňu 20. januára 2010 jej vznikol nárok na odmenu za vykonanú prácu v sume 16,758 eur. Žalobca v rámci správneho konania tvrdil, že svoju prihlasovaciu povinnosť si riadne splnil zaslaním prípustného elektronického oznámenia. Z predložených registračných formulárov FO vyplýva, že pre Sociálnu poisťovňu bol rozhodujúcim časom pre prihlásenie (ľavý dolný roh formulára) dátum vyplnenia formulára, resp. dátum jeho prijatia poisťovňou.“

… pri dohodách o výkone práce nebol určený iný deň začatia výkonu činnosti, ako bol deň uzatvorenia zmluvy, a preto za relevantný deň začatia výkonu činnosti súd považuje deň podpísania dohôd o vykonaní práce zamestnávateľom a zamestnancom.“[182]

Z vyššie uvedeného zároveň vyplýva, že zamestnávateľ sa prihlasovacej povinnosti nemôže zbaviť ani v prípade, ak zamestnanec dodatočne vypovie dohodu o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru z dôvodu konania v omyle a vyhlási, že nepožaduje vyplatenie odmeny: *„Ani uvedené prehlásenie, že zamestnanec nepožaduje vyplatenie mzdy nemôžu zhojiť skutočnosť, že v čase kontroly táto fyzická osoba závislú prácu pre žalobcu vykonávala.“*[183]

[182] Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 15. apríla 2015, sp. zn. 10 Sžso/28/2014.
[183] Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo 7. októbra 2014, sp. zn. 3Sžo/21/2014.

Z uvedených judikátov vyplýva, že na splnenie zákonnej požiadavky je nevyhnutne potrebné, aby zamestnávatelia striktne dodržiavali prihlasovaciu povinnosť nielen z pohľadu samotného ohlásenia, ale aj vo vzťahu k stanoveným lehotám. Na druhej strane však musíme konštatovať, že absencia spomínanej „správnej úvahy" by predišla príliš reštriktívnemu uplatňovaniu sankcií v prípade, ak by správny orgán zistil, že zamestnávateľ si túto povinnosť nesplnil včas len nedopatrením.

5.2 Zamestnávanie rodinných príslušníkov

Zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v rámci negatívneho vymedzenia ustanovuje, že za nelegálnu prácu, resp. nelegálne zamestnávanie sa nepovažuje situácia, keď pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom, vykonáva prácu jeho príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel, ktorý je dôchodkovo poistený, je poberateľom dôchodku podľa osobitných predpisov alebo je žiakom, alebo študentom do 26 rokov veku.

V praxi sa však objavujú prípady, že túto prácu vykonávajú tieto osoby, avšak nie pre fyzickú, ale pre právnickú osobu. Praktický problém nastáva v prípade ak ide o tzv. „jednoosobovú, s. r. o.", ktorá je z hľadiska faktického stavu v obdobnom postavení ako zamestnávateľ fyzická osoba. V prípade takýchto právnych foriem považujeme absenciu negatívneho vymedzenia za príliš striktnú, a to z ohľadom na tú skutočnosť, že tzv. „jednoosobovej, s. r. o." sa spoločník nezúčastňuje na činnosti spoločnosti len kapitálovou účasťou vo forme vloženia vkladu, ale aj svojou prácou, teda aj svojou podnikateľskou činnosťou. Podnikanie spoločnosti je pre neho ako činného spoločníka základom jeho existencie.[184]

Obdobne poukazujeme aj na situáciou, kedy dochádza k „zamestnávaniu" rodinných príslušníkov fyzickou osobou, ktorá nie je podnikateľom. Právna úprava totiž umožňuje, aby bola zamestnávateľom aj osoba bez živnostenského oprávnenia, avšak zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní tieto

[184] V danom prípade nie je možné opomenúť skutočnosť, že aj jednoosobová, s. r. o. je v zmysle platnej právnej úpravy definovaná ako právnická osoba, a preto sa zavedenie výnimky pri posudzovaní nelegálnej práce javí ako neuskutočniteľné, a to najmä z dôvodu, že by mohlo dochádzať k špekuláciám a obchádzaniu zákona odvolávaním sa na skutočnosť, že spoločnosť, ktorá nelegálne zamestnávala nie je „viacosobovou" právnickou osobou.

osoby nesubsumuje pod uvedené výnimky. Musíme konštatovať, že takáto rodinná „výpomoc" má v danom prípade tak pre konateľa, s. r. o., ako aj fyzickú osobu, ktorá nie je podnikateľom pozitívny následok a nepredstavuje pre zamestnanca – rodinného príslušníka negatíva, ktoré sme definovali v rámci ich vymedzení pri podstate nelegálnej práce. Slovenská súdna prax však v rámci posudzovania tejto formy „zamestnávania" vychádza z platnej právnej úpravy. *„Pri preskúmavaní zákonnosti rozhodnutia o uložení pokuty za správny delikt podľa § 19 ods. 2 písm. a) bod 1. zákona o inšpekcii práce nemôže súd prihliadať na odvolací argument žalobcu, že išlo o súkromnú činnosť príbuzného konateľa a s jeho súhlasom."*[185]

Tu si opätovne dovolíme poukázať aj na iné výsledky rozhodovacej činnosti Najvyššieho súdu SR, v ktorých dospel k záveru, že *„účelom zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní je ochrana pracovného trhu pred nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním v materiálnom zmysle, a preto aj prístup k zákonu musí byť materiálny a nie formálny"*[186], a preto pri posudzovaní, či došlo k naplneniu cieľa zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní je potrebné, aby kontrolný orgán posudzoval všetky okolnosti skutkového stavu, čiže predovšetkým to, či zamestnávateľ mal úmysel porušiť tento zákaz, alebo ide len o príbuzenskú pomoc bez úmyslu obísť povinnosti vyplývajúce z príslušných právnych predpisov.[187]

Inšpiráciu na odstránenie týchto zákonných nedostatkov však nachádzame v rozhodovacej činnosti Najvyššieho správneho súdu ČR, ktorý sa na túto problematiku pozerá odlišne. Napriek jemnej odlišnosti v skutkovom stave, ktorý sa týkal výkonu práce netere zamestnávateľky – fyzickej osoby, by sme

---

[185] Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 1. apríla 2014, sp. zn. 3 Sžo/29/2013.

[186] Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 22. augusta 2012, sp. zn. č. 6 Sžo/51/2011, s. 17.

[187] Napr. zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 82/2005 Z. z., zákon č. 581/2004 Z. z. o zdravotných poisťovniach, dohľade nad zdravotnou starostlivosťou a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

mohli závery súdu aplikovať aj na vyššie uvedenú situáciu. Najvyšší správny súd ČR totiž konštatoval, že je nevyhnutné odlišovať závislú prácu od medziľudskej výpomoci. Nelegálna práca je podľa názoru súdu nepochybne závažným a rozšíreným negatívnym spoločenským javom a jeho pôvodcovia iste majú a budú mať snahu skrývať ju za iné konanie, právom dovolené. Preukazovanie znakov, ako je sústavnosť, či vzťah podriadenosti voči zamestnávateľovi predstavuje v konkrétnych prípadoch pre inšpektoráty práce veľmi náročnú úlohu. Napriek tomu na nich nie je možné rezignovať a namiesto odlišovania rôznych činností jednu z nich prehlásiť za neexistujúcu (teda tvrdiť, že závislou pracou je vlastne akákoľvek činnosť, ktorú jeden človek vykonáva pre druhého podľa jeho požiadaviek). Nie je dobré v rámci boja proti nežiaducej praxi nelegálneho zamestnávania likvidovať bežný občiansky život.

Napokon je možné doplniť, že na uvedené formy sociálnej interakcie pamätá samotné právo. Takzvaná občianska výpomoc nie je síce v súčasnosti definovaná v žiadnom účinnom právnom predpise, avšak § 384 a nasl. zákona č. 40/1964 Sb., Občiansky zákonník, v znení účinnom do 31. decembra 1991, ju zákonodarca charakterizoval takto: *„Ak občan pre iného občana na jeho žiadosť vykoná nejakú prácu, poskytne mu pôžičku alebo mu inak vypomôže, ide o občiansku výpomoc."* Citovaná právna úprava nevylučovala dokonca ani poskytnutie určitej protihodnoty za občiansku výpomoc. Najvyšší správny súd ČR neopomenul fakt, že „socialistický" občiansky zákonník v podstate len nahradil klasický príkazný vzťah názvom občianska výpomoc, ktorý bol zrejme pre vtedajšie politické vedenie v duchu panujúcej ideológie prijateľnejší.

Nový Občanský zákonník (zákon č. 89/2012 Sb.), okrem klasickej príkaznej zmluvy v § 2430 a nasl, v § 700 a nasl. upravuje tzv. rodinný závod, pričom *„za rodinný závod sa považuje závod, v ktorom spoločne pracujú manželia alebo aspoň s jedným z manželov aj ich príbuzní až do tretieho stupňa alebo osoby s manželmi zošvagrenými až do druhého stupňa a ktorý je vo vlastníctve niektorej z týchto osôb."* V tomto prípade sa dokonca počíta so sústavnou prácou členov rodiny, ako aj ich odmeňovaním vo forme podielu na zisku, to všetko mimo režim Zákonníka práce. A tak aj tieto inštitúty, skoršie či súčasné, sú prejavom skutočnosti, že vzájomná medziľudská výpomoc, resp. dobrovoľnícka činnosť boli a sú súčasťou sociálnej reality, ktorú nemôže právo ignorovať alebo dokonca popierať. Ide o vzťahy prirodzené a žiaduce, ktoré nemôžu byť demokratickým právnym štátom postihované. Najvyšší správny súd ČR uzatvára, že *„spoločným rysom a akýmsi „leitmotívom" všetkých znakov závislej práce*

vymedzených v § 2 ods. 1 Zákonníka práce, sú osobná či hospodárska závislosť zamestnanca na zamestnávateľovi. Tieto znaky slúžia k odlíšeniu závislej práce od iných ekonomických aktivít (hlavne samostatného podnikania), ale taktiež od aktivít iného charakteru (hlavne medziľudskej výpomoci). Preto musia správne orgány pri postihovaní nelegálnej práce v konaní obvinenému preukázať naplnenie všetkých týchto znakov – zamestnanec osobne a sústavne vykonáva prácu v mene zamestnávateľa a podľa jeho pokynov, pričom sa voči nemu nachádza v podriadenom vzťahu. Odmena teda síce prísne vzaté nepredstavuje samostatný definičný znak závislej práce (ide o povinnosť, ktorá zamestnávateľovi na základe výkonu práce vzniká), avšak pokiaľ jedna osoba poskytne alebo prisľúbi druhej za jej činnosť odmenu, ide o významnú skutočnosť pre posúdenie, či medzi nimi existuje vzťah nadriadenosti a podriadenosti vyplývajúci z hospodárskej závislosti zamestnanca na zamestnávateľa.“ [188]

Uvedené závery českej súdnej inštancie je možné aplikovať aj na slovenskú právnu úpravu aj aplikačnú prax, a to predovšetkým vo vzťahu k absencii odplatnosti ako definičného znaku závislej práce, ktorý bol z právnej úpravy vypustený práve z dôvodov nejednoznačnosti pojmového vymedzenia závislej práce. Zastávame však názor, že ak pri posudzovaní tzv. príbuzenskej, alebo občianskej výpomoci bude preukázané, že za túto výpomoc bola prisľúbená odmena, tak bude musieť kontrolný orgán aplikovať ustanovenia o nelegálnej práci a postihovať takúto prácu (výpomoc) sankciami za nelegálne zamestnávanie.

5.3 Výkon závislej práce právnickou osobou, resp. fyzickou osobou podnikateľom („Švarcsystém“)

Právno-teoretickému vymedzeniu pojmu „Švarcsystém“ sme sa venovali v predchádzajúcom texte, pričom musíme uviesť, že pohnútkou k využívaniu práce živnostníka, namiesto zamestnanca v pracovnoprávnom, resp. obdobnom právnom vzťahu je predovšetkým situácia na trhu práce, vysoká miera nezamestnanosti, a samozrejme, vysoká miera daňovo-odvodového zaťaženia, a s tým spojené byrokratické a účtovnícke náklady. Miera nezamestnanosti, o ktorej sme bližšie hovorili v druhej kapitole, je častým argumentom zamestnávateľov,

[188] Rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR z 13. februára 2014, sp. zv. 6 Ads 46/2013 – 35.

ktorí nútia zamestnancov, aby pre nich vykonávali závislú prácu ako živnostníci – nútené živnosti. A preto počujú často zamestnanci tak známe: *„ak nebudeš súhlasiť so živnosťou, tak môžeš ísť. Za dverami čaká ďalších desať.“* A práve toto sú časté slová, ktoré si potencionálni zamestnanci musia vypočuť od „nepoctivého“ podnikateľa.

Pre obchádzanie výkonu závislej práce a zamedzenie možnosti obvinenia z výkonu nelegálnej práce sa v praxi používajú rôzne sofistikované opatrenie spočívajúce v skutočnosti, že si zamestnanec založí právnickú osobu (najčastejšie to je, s. r. o.), ktorá potom formálne vystupuje v rámci obchodno-právneho vzťahu namiesto neho a tiež za neho plní zadané úlohy a „pracovné“ pokyny. Následne sa namieta, že nemôže ísť o závislú prácu, pretože pracovné pokyny neplní fyzická osoba.[189] Možný spôsob riešenia sme načrtli v kapitole 3, v ktorej sa venujeme právno-teoretickému vymedzeniu pojmu „závislá práca“.

Iným zaujímavým príkladom obchádzania zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania je vytváranie osobitných združení podľa § 829 a nasl. OZ., v zmysle ktorého sa *„niekoľko osôb môže združiť, aby sa spoločne pričinili o dosiahnutie dojednaného účelu“*. Takúto formu obchádzania zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní riešil v nedávnom období Najvyšší správny súd ČR[190] a vzhľadom na podobnosť právnej úpravy v Českej a Slovenskej republike, týkajúcej sa zákazu nelegálnej práce, ako aj dovtedajšiu takmer zhodnú právnu úpravu v českom aj slovenskom občianskom zákonníku, týkajúcu sa zmluvy o združení, je možné tento príklad z aplikačnej praxe použiť aj na slovenské podmienky.

Podstata analyzovaného prípadu spočívala v skutočnosti, že pre istú spoločnosť XY vykonávalo práce 23 cudzincov vietnamského pôvodu oficiálne ako SZČO, a to na základe uzavretej zmluvy o združení podľa § 829 OZ s uvedenou spoločnosťou. Príslušný kontrolný orgán pri výkone kontroly dospel k záveru, že táto ich práca má všetky znaky závislej práce a udelil týmto osobám pokutu.

Vzhľadom na procesnú ochranu zúčastnených sa daná vec dostala až pred Najvyšší správny súd ČR, ktorý v danej veci potvrdil prvostupňové rozhodnutie

[189] ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha : Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, ISBN 978-80-87146-72-9., s. 241.

[190] Rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR z 15. februára 2017, sp. zn. 1 Ads 272/2016 – 53. [cit. 20. 05. 2017]. Dostupné na: http://www.zakony.cz/soudni-rozhodnuti/nejvyssi-spravni-soud/2017/51/judikat-nss-1-Ads-272-2016-53-GNSS2017345.

o porušení zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Pre potreby bližšej analýzy bolo podstatné zodpovedať základnú otázku, a to či cudzinci a spoločnosť XY, ktorí uzavreli zmluvu o združení podľa § 829 OZ, vykonávali činnosť na pracovisku spoločnosti XY ako združenie SZČO, alebo či títo cudzinci vykonávali predmetné práce v režime závislej práce, ktorá bola zmluvou o združení iba zastieraná. Najvyšší správny súd ČR v tejto súvislosti teda posudzoval viacero skutočností, ktoré bolo nevyhnutné vziať do úvahy na posúdenie, či išlo o závislú prácu, alebo nie. Súd v tejto veci konštatoval, že *„cudzinci vykonávali neodbornú, rutinnú prácu v podniku, ktorý spracovával hydinu. Pre výkon tejto práce mali stanovenú osemhodinovú pracovnú dobu od pondelka do piatku, ich príchody na pracovisko a odchody z neho boli elektronicky evidované, pričom za odpracovanú dobu boli cudzinci platení. Prácu vykonávali podľa pokynov iných osôb, za pomoci nástrojov, ktoré im tieto osoby zabezpečili.“*[191] Svoje tvrdenia oprel súd aj o skutočnosť, že nešlo o samostatnú zárobkovú činnosť, pretože títo cudzinci nevykonávali prácu, ku ktorej sú potrebné špecifické schopnosti či talent, a taktiež ani materiál či nástroje potrebné pre prácu si nezaopatrili sami, ani si sami neurčovali pracovný čas a pod. Tieto skutočnosti viedli súd k záverom, že v danom prípade nemožno hovoriť o samostatnej zárobkovej činnosti, ale o závislej práci. Navyše, v danom prípade je nutné poukázať aj na ten fakt, že neboli ani naplnené zákonné predpoklady účelu činnosti zduženia podľa § 830 OZ, a to že *„Každý z účastníkov združenia je povinný vyvíjať činnosť na dosiahnutie dojednaného účelu spôsobom určeným v zmluve.“*

V danom prípade spoločnosť XY bola oproti ostatným členom združenia v nerovnom postavení, pretože nevykonávala tie isté činnosti ako cudzinci, ale naopak, vystupovala ako zamestnávateľ, riadila týchto cudzincov a dávala im záväzne pokyny. Aj z tohto dôvodu je potrebné túto činnosť klasifikovať ako závislú prácu.

Ak sa pokúsime o zhrnutie, tak činnosť cudzincov vykazovala všetky znaky závislej práce a zmluva o združení bola uzavretá iba formálne. Stotožňujeme sa s názorom[192], že toto rozhodnutie (aj keď ide o judikatúru z ČR) je veľmi dôležité pre celú prax kontrolných činnosti inšpekcie práce, ako aj pre celý trh práce

[191] Rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR 15. februára 2017, sp. zn. 1 Ads 272/2016 – 53. [cit. 20. 05. 2017]. Dostupné na: http://www.zakony.cz/soudni-rozhodnuti/nejvyssi-spravni-soud/2017/51/judikat-nss-1-Ads-272-2016-53-GNSS2017345.

[192] STÁDNÍK, J., KIELER, P. Smlouva o združení a nelegálni práce. In *Práce a mzda*. 2017, 4/2017, Wolters Kluwer. ISSN 0032-6208, s. 43.

na Slovensku, a to predovšetkým z dôvodu, že ak by „*táto zastretá činnosť nebola posúdená ako závislá práca a v konečnom dôsledku nelegálna práca, tak cudzinci, ktorí by takto chceli vykonávať prácu na území Slovenska, by mali omnoho zjednodušenú pozíciu oproti tým, ktorí podstupujú štandardný proces získania povolenia na pobyt za účelom zamestnania.*“[193]

Vzhľadom na uvedené súdne rozhodnutie máme za to, aby boli závery súdu v predmetnej veci aplikované aj pri kontrolnej činnosti slovenskej inšpekcie práce.

5.3.1 Objektívna zodpovednosť za nelegálne zamestnávanie

Častými príkladmi porušovania zákazu nelegálnej práce je využívanie závislej práce tým, že si a) právnická osoba u svojho dodávateľa objedná službu spočívajúcu v rekonštrukcii nebytových priestorov, avšak tieto priestory príde vymaľovať osoba, s ktorou dodávateľ služby spolupracuje ako so živnostníkom. Napriek skutočnosti, že daný objednávateľ nevie, že dodávateľ túto osobu zamestnáva nelegálne, tak v zmysle zákona takúto službu nesmie prijať, inak mu môže byť uložená pokuta.[194] Iný príklad môže byť situácia keď b) si objednávateľ u dodávateľa objedná IT službu, ktorú mu tento dodávateľ poskytne prostredníctvom telekomunikačných zariadení, čiže na diaľku. Opäť sa dostávame do situácie, že objednávateľ nevie, či túto samotnú objednanú prácu vykoná zamestnanec, SZČO, alebo aj neplatený stážista.

Pri výklade normatívneho textu zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní, sa vynárajú viaceré problematické otázky: „*Právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá je podnikateľom, nesmie prijať prácu alebo službu, ktorú jej na základe zmluvy dodáva alebo poskytuje právnická osoba alebo fyzická osoba prostredníctvom fyzickej osoby, ktorú nelegálne zamestnáva, ak ide a) o cezhraničné poskytovanie služby po dobu presahujúcu päť dní v období 12 mesiacov od prvého poskytnutia služby alebo b) o vnútroštátnu dodávku práce alebo cezhraničnú dodávku práce.*“ Táto právna úprava spočíva v tom, že bude možné uložiť pokuty za nelegálne zamestnávanie tak dodávateľovi za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania, ako aj odberateľovi za to, že prijal službu alebo prácu prostredníctvom fyzickej osoby, ktorú nelegálne zamestnával dodávateľ.

[193] STÁDNÍK, J., KIELER, P. Smlouva o združení a nelegálni práce. In *Práce a mzda*. 2017, 4/2017, Wolters Kluwer. ISSN 0032-6208, s. 43.

[194] Ustanovenie § 7b ZoNP.

Na rozdiel od ustanovení o prechode zodpovednosti za zaplatenie pokuty, ktorú nie je možné vymôcť od dodávateľa (predpokladom je vedomosť o nelegálnom zamestnávaní),[195] bude odberateľ povinný zaplatiť pokutu bez ohľadu na jeho vedomosť o porušení zákazu nelegálneho zamestnávania. Z hľadiska teórie to môžeme definovať ako tzv. absolútnu objektívnu zodpovednosť, pretože sa predpokladá, že odberateľ o porušení vedel alebo vedieť mal, a teda nemal od nelegálneho zamestnávateľa prijímať služby a prácu prostredníctvom nelegálne zamestnaných zamestnancov. Zákon v tomto prípade nepripúšťa žiadne liberačné dôvody s výnimkou, že ustanovuje možnosť tzv. prevenčných opatrení v podobe povinnosti dodávateľa, resp. poskytovateľa služby poskytnúť odberateľovi doklady a osobné údaje fyzických osôb, prostredníctvom ktorých mu poskytuje službu alebo dodáva prácu, aby tento mohol preveriť, či poskytovateľ služby neporušuje zákaz nelegálneho zamestnávania.[196]

Zavedenie absolútnej objektívnej zodpovednosti považujeme za príliš reštriktívne a postihujúce aj odberateľov, ktorí nemali vedomosť o nelegálnom zamestnávaní zo strany ich dodávateľov. Napriek skutočnosti, že si pred objednaním služby odberateľ skontroluje svojho dodávateľa, tak už pri samotnej realizácii nemá vedomosť o tom, či osoby, ktoré túto službu alebo prácu uskutočnia, nevykonávajú prácu nelegálne. Aj vo vzťahu k uvedenému navrhujeme obdobné

---

[195] Ustanovenie § 7b ods. 2 a ods. 3 ZoNP.

[196] Vychádzajúc z dôvodovej správy k návrhu zákona č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov, ktorý novelizoval aj ZoNP vyplýva, že snahou zákonodarcu bolo *„pri uvedených obchodnoprávnych vzťahoch (cezhraničné poskytovanie služby, cezhraničná alebo vnútroštátna dodávka práce) zabezpečiť účinnejší boj s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním. Ide totiž o tie obchodnoprávne vzťahy, pri ktorých dochádza častejšie k úmyselnému porušovaniu zákazu nelegálneho zamestnávania po dohode zmluvných partnerov, napríklad cezhraničné obchodnoprávne vzťahy vyznačujúce sa zakladaním schránkových spoločností. Uvedený návrh reaguje na prax, keď si napríklad subjekt so sídlom v Slovenskej republike objedná službu od subjektu usadeného napríklad v Českej republike, pričom subjekt usadený v Českej republike poskytuje túto službu na základe dohody o vykonaní práce uzatvorenej podľa Zákonníka práce Českej republiky občanmi Slovenskej republiky, ktorí obvykle pracujú na území Slovenskej republiky a ktorí nepreukážu príslušnosť k českému systému sociálneho poistenia prostredníctvom formuláru A1, a teda majú byť prihlásení do slovenského systému sociálneho zabezpečenia. Keďže zamestnanci nie sú prihlásení do slovenského systému sociálneho poistenia, je naplnená definícia nelegálneho zamestnávania podľa slovenského zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní osobami, ktoré pracujú na území Slovenskej republiky. Vzhladom na to, že takýto postup si v mnohých prípadoch vyžiadal práve subjekt na území Slovenskej republiky, je potrebné, aby bol spoluzodpovedný za dodržanie právnych predpisov o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní na území Slovenskej republiky.“*

riešenie, ako je to uzákonené pri prechode zodpovednosti za úhradu pokuty v zmysle § 7b ods. 3) ZoNP

Druhým výkladovým problémom je v tejto súvislosti ustanovenie § 7b ods. 5 písm. b) ZoNP. Otázniky sa vynárajú nad pojmom vnútroštátna dodávka práce. Legálne vymedzenie tohto pojmu v právnej úprave nenachádzame. Z dostupných zdrojov Národného inšpektorátu práce vyplýva, že *„táto zákonná úprava sa uplatní, len ak odberateľom bude právnická osoba alebo fyzická osoba, podnikateľ, nie v prípade fyzickej osoby – občana ako odberateľa služby, a zároveň musí ísť o vyššie uvedené cezhraničné poskytovanie služby alebo dodávku práce, nie akékoľvek dodávateľské vykonávanie prác. Ak si teda bežný občan objedná od stavebnej spoločnosti renováciu bytového jadra a inšpektorát práce zistí, že spoločnosť nelegálne zamestnáva zamestnanca, ktorý vykonáva objednanú rekonštrukciu, občan nie je ako odberateľ služby postihnutý za porušenie zákazu prijatia služby alebo práce. Ak však agentúra dočasného zamestnávania dočasne pridelí do spoločnosti zamestnanca, ktorého ale neprihlásila do registra Sociálnej poisťovne, spoločnosť ako užívateľský zamestnávateľ bude pri vykonaní inšpekcie práce taktiež sankcionovaná za porušenie zákazu prijať práce prostredníctvom nelegálne zamestnaných zamestnancov*.“ [197] Výklad Národného inšpektorátu práce síce definuje rozdiely, avšak otázna ostáva priama aplikácia v praxi. Z tohto dôvodu sa ako nevyhnutná javí potreba presného zákonného vymedzenia pojmu „dodávka práce“. Aj vo vzťahu k výkladu Národného inšpektorátu práce by bolo istým riešením konkretizovanie, že ide o dodávku práce v rámci tzv. dočasného pridelenia, resp. agentúrneho zamestnávanie v zmysle § 58 ZP.

5.4 Právny rámec zamestnávania a vysielania cudzincov v Slovenskej republike

Otázky spojené so zamestnávaním cudzincov sú najaktuálnejšou témou spojenou s problémom nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Problematika zamestnávania a celkových možností zamestnanosti v čase hospodárskych a demografických zmien, a to najmä vo svetle v súčasnosti čoraz väčšieho globálne-

[197] Zodpovednosť odberateľa služby a prác pri nelegálnom zamestnávaní. [cit. 21. 05. 2017]. Dostupné na: http://www.nip.sk/?id_af=504.

ho problému, ktorým je migračná kríza, sú hlavným zdrojom otázok aplikačnej praxe. Hlavné výzvy spočívajú v identifikovaní nedostatkov a odporúčaniach konkrétnych opatrení, ktoré by mohli viesť k zlepšeniu situácie migrantov na trhu práce z pohľadu pracovného práva, práva sociálneho zabezpečenia a správneho práva. Migrácia je motivovaná hlavne nedostatkom pracovných síl v rôznych odvetviach hospodárstva.

Z viacerých štúdií vyplýva, že väčšina neohlásených migrantov je v danej krajine aj zamestnaná na „čierno". „*Nelegálna práca sa vyskytuje najmä tam, kde je využívaná málo kvalifikovaná, sezónna, dočasná, alebo príležitostná práca, vykonávaná v nepriehľadných a ťažko kontrolovateľných podmienkach.*"[198] Typická je najmä pre odvetvia, v ktorých sa realizujú náročné práce nízko kvalifikovanej pracovnej sily, za nízke odmeny, pričom konkurencieschopnosť a zisk sa odvíjajú od výšky vstupných nákladov.

Pri zamestnávaní cudzincov na Slovensku musíme rozlišovať medzi zamestnávaním občanov EÚ a zamestnávaním občanov tretích krajín.

K vážnejším problémom súčasnej aplikačnej praxe v Slovenskej republike je zamestnávanie cudzincov z tretích krajín. Súčasný trh práce trpí na nedostatok pracovných síl[199] v niektorých hospodársky významných odvetviach ako stavebný či automobilový priemysel. Keďže slovenský trh práce nedokáže nasýtiť „hlad" firiem, sú tieto nútené hľadať v zahraničí. Zamestnávatelia však narážajú na výrazné zákonné obmedzenia, a preto sa uchyľujú k obchádzaniu zákona. Tieto obmedzenia spočívajú vo viacerých rovinách.

5.4.1 Zamestnávanie cudzincov

Podmienky zamestnávania cudzincov v Slovenskej republike upravuje zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, ako aj zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov. Zákon o službách zamestnanosti rozlišuje medzi zamestnávaním občanov členských štátov EÚ a zamestnávaním občanov z tretích krajín, pri-

[198] ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha : Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, s. 243.

[199] „Skoro polovica firiem má problém s nedostatkom vhodných ľudí. K najťažšie obsaditeľným pozíciám na Slovensku patria remeselníci, šoféri a operátori výroby. Vyplýva to z aktuálneho prieskumu spoločnosti ManpowerGroup." [cit. 21. 04. 2017]. Dostupné na: https://www.aktuality.sk/clanok/400185/ skoro-polovica-slovenskych-firiem-nevie-obsadit-pracovne-miesta/.

čom ustanovuje rozdielne povinnosti pri ich zamestnávaní. V danom prípade sa uplatňuje tzv. pozitívna diskriminácia občanov Slovenskej republiky.

Zamestnávateľ, ktorý má sídlo na území Slovenskej republiky, môže prijať do zamestnania cudzinca spravidla len vtedy, ak mu bol na území Slovenska povolený prechodný pobyt na účel zamestnania a bolo mu udelené povolenie na zamestnanie príslušným úradom.

Vychádzajúc z ustanovení zákona o službách zamestnanosti môže zamestnávateľ zamestnávať štátneho príslušníka tretej krajiny len v pracovnom pomere, a to za podmienok, že:

a) je držiteľom modrej karty EÚ, tzv. „modrá karta",
b) má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta,
c) má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zamestnania,
d) má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny,
e) má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie.

Podstatným legislatívnym obmedzením je v danom prípade zdĺhavý procesný postup na obsadzovanie voľných pracovných miest. Zamestnávateľ, ktorý plánuje vytvoriť pracovné miesta, napriek tomu, že disponuje informáciou, že trh práce nedokáže splniť jeho požiadavku, a teda má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, je povinný písomne oznámiť UPSVaR voľné pracovné miesta, ich počet a charakteristiku.[200]

[200] Ustanovenie § 21 ZoSZ.

Ods. 3) Zamestnávateľ, ktorý má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny podľa odseku 1 písm. a), je povinný najmenej 15 pracovných dní pred podaním žiadosti o vydanie modrej karty písomne oznámiť ústrediu voľné pracovné miesta, ich počet a charakteristiku.

Ods. 4) Zamestnávateľ, ktorý má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny podľa odseku 1 písm. b) okrem štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21b ods. 5, je povinný najmenej 30 pracovných dní pred podaním žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania písomne oznámiť úradu voľné pracovné miesta, ich počet a charakteristiku. Pri obnovení prechodného pobytu na účel zamestnania je zamestnávateľ povinný splniť povinnosť podľa prvej vety najmenej 30 pracovných dní pred podaním žiadosti o obnovenie

Táto povinnosť je vyjadrením tzv. pozitívnej diskriminácie občanov SR, ktorá spočíva v tom, že príslušný úrad práce môže udeliť povolenie na zamestnanie na základe písomnej žiadosti štátneho príslušníka tretej krajiny, zamestnávateľa alebo právnickej osoby, alebo fyzickej osoby, ku ktorej bude štátny príslušník tretej krajiny vyslaný vykonávať prácu, ak voľné pracovné miesto nie je možné obsadiť uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Pri udelení povolenia na zamestnanie úrad prihliada na situáciu na trhu práce.

Zásadnou je v tomto prípade skutočnosť, že na udelenie povolenia na zamestnanie nie je právny nárok.

5.4.1.1 Konanie na úrade práce

Ako sme uviedli v úvode, aktuálnym problémom trhu práce na Slovensku je vysoký dopyt po špecifickej pracovnej sile, po ktorej sa dopytuje neustále rozvíjajúci sa automobilový priemysel. Slovenská pracovná sila už nestačí pokrývať požiadavky trhu, a preto sú zamestnávatelia nútení hľadať „zdroje" mimo SR. Najčastejšie sa slovenský zamestnávatelia obhliadajú po pracovnej sile z Ukrajiny, Srbska a ďalších krajín. Zamestnávanie týchto občanov je administratívne náročné a právna úprava nereflektuje požiadavky trhu. Pri rozhodovaní o žiadosti o udelenie povolenia na zamestnanie alebo modrej karte EÚ alebo v prípadoch, kedy sa vyžaduje potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, sú úrad práce alebo UPSVaR (v prípade modrej karty) povinní prihliadať na situáciu na trhu práce a skúmať, či sa v evidencii uchádzačov o zamestnanie nenachádza taký, ktorý by spĺňal podmienky pre obsadzovanú pozíciu. Ak chce zamestnávateľ zamestnať cudzinca, musí najskôr nahlásiť voľné pracovné miesto príslušnému úradu práce (alebo UPSVaR). Voľné pracovné miesto je potrebné nahlásiť:

a) najmenej 15 pracovných dní pred podaním žiadosti o povolenie na zamestnanie, ak sa v predmetnom prípade vyžaduje povolenie na zamestnanie, na príslušnom úrade práce,

---

prechodného pobytu a pri obnovení prechodného pobytu na účel sezónneho zamestnania najmenej 15 pracovných dní pred podaním žiadosti o obnovenie prechodného pobytu.

Ods. 5) Zamestnávateľ, ktorý má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 22 ods. 8, je povinný najmenej 15 pracovných dní pred podaním žiadosti o udelenie povolenia na zamestnanie písomne oznámiť úradu voľné pracovné miesta, ich počet a charakteristiku. Pri predĺžení povolenia na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania je zamestnávateľ povinný splniť povinnosť podľa prvej vety najmenej 10 pracovných dní pred podaním žiadosti o predĺženie povolenia na zamestnanie.

b) najmenej 30 pracovných dní pred podaním žiadosti o prechodný pobyt na účel zamestnania, ak sa v predmetnom prípade vyžaduje potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, na príslušnom úrade práce, alebo
c) najmenej 30 pracovných dní pred podaním žiadosti o modrú kartu EÚ na UPSVaR.

Úrad práce (alebo UPSVaR) najskôr preskúma, či sa v evidencii uchádzačov o zamestnanie nenachádza taký uchádzač o zamestnanie, ktorý by spĺňal podmienky pre obsadzovanú pozíciu. Ak sa takýto uchádzač v evidencii úradu práce nájde, je úrad práce povinný ho uprednostniť. Výnimkou je prípad, na základe ktorého úrad práce udelí povolenie na zamestnanie bez prihliadnutia na situáciu na trhu práce, a to v prípade, ak to ustanovuje medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná alebo v prípade cudzinca, ktorý je v pracovnom pomere so zamestnávateľom, ktorý má sídlo alebo sídlo organizačnej zložky s pracovnoprávnou subjektivitou mimo územia Slovenska a ktorý ho vysiela na základe zmluvy uzatvorenej s právnickou osobou alebo fyzickou osobou vykonávať prácu na území Slovenska. Takisto bez prihliadnutia na situáciu na trhu práce vydá úrad práce potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta v prípade, že bude na Slovensku vykonávať sústavnú vzdelávaciu činnosť alebo vedeckú činnosť ako pedagogický zamestnanec, vysokoškolský učiteľ, výskumný pracovník alebo umelecký pracovník vysokej školy, výskumný zamestnanec alebo vývojový zamestnanec vo výskumnej činnosti.

5.4.1.2 Konanie o pobyte cudzincov

Okrem povinností vyplývajúcich zo zákona o službách zamestnanosti podlieha zamestnávanie cudzincov aj pod režim zákona o pobyte cudzincov, ktorý ustanovuje podmienky na udelenie povolenia na tzv. „prechodný pobyt na účel zamestnania“. Prechodný pobyt udeľuje štátnemu príslušníkovi tretej krajiny policajný útvar, ak nie sú dôvody na zamietnutie žiadosti, na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, a to na predpokladaný čas zamestnania, najviac však na päť rokov. Zákon o pobyte cudzincov ustanovuje aj tzv. výnimky, v prípade ktorých sa prechodný pobyt nevyžaduje. Ide o možnosť pobytu maximálne v rozsahu 90 dní od začiatku pobytu na území Slovenska. Zamestnanec však musí spĺňať podmienky ustanovené v zákone o pobyte cudzincov.[201]

[201] Ak štátny príslušník tretej krajiny spĺňa podmienky na pobyt podľa osobitného predpisu, splnil si povinnosť podľa § 111 ods. 2 písm. a) a

Obdobne ako pri zákone o službách zamestnanosti, aj v tomto prípade narážame na problém dĺžky konania. Všeobecná lehota na rozhodnutie o žiadosti o udelenie prechodného pobytu je do 90 dní, pričom zákon ustanovuje výnimku (skrátenie lehoty na 30 dní) v osobitných prípadoch ustanovených v § 33 ods. 8 ZoPC (v prípadoch, ak ide o manželský vzťah, sezónne práce, štúdium, lektorské práce, výskum a vývoj, osoba je zahraničný Slovák, zamestnanec zahraničného investora v SR, resp. významného zahraničného investora, resp. pre centrum strategických služieb, realizácia inovatívneho projektu).

5.4.2 Vysielanie a prijímanie cudzincov

Spomínaný zákon o cezhraničnej spolupráci implementáciou smernice 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“) v rámci nepriamej novelizácie v Zákonníku práce

a) pracuje pre významného zahraničného investora v Slovenskej republike,
b) je vyslaný zamestnávateľom so sídlom v členskom štáte na územie Slovenskej republiky v rámci poskytovania služieb zabezpečovaných týmto zamestnávateľom,
c) je zamestnaný v medzinárodnej hromadnej doprave, ak je na výkon práce na území Slovenskej republiky vyslaný svojím zahraničným zamestnávateľom,
d) je v pracovnom pomere so zamestnávateľom, ktorý má sídlo alebo sídlo organizačnej zložky s pracovnoprávnou subjektivitou mimo územia Slovenskej republiky a ktorý ho vyslal na základe zmluvy uzatvorenej s právnickou osobou alebo fyzickou osobou vykonávať prácu na území Slovenskej republiky,
e) zabezpečuje na základe obchodnej zmluvy dodávky tovaru alebo služieb a tento tovar dodáva alebo v súvislosti s dodávkou tovaru uskutočňuje montáž, záručné a opravárenské práce, práce týkajúce sa nastavenia systémov výrobných zariadení alebo v súvislosti s dodávkou tovaru alebo služieb uskutočňuje programátorské práce alebo odborné školenia, ak trvanie jeho pracovnoprávneho vzťahu alebo vyslania na výkon práce nepresiahne celkovo 90 dní v roku,
f) ktorý pre obchodnú spoločnosť, ktorej bola poskytnutá investičná pomoc podľa osobitného predpisu, zabezpečuje na základe obchodnej zmluvy dodávky tovaru alebo služieb a tento tovar dodáva alebo uskutočňuje montáž, záručné a opravárenské práce, práce týkajúce sa nastavenia systémov výrobných zariadení, programátorské práce alebo odborné školenia, a to počas obdobia, na ktoré bolo vydané rozhodnutie o schválení investičnej pomoci,
g) vykonáva sezónne zamestnanie, alebo
h) ktorý pre centrum strategických služieb poskytuje odborné školenia, ak trvanie jeho pracovnoprávneho vzťahu s centrom strategických služieb nepresiahne celkovo 90 dní v kalendárnom roku.

ustanovil podmienky vysielania „slovenských" zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb do zahraničia, resp. cudzincov zo zahraničia na výkon práce na Slovensku.

V zmysle právnej úpravy ustanovenej v § 5 ZP je pre účely správnej aplikácie legálnych pojmov nevyhnutné definovať základné pojmy „vysielajúci zamestnávateľ", „vyslaný zamestnanec" a „vyslanie zamestnanca".[202] Zároveň právna úprava obsiahnutá v § 5 ZP vymedzuje pôsobnosť Zákonníka práce

a) pre pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky, ako aj
b) pre pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorých zamestnávatelia usadení v inom členskom štáte Európskej únie alebo v štáte, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore, vysielajú na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky.[203]

---

[202] Ustanvenie § 5 ZP:
a) Vysielajúci zamestnávateľ je hosťujúci zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v inom členskom štáte Európskej únie vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky,
b) Vyslaný zamestnanec je hosťujúci zamestnanec, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v Slovenskej republike pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v inom členskom štáte Európskej únie.
c) Vyslaním zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb je jeho cezhraničné a) vyslanie pod vedením a na zodpovednosť vysielajúceho zamestnávateľa na základe zmluvy medzi vysielajúcim zamestnávateľom ako cezhraničným poskytovateľom služby a príjemcom tejto služby, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, b) vyslanie medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou alebo medzi ovládanými osobami, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo c) dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

[203] V danom prípade Zákonník práce ustanovuje, že pracovnými podmienkami, ktoré spadajú pod túto pôsobnosť sú
a) dĺžka pracovného času a odpočinok,
b) dĺžku dovolenky,
c) minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,
d) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,

Z hľadiska negatívneho vymedzenia je nutné uviesť, že dodržiavanie vnútroštátnych predpisov, resp. kolektívnych zmlúv v oblasti právnej úpravy dĺžky dovolenky a minimálnej mzdy, resp. minimálnych mzdových nárokov a mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas sa nevyžaduje v prípade počiatočnej montáže alebo prvej inštalácie tovaru, ktoré sú hlavnou súčasťou zmluvy o dodávke tovaru a sú potrebné na uvedenie dodaného tovaru do užívania, pričom sú vykonávané kvalifikovanými zamestnancami alebo odborníkmi dodávateľského podniku, ak čas, na ktorý bol zamestnanec vyslaný, nepresiahne osem dní v období posledných 12 mesiacov od začiatku vyslania.[204]

5.4.3 Prenesená zodpovednosť za vyplácanie mzdy

Z hľadiska možných aplikačných problémov je podstatné upriamiť pozornosť na zavedenie tzv. prenesenej zodpovednosti za vyplácanie mzdy hosťujúcim zamestnancom. Ak si totiž klient objedná službu od zahraničného t. j. hosťujúceho zamestnávateľa a ten neposkytne hosťujúcemu zamestnancovi splatnú mzdu alebo jej časť, tak tento zamestnanec má právo domáhať sa ich vyplatenia u právnickej osoby, ktorá je dodávateľom služby na území Slovenska, ktorej priamym subdodávateľom je hosťujúci zamestnávateľ.

---

e) pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky,
f) rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie,
g) pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania.

204 To však neplatí pre tieto práce:
a) hĺbenie (výkopy),
b) zemné práce (premiestňovanie zeminy),
c) vlastné stavebné práce,
d) montáž a demontáž prefabrikovaných dielcov,
e) interiérové alebo inštalačné práce,
f) úpravy,
g) renovačné práce,
h) opravy,
i) ozoberanie (demontáž),
j) demolačné práce,
k) údržba,
l) maliarske a čistiace práce v rámci údržby,
m) rekonštrukcie.

Dodávateľ služby je povinný poskytnúť hosťujúcemu zamestnancovi splatnú mzdu alebo jej časť v sume, v ktorej nebola vyplatená, do 15 dní od doručenia žiadosti hosťujúceho zamestnanca po odpočítaní zrážok, ktoré by zo mzdy vykonal hosťujúci zamestnávateľ, ak by splatnú mzdu poskytol. Na dodávateľa služby neprechádza zodpovednosť za vykonanie a odvedenie týchto zrážok. Dodávateľ služby je povinný informovať hosťujúceho zamestnávateľa o vyplatení mzdy.

Z hľadiska spomínanej aplikačnej praxe sa ako problém javia nejasnosti v pojmosloví „dodávateľ služby", ktorý nie je legálne vymedzený. Tento pojem je nutné vykladať v spojitosti s § 5 ods. 4 ZP, v zmysle ktorého je vyslaním zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb jeho cezhraničné vyslanie pod vedením a na zodpovednosť vysielajúceho zamestnávateľa na základe zmluvy medzi vysielajúcim zamestnávateľom ako cezhraničným poskytovateľom služby a príjemcom tejto služby, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah. Dodávateľ služby bude v danom prípade totožný s príjemcom tejto služby.

Právna úprava zaviedla aj istý prevenčný kontrolný mechanizmus, ktorý spočíva v tom, že hosťujúci zamestnávateľ je povinný na požiadanie dodávateľovi služby bezodkladne poskytnúť údaje potrebné na to, aby dodávateľ služby mohol skontrolovať, či hosťujúci zamestnávateľ poskytol hosťujúcemu zamestnancovi splatnú mzdu podľa ods. 2 písm. c) alebo jej časť a na to, aby dodávateľ služby mohol splniť povinnosť podľa ods. 9 druhej vety uvedeného ustanovenia. Hosťujúci zamestnávateľ poskytne dodávateľovi služby osobné údaje hosťujúcich zamestnancov v rozsahu nevyhnutnom na dosiahnutie účelu podľa prvej vety.

Zákon v súlade s uvedenou smernicou zavádza aj mechanizmus ochrany týchto hosťujúcich zamestnancov, ktorý spočíva v možnosti podania podnetu priamo alebo prostredníctvom zástupcov zamestnancov na príslušný orgán inšpekcie práce, resp. na súd.

Zaviedla sa aj tzv. prenesená zodpovednosť za nevyplatenie mzdy alebo jej časti obdobne, ako je upravená v prípade dočasného pridelenia zamestnanca podľa § 58 a 58a ZP.

Z hľadiska rozhodného práva, Zákonník práce vymedzuje na tieto účely ako rozhodné právo Slovenskej republiky, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.[205]

[205] Pre otázky posudzovania rozhodného práva pozri bližšie Nariadenie EP a Rady (ES) č. 593/2008, o rozhodnom práve pre zmluvné záväzkové vzťahy, ktoré nadväzuje na Rímsku zmluvu z roku 1980.

Výrazným obmedzením flexibilnejšieho zamestnávania cudzincov je aj v predchádzajúcom texte analyzovaná pozitívna diskriminácia občanov SR. Zamestnávatelia, ktorí nenájdu dostupnú pracovnú silu na slovenskom trhu práce sa prirodzene orientujú na iné krajiny. Zamestnancov z členským krajín EÚ nemajú záujem zamestnávať, a to predovšetkým vo vzťahu k analyzovaným podmienkam vyplývajúcim zo slobody pohybu pracovných síl a v neposlednom rade slobody pohybu služieb. Preto hľadajú svoju pracovnú silu v krajinách mimo Európskej únie. Keďže hlavným cieľom podnikania je zisk, tak sa zamestnávatelia snažia čo najviac znižovať náklady.

Vzhľadom na to, že zamestnancom z členských krajín musia poskytovať vyššie mzdové ohodnotenie ako zamestnancom z tretích krajín, tak prirodzene uprednostňujú zamestnávanie fyzických osôb z nečlenských krajín ako je Ukrajina, Srbsko, resp. z iných krajín Balkánu. Ako možné riešenie sa javí zavedenie možnosti zrýchleného konania pri udeľovaní príslušných povolení pre vybrané odvetvia priemyslu. Slovensko totiž evidentne „trpí" akútnym nedostatkom pracovnej sily v stavebníctve, automobilovom priemysle, či v oblasti IT. Riešenie v podobe prechodných ustanovení o výnimkách pri udeľovaní tzv. „pracovných povolení" pre zamestnávanie cudzincov a na tento účel vymedzenie sústavy hospodársky významných odvetví by prinajmenšom prispelo k zníženiu miery obchádzania súčasných striktných ustanovení právnych predpisov.[206]

Administratívna a časová náročnosť zamestnávania cudzincov, ktorá tkvie v ohlasovacích povinnostiach voči úradom práce, resp. povinnosť zabezpečiť príslušné pracovné, resp. pobytové povolenia „núti" zamestnávateľov hľadať iné „cestičky" na zamestnávanie cudzincov. Tým sa, samozrejme, vystavujú riziku nelegálnej práce. Častým príkladom je využívanie dodávateľských a subdodávateľských služieb od právnických osôb, resp. agentúr z iných členských štátov. Keďže slovenská právna úprava zakazuje, aby zamestnávateľ alebo ADZ štátneho príslušníka tretej krajiny dočasne pridelila na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, tak si zamestnávatelia buď hľadajú dodávateľov v iných členských štátoch (predovšetkým Česko, Poľsko alebo Maďarsko), alebo si v týchto krajinách zriaďujú *ad hoc* firmy, ktoré zamestnajú cudzincov a následne ich v rámci slobody služieb vysielajú na výkon práce k zamestnávateľovi na Sloven-

[206] Príkladom by mohlo byť rozšírenie ustanovení § 33 zákona o pobyte cudzincov o možnosť zrýchleného konania, pričom by sa lehota skrátila na rozhodnutie primerane skrátila, ak by sa žiadosť týkala zamestnávateľa značného hospodárskeho významu.

sku. Vzhľadom na nemožnosť relevantného výkonu kontroly vo vzťahu k tomu, či teda dodávateľ, alebo subdodávateľ služby z inej členskej krajiny neporušil zákaz nelegálneho zamestnávania, bola do právneho poriadku Slovenskej republiky implementovaná smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI") (ďalej len „smernica 2014/67/EÚ").

Výsledkom implementačného postupu bolo prijatie už spomínaného zákona o cezhraničnej spolupráci, ktorý zavádza pre takýchto zahraničných zamestnávateľov z krajín EÚ (resp. EHP), ktorí vysielajú zamestnancov na územie Slovenska v rámci poskytovania služieb) mnohé nové povinnosti, ktoré musia ešte pred začatím vyslania poskytnúť Národnému Inšpektorátu práce.[207] Za admi-

[207] § 4 zákona o cezhraničnej spolupráci

Ods. 1 *„Hosťujúci zamestnávateľ je povinný najneskôr v deň vyslania v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe oznámiť Národnému inšpektorátu práce*

a) svoje obchodné meno a sídlo, ak ide o právnickú osobu, a svoje obchodné meno alebo meno a priezvisko, ak sa líši od obchodného mena, a miesto trvalého pobytu, ak ide o fyzickú osobu,

b) svoje identifikačné číslo, ak mu bolo pridelené, a register, v ktorom je zapísaný,

c) predpokladaný počet vyslaných zamestnancov,

d) meno, priezvisko, dátum narodenia, miesto trvalého pobytu a štátne občianstvo vyslaného zamestnanca,

e) deň začatia a skončenia vyslania,

f) miesto výkonu práce a druh práce vykonávanej vyslaným zamestnancom počas vyslania,

g) názov služby alebo služieb, ktoré bude hosťujúci zamestnávateľ poskytovať prostredníctvom vyslaného zamestnanca v Slovenskej republike,

h) meno, priezvisko a adresu osoby poverenej na doručovanie písomností, ktorá sa počas vyslania bude nachádzať na území Slovenskej republiky (ďalej len „kontaktná osoba")."

Ods. 2) *„Hosťujúci zamestnávateľ je povinný počas vyslania v mieste výkonu práce:*

a) uchovávať pracovnú zmluvu alebo iný doklad potvrdzujúci pracovnoprávny vzťah s vyslaným zamestnancom,

b) viesť a uchovávať evidenciu pracovného času vyslaného zamestnanca v rozsahu podľa osobitného predpisu,

c) uchovávať doklady o mzde vyplatenej vyslanému zamestnancovi za prácu vykonanú počas vyslania".

Ods. 3) *„ Hosťujúci zamestnávateľ je povinný inšpektorátu práce na základe jeho žiadosti*

a) predložiť dokumenty podľa odseku 2,

b) doručiť dokumenty podľa odseku 2 aj po skončení vyslania,

c) predložiť preklad dokumentov podľa odseku 2 alebo ich častí do slovenského jazyka v primeranej lehote určenej inšpektorátom práce."

nistratívne náročné a reálne ťažko uskutočniteľné považujeme zavedenie určenia kontaktnej osoby a jej slovenskej adresy na účely doručovania písomnosti.

Ak teda pristúpime k čiastkovému zhrnutiu analýzy zamestnávania cudzincov, tak musíme konštatovať, že zavedené zmeny dosiahli cieľ, ktorý mal byť sledovaný transpozíciou sekundárneho práva Európskej únie len čiastočne. Boli síce zavedené isté spresnenia podmienok zamestnávania cudzích štátnych príslušníkov vymedzením základného pojmoslovia, boli zavedené aj nové sankcie za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania týchto osôb, avšak absentujú niektoré presné vymedzenia pojmov, ako napríklad dodávka prác, dodávateľ, resp. odberateľ cezhraničnej služby a pod. Na implementáciu uvedených smerníc bol použitý značne nezrozumiteľný legislatívny postup, ktorý sa prejavil v mnohých čiastkových zmenách vo viacerých právnych predpisoch.

Na jednej strane bol tento postup žiadúci, a to predovšetkým vo vzťahu k potrebe zmeny a doplnenia osobitných inštitútov v rôznych predpisoch (napr. Trestný zákon, zákon č. 528/2008 Z. z. o pomoci a podpore poskytovanej z fondov Európskeho spoločenstva či zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a iné), avšak na strane druhej právna úprava roztrieštená vo veľkom množstve predpisov, ktorá by mohla byť zjednotená v jednom komplexnom predpise o zamestnávaní cudzincov. Inšpiráciu nachádzame napríklad v zákone č. 440/2015 Z. z. o športe, ktorý komplexne upravuje pracovnoprávne vzťahy športovcov s delegovanou pôsobnosť Zákonníka práce. Ak totiž vezmeme do úvahy tú skutočnosť, že takto značne rozparcelovaná právna úprava vyznieva pre zamestnávateľov „metúco“, a navyše aj fakt, že cezhraničné pracovnoprávne vzťahy sa budú určite ďalej rozvíjať, tak ucelená právna úprava týchto vzťahov bude v najbližšej dobe potrebná a určite aj žiaduca.

ŠIESTA KAPITOLA
ZÁVEREČNÉ ZHRNUTIE

Vo všeobecnosti predstavuje problematika nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania dlhodobý problém, s ktorým sa „borí" pracovné právo v mnohých krajinách EÚ. Nelegálna práca je čiernou škvrnou trhu práce v celej Európe. Ekonomická a hospodárska kríza, migrácia a globalizácia spoločnosti, ale aj „prozaickejšie" rozširovanie Európskej únie o nové členské štáty spôsobujú problémy v mnohých sférach pracovného života spoločnosti. Voľný pohyb pracovných síl, ako aj voľný pohyb služieb rozširuje hranice európskeho trhu práce, a tým prináša pre vedu pracovného práva nové výzvy.

Našim cieľom bolo definovať a vymedziť základné právno-teoretické východiská problematiky nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v širších súvislostiach, a zároveň vytypovať základné aplikačné problémy, ktoré idú ruka v ruke so zavádzaním nových inštitútov „boja" európskej a národnej legislatívy proti nelegálnej práci a nelegálnemu zamestnávaniu.

S otázkami problematiky nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania bytostne súvisí samotná realizácia práva na prácu, ktoré je medzinárodnoprávnym aj ústavným vymedzením ľudskej práce. Jeho podstata spočíva v snahe každého človeka dosahovať ekonomický príjem na zabezpečenie minimálne primeraného sociálneho postavenia v spoločnosti. Umožnenie realizácie tohto práva leží na pleciach každého štátu, ktorý musí vytvárať primerané prostredie na jeho uskutočňovanie. S právom na prácu úzko súvisí aj právo udržať si prácu, ktoré je vyjadrením podstaty tzv. legislatívy ochrany zamestnanosti. Povinnosťou štátu je preto vytvárať také právne prostredie, ktoré by čo najviac uľahčovalo a umožňovalo realizáciu práva na prácu. Pracovné právo preto v rámci jeho regulačnej funkcie musí v podobe príslušných právnych aktov vytvárať isté mantinely správania sa subjektov pracovnoprávnych vzťahov.

Jedným z hlavných predpokladov predchádzania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania je „zdravý" trh práce, ktorý vykazuje čo najnižšiu mieru nezamestnanosti. Nezamestnanosť predstavuje zásadný sociálny problém, ktorý trápi väčšinu štátov EÚ. Vyššia miera nezamestnanosti vytvára priestor pre špekulatívne spôsoby „zamestnávania". Naplnenosť sociálneho systému uchádzačmi o zamestnanie dáva do rúk nepoctivých podnikateľov silný nástroj na

nútenie týchto uchádzačov vykonávať pre nich prácu v iných ako pracovnoprávnych vzťahoch. Motivácia prirodzene spočíva v snahe o znižovanie nákladov na prácu, ako aj znižovanie administratívnej zaťaženosti. Takzvané nútené živnosti, ktoré sú prejavom „švarcsystému" sú aj v súčasnosti hlavným prejavom nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

Základným teoretickým východiskom pri posudzovaní problematiky nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania je výkon závislej práce. Napriek skutočnosti, že pracovnoprávne vzťahy sú vo svojej podstate uskutočňované prostredníctvom závislej práce už od počiatkov vzniku pracovného práva ako takého, tak jej legálna definícia v normatívnom texte v našich podmienkach dlho absentovala. Uzákonenie tohto pojmu bolo motivované práve vo vzťahu k zefektívneniu boja proti nelegálnej práci. Samotné vymedzenie pojmu závislá práca prostredníctvom definičných znakov slúži na presnú identifikáciu výkonu závislej práce. Práve výkon závislej práce je v súvislosti s priamo úmernou sociálnou ochranou zamestnancov oproti osobám, ktoré vykonávajú činnosti v iných právnych vzťahoch (občianskoprávnych, resp. obchodnoprávnych), oveľa viac chránení normami sociálneho práva. Účelom odlíšenia závislej práce od iných činností je predovšetkým chrániť fyzické osoby pred sociálnou exklúziou. Zamestnanci požívajú vo všeobecnosti zvýšenú mieru ochrany, ktorá spočíva nielen v spomínanej legislatíve ochrany zamestnanosti, ale aj v sociálnom zabezpečení, sociálnej politike či bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a pod. Okrem toho, je v záujme štátu, aby čo najväčšie množstvo osôb vykonávalo prácu v pracovnoprávnych vzťahoch, pretože sa od toho odvíja finančná a rozpočtová stabilita štátu v oblasti daní a odvodov.

Z analýzy právnej úpravy závislej práce vyplýva záver, že jej legálna definícia prechádzala od jej zavedenia v základnom pracovnoprávnom predpise viacerými zmenami. Tieto zmeny boli reakciou zákonodarcu na problémy aplikačnej praxe. Prvotné vymedzenie až desiatich definičných znakov závislej práce sa ukázalo ako rigidné a vytvárajúce priestor na rozličné výklady a jeho obchádzanie. Z uvedeného dôvodu došlo postupne k výraznému zoštíhleniu počtu definičných znakov. Pri podmienke ich kumulatívneho splnenia bol vytvorený priestor, aby pri absencii čo len jedného definičného znaku nie je možné hovoriť o závislej práci. Typickým príkladom bol definičný znak odplatnosti závislej práce, ktorý bol z výpočtu definičných znakov v právnej úprave vypustený ako posledný (zatiaľ). Z aplikačnej praxe boli známe prípady, keď „zamestnávateľ" pri kontrole dodržiavania zákazu nelegálnej práce argumentoval tým, že osoby

na pracovisku, ktoré pre neho vykonávajú prácu, sú tam dobrovoľne, priateľsky mu pomáhajú, a to bez nároku na nejakú odmenu. V danom prípade teda nemohol správny orgán vykonávajúci túto kontrolu konštatovať, že ide o závislú prácu.

Samotný pojem „závislá práca" je špecifickým terminologickým pojmom pracovného práva krajín Európskej únie. Vzhľadom na výrazné zotieranie rozdielov medzi jednotlivými členskými štátmi Európskej únie, nevyhnutné dochádza aj k zjednocovaniu tohto pojmu tak v legislatíve, ako aj v samotnej doktríne Európskej únie. Do tohto procesu výrazne zasahuje aj judikatúra SDEÚ, a to predovšetkým vo vzťahu k aplikačným problémom súvisiacim so slobodou voľného pohybu pracovníkov, resp. voľného pohybu služieb.

Pre posudzovanie otázok spojených s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním je nevyhnutné zaoberať sa aj problematikou nejednotnosti a rôznorodosti trhov práce v jednotlivých členských štátoch Európskej únie. Vývoj právnych vzťahov poznačený rozširovaním Európskej únie prináša aj rôzne pohľady národných legislatív na otázky zamestnávania, ako aj nelegálnej práce. Cez právne akty Európskej únie, či už primárneho, ale najmä sekundárneho práva, dochádza k vytvoreniu do istej miery zjednocujúceho právneho prostredia.

Národná právna úprava nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania má mnohé osobitosti, a napriek relatívne krátkej existencii v normatívnej podobe už prešla mnohými zmenami. Tieto zmeny sú spôsobené implementáciou právnych aktov Európskej únie, ale predovšetkým sú reakciou pracovnoprávnej legislatívy na aktuálne požiadavky aplikačnej praxe.

Je nutné poznamenať, že pre právnu úpravu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania je typická roztrieštenosť nielen vo viacerých normatívnych textoch právnych predpisov vnútroštátneho práva (ZP, ZoNP, ZoSZ, ZoIP, ZoPC, ZoBOZP, zákon o cezhraničnej spolupráci a mnohé iné čiastkové úpravy), ale aj práva Európskej únie. Táto skutočnosť spôsobuje pre adresátov týchto noriem (zamestnávatelia, ADZ, poskytovatelia služieb a pod.) značné problémy pri ich priamej aplikácii v praxi. Subjekty, ktoré využívajú závislú prácu, sú vystavené značnej administratívnej záťaži, ktorá neprispieva k rozvoju podnikateľského prostredia. Právnej úprave chýba istá miera komplexnosti, ktorá vytvára pre bežného účastníka právnych vzťahov neprehľadný a nezrozumiteľný priestor právnych informácií. Podoba zjednocujúceho právneho predpisu by bola určite praxou vítaná.

Napriek tomu, že mnohé zo zavedených zmien v analyzovanej právnej úprave hodnotíme vysoko pozitívne, aplikačná prax ukazuje, že sa ešte stále vynárajú nové nedostatky. Analyzovaná absencia správnej úvahy správnych orgánov, výkladové problémy v otázkach práce rodinných príslušníkov, resp. medziľudskej výpomoci, príliš prísne ponímanie objektívnej zodpovednosti pri postihoch za nelegálne zamestnávanie v rámci odoberania služieb a prác, administratívna náročnosť zamestnávania cudzincov, absencia jednotnej právnej úpravy, a teda výkladu pojmov „závislá práca", „pracovník", „vysielanie" či samotného pojmu „nelegálna prác a nelegálne zamestnávanie" vyžadujú nielen pozornosť, ale predovšetkým zásah pracovnoprávnej legislatívy na národnej aj európskej úrovni. Na záver je možné konštatovať, že ak chce Slovenská republika ďalej obmedzovať nelegálnu prácu, tak je nevyhnutné zvýšiť pozornosť kontrolných orgánov na rizikové oblasti (ako je napr. stavebníctvo, automobilový priemysel a pod.), ako aj na subdodávateľské subjekty, ktoré pre nich zabezpečujú podporné práce. Úlohou štátu bude taktiež zefektívnenie vzájomnej spolupráce medzi kontrolnými orgánmi.

LITERATÚRA

Monografie a vedecké články

ARAVIND R. GANESH. Appointing foxes to guard henhouses: The European posted workers' directive. In *Columbia Journal of European Law*, 2008 – 2009.

BARANCOVÁ, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-241-7.

BARANCOVÁ, H. Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky. In *Flexibilní formy zaměstnávání*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference – Pracovní právo 2010. Brno : Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2010. ISBN 978-80-210-5358-8.

BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo, slovenská a česká judikatúra a judikatúra európskych súdov*. Bratislava : Poradca podnikateľa 2004. ISBN 80-88931-30-0.

BARANCOVÁ, H. Sociálne riziko chudoby v právnom postavení rodiny a viacpočetných rodín. In *Chudoba v slovenskej spoločnosti a vzťah slovenskej spoločnosti k chudobe.* Zborník príspevkov z konferencie UNESCO MOST, 2006. ISBN 80-85544-43-1.

BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce – komentár*, 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-416-2.

BARANCOVÁ, H. Súčasný stav a aktuálne úlohy slovenského pracovného práva. In BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*, Praha : Leges, 2016. ISBN 978-80-7502-177-9.

BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava : SPRINT 2007. ISBN 978-80-89085-95-8.

BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava : SPRINT 2009. ISBN 978-80-89393-11-4.

BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2016. ISBN 978-80-89710-26-3.

BEDNÁRIK, R., DANIHEL, M., SIHELSKÝ, J. *Nelegálna práca v podmienkach slovenskej spoločnosti.* Friedrich Ebert Stiftung, 2003. [cit. 20. 11. 2016]. Dostupné na: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/slowakei/04218.pdf.

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo,* 6. vyd. Praha : C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentár.* Praha : C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2.

BEZOUŠKA, P. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-193-9.

BLANPAIN, R., KLEIN, E. *Európske pracovné právo.* Bratislava : Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK v Bratislave, 1999. ISBN 80-7160-091-1.

CASTELLS-QUINTANNA, D., ROYUELA V. *Unemployment and long-run economic growth: The role of income inequality and urbanisation.* Investigaciones Regionales, no.24, 2012; pp 153 – 173.

CREMERS, J., DØLVIK, J. E., BOSCH G. Posting of workers in the single market: Attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU. In *Industrial Relations Journal* 38:6. ISSN 4629-8692.

A.C.L. DAVIES. *EU Labor Law*. Edward Elgar Publishing Limited 2012. ISBN 978-1-84844-998-5.

DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru.* Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010. ISBN 978-80-7357-554-0.

DOLOBÁČ, M. a kol. *Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2012. ISBN 978-80-7097-977-8.

DØLVIK, J. E., VISSER, J. Free movement, equal treatment and workers' rights: can the European Union solve its trilemma of fundamental principles? In *Industrial Relations Journal* 40:6. ISSN 0019-8692.

DORSSEMONT, F.; LÖRCHER, K.; SCHÖMANN, I. (ed.). *The European Convention on Human Rights and the employment relation*. Bloomsbury Publishing, 2013. ISBN 978-1-84946-338-6.

GIESEN, R. Posting: Social protection of workers vs. Fundamental Freedoms? In *Common Market Law Review 40*, 2003, Kluwer Law International.

GRUŠIĆ, U. *The European Private International Law of Employment*. [Book]. Cambridge : Cambridge University Press, 2015. ISBN 978-1-107-08294-6.

GYO, CH. Migrant workers in Germany. In *Comp. Labor Law & Pol'y Journal*, Vol. 31, s. 47 – 66.

HAMUĽÁKOVÁ, Z., HORVAT, M. Správny súdny poriadok a konanie vo veciach správneho trestania. In *Míľniky práva v stredoeurópskom priestore 2016* [elektronický zdroj] Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2016. ISBN 978-80-7160-414-3.

HANZELOVÁ, E. *Dlhodobá nezamestnanosť v kontexte zmien sociálneho systému a zmien na trhu práce*. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007.

HŮRKA, P. Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu České republiky. In *Flexibilní formy zaměstnávání*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference – Pracovní právo 2010. Brno : Tribun EU, s. r. o., 2010. ISBN 978-80-210-5358-8.

HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu.* Praha : Auditorium, s. r. o., 2009. ISBN 978-80-903786-04-9.

KARPAT, A. Sloboda voľného pohybu pracovníkov v Európskej Únii. In KURIL, M. *Aktuálne otázky pracovnej a sociálnej legislatívy*. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2011. ISBN 978-80-7160-319-1.

KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. ISBN 978-80-7478-341-8.

KOLEHMAINEN, E. The Directive Concerning the posting of workers: Synchronization of the functions of National Legal Systems. In *Comp. Labor Law & Pol'y Journal, Vol. 20*, 1998 – 1999.

KOLMAN, P. Boj proti švarcsystému: „less is more". In *Právní rozhledy*: *Časopis pro všechna právní odvětví*, 2012, roč. 20, č. 9.

KRÁĽ, J. *Ľudské práva v Slovenskej republike*. Bratislava, 2004. ISBN 80-969034-1-1.

KRIŽAN, V. (ed.). *Pracovné právo Európskej únie – dokumenty*. Kraków : Spolok Slovákov v Poľsku – Towarystwo Słowaków w Polsce, 2015. ISBN 978-83-7490-819-1.

KRIŽAN, V. (ed.). *Medzinárodné pracovné právo – dokumenty*. Kraków : Spolok Slovákov v Poľsku – Towarystwo Słowaków w Polsce, 2015. ISBN 978-83-7490-821-4.

KURIL, J., KURIL, M., CIBÁK, Ľ., MINČIČ, V., TREĽOVÁ, S., HAMUĽÁK, J. *Pracovné právo*. Bratislava : Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy, 2014. ISBN 978-80-89654-06-2.

KURIL, M. K niektorým aspektom právnej úpravy výkonu závislej práce z hľadiska Ústavy Slovenskej republiky. In *Verejná správa a regionálny rozvoj*. Bratislava: VŠEMVS, no. 1, 2012.

KURIL, M. Osobitosti právneho postavenia a výkonu práce inšpektora práce. In KURIL, M. *Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce: desať rokov aplikačnej praxe (2001 – 2011).* Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2012. ISBN 978-80-7160-327-6.

LALANNE, S. Posting of workers, EU enlargement and the globalization of trade in services. In *International Labour Review,* Vol. 150 (2011), No. 3 – 4.

LUNDSTROM, K. Family life and the freedom of Movement of workers in the European union. In *International Journal of Law, Policy and the Family* 10, (1996).

MAKARIUSOVA, R. *Globální aktéri a neštátni aktéri*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čenek, s. r. o., 2015.

MATLÁK, J., HAMUĽÁK, J., DUFALA, M. Právne aspekty dlhodobej nezamestnanosti z pohľadu pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. In *Právno-ekonomické aspekty dlhodobej nezamestnanosti v Slovenskej republike*. Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2015. ISBN 978-80-7160-406-8.

MEDVEĎ, J. *Formy prejavu tieňovej ekonomiky*. Banská Bystrica : Fakulta financií UMB, 2001. ISBN 80-8055-652-0.

MURPHY, C. The enduring vulnerability of migrant domestic workers in Europe. In *International and Comparative Law Quarterly,* 2013.

NEAGU, V. Posting of workers in the European Union: Between limiting policies and stimulating standards. In *Conf. Int'l* Dr., 2015.

OLŠOVSKÁ, A. Sociálny dialóg v Slovenskej republike. In OLŠOVSKÁ, A. (ed.)

Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-242-4.

OLŠOVSKÁ, A., TOMAN, J. ŠVEC, M., SCHUSZTEKOVÁ, S., BULLA, M. *Agentúrne zamestnávanie*. Wolters Kluwer, 2015.

ORVISKÁ, M. 2013. *Daňové úniky a tieňová ekonomika: širšie implikácie v podnikaní a financiách.* Technická univerzita v Košiciach : Ekonomická fakulta, 2013.

PÁLENÍK, V. Strieborná ekonomika ako možné exportné zameranie slovenskej ekonomiky – aktuálna situácia a potenciál.[cit. 22. 1. 2017]. Dostupné na http://ekonom.sav.sk/ uploads/journals/WP16.pdf.

PICHRT, J.; MORÁVEK, J. O lidové tvořivosti a sankcích za výkon nelegální práce. In *Právní rozhledy: Časopis pro všechna právní odvětví*. 2013, roč. 21, č. 3.

RYTÍŘOVÁ, L., TEPPEROVÁ, J. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. Vyd. ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-732-4.

SABEL, CH. F., GERSTENBERG, O. Constitutionalising an Overlapping Consensus: The ECJ and the Emergence of a Coordinate Constitutional Order. In *European Law Journal.* Vol. 16, No. 5, September 2010.

SCHLACHTER, M. Posting of Workers in the EU. In *Pecsi Munkajogi Kozlemenyek*, 2010.

SCHNEIDER, F., WILLIAMS, C. C. 2013. *The Shadow Economy*. Londýn : The Institute of Economic Affairs, 2013. ISBN 978-255-36674-8.

SZYDLOWSKA, A. Free Movement of Workers in the European Union and Employment Prospects for Polish Citizens. In *11 Pol. Q. Int'l Aff.* 2002.

D. SHINE, B. The European Union's Right of Free Movement of Workers. In *The University of Memphis Law Review*, Vol. 30.

ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha : Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

ŠTEFKO, M. *Vysílaní zaměstnanů do zahraničí,* Praha : C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-110-9.

ŠVEC, M. et al. *Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach*. Plzeň : Aleš Čenek, 2010. ISBN 978-80-7380-308-7.

ŠVEC, M. Európsky sociálny dialóg. In OLŠOVSKÁ, A. (ed.) *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-242-4.

TKÁČ, V. *Odbory, zamestnávatelia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax)*. Košice : Press Print, 2004. ISBN 80-89084-13-3.

TKÁČ V. *Vybrané kapitoly medzinárodného sociálneho práva*. Legislatívna príručka, Dokumenty k vzdelávaniu zamestnancov, Pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia – Európa a prax.

TOMAN. J. *Individuálne pracovné právo – Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014. ISBN 978-80-89149-41-4.

VAN ZEBEN, M., DONDERS, P. Coordination of Social Security: Developments in the Area of Posting. In *European Journal of Social Security*. Volume 3/2, 107 – 116, 2001. 107, Kluwer Law International (KLI).

ZAHORČÁKOVÁ, J., KURIL, M. Ústavný rámec práva na dovolenku. In KURIL, M. *Soziale Aspekte der Verfassung der Slowakischen Republik (1993 – 2013): Sammelband wissenschaftlicher Beiträge.* Wien : Paul Gerin, 2013. ISBN 978-3-200-03147-0.

ŽELONKOVÁ, I., KUFELOVÁ, I. Nezamestnanosť mladých ľudí v Slovenskej republike. In *Lösung der Arbeitslosigkeit in der Slowakischen Republik (Gesetzgebung, Rechtsprechung und Praxis).* Wien : Paul Gerin, 2013.

WILKINSON, B. *Towards European Citizenship? Nationality, Discrimination and Free Movement of Workers in the European Union*, European Public Law, Volume 1, Issue 3, 1995, Kluwer Law International.

WAGNER, I. The Political Economy of Borders in a 'Borderless' European Labour Market. In *Journal of Common Market Sudies*, 2015, Volume 53. Number 6.

Internetové zdroje

ALLARD, G. Measuring Job Security Over Time: In Search of a Historical Indicator for EPL (Employment Protection Legislation) (August 4, 2005). Instituto de Empresa Business School Working Paper No. WP05-17. [cit. 30. 09. 2016]. Dostupné na: SSRN: http://ssrn.com/abstract=1016327 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1016327

BARANCOVÁ, H. Nová právna úprava agentúrnej práce v Slovenskej republike. In *Societas et Iurisprudentia.* 2015, ročník 3, číslo 1, ISSN 1339-5467, s. 21 – 42 [cit. 21. 04. 2016]. Dostupné na: http://sei.iuridica.truni.sk/archive/2015/01/SEI-2015-01-Studies-Barancova-Helena.pdf

BEDNÁRIK, R., DANIHEL, M., SIHELSKÝ, J. *Nelegálna práca v podmienkach slovenskej spoločnosti.* Friedrich Ebert Stiftung : 2003, s. 11, [cit. 21. 04. 2017]. Dostupné na: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/slowakei/04218.pdf

BEZOUŠKA, P. Závislá práce. In *Právni rozhledy.* 16/2008, s. 579, [cit. 30. 09. 2016]. Dostupné na:

https://www.dropbox.com/s/nvbpipnmzopvks3/bezouska_zavislapraca.pdf?dl=0

GRUS, Z. Švarcsystém v rozhodovací praxi a nový zákon o zaměstnanosti. In *Právní rozhledy* [online]. 2005, č. 1 [cit. 28. 4. 2017]. Dostupné na internete: <http://www.beck-online.cz/legalis/document-view.seam?type=html&documentId=nrptembqgvpxa4s7gfpxg5dsl4ytq&conversationId=966995#selected-node>.

TKÁČ, V. Základné hodnoty Európskej únie, sociálne práva a hospodárske práva. In *Poradca podnikateľa*. Ročník 2007, číslo 11 – 12, [cit. 10. 10. 2015] Dostupné na: http://www.pp.sk/6565/Zakladne-hodnoty-Europskej-unie--socialne-prava-a-hospodarske-prava_A-PMPP30567.aspx

NEKOLOVÁ, M. Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice, VÚPSV, v. v. i. Praha, 2008, s. 9, [cit. 15. 09. 2015]. Dostupné na: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf

NICOLETTI, G., SCARPETTA, S., BOYLAUD, O. *Summary Indicators of Product Market Regulation with an Extension to Employment Protection Legislation (December 1999*). OECD, ECO Working Paper No. 226. [cit. 02. 10. 2015]. Dostupné na: http://ssrn.com/abstract=201668 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.201668

PERICHTOVÁ, A. Analýza vývoja nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v SR s dôrazom na jej ekonomický a sociálny dopad na spoločnosť, zamestnávateľa a zamestnanca Správa z riešenia výskumnej úlohy VÚ č. 2327, [cit. 22. 1. 2017]. Dostupné na internete: http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2010/Perichtova/VS_2327_Perichtova.pdf

Miera evidovanej nezamestnanosti v okresoch SR k 30. 4. 2017 [cit. 20. 5. 2017] Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/statistiky/ nezamestnanost--mesacne- statistiky/kopia-2016.html?page_id=671750

Správa o modernizácii pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia (2007/2023(INI)) [cit. 28. 1. 2017]. Dostupné na internete: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6--2007-0247+0+DOC+XML+V0//SK

Uznesenie Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre sociálne veci z 19. novembra 2014 č. 139 k vládnemu návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (tlač 1212). [cit. 20. 4. 2017]. Dostupné na internete: http://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&ZakZborID=13&CisObdobia=6&CPT=1212

Odporúčaná osnova. [cit. 10. 6. 2014]. Dostupné na http://www.upsvar.sk/ buxus/docs/SSZ/OISS/ADZ/Odporucana_osnova_projektu_na_SZU__ADZ__APZ.pdf.

Krátka správa o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania za roky 2012 – 2015 [cit. 15. 9. 2016]. Dostupné na internete: http://www.nip.sk/?id_af=480

Počet doposiaľ zistených nelegálnych zamestnávaní v roku 2017 k 18. 5. 2017. [cit. 18. 5. 2017]. Dostupné na internete: http://www.nip.sk/register/#

Ministri diskutovali o prípade „Laval" a „mzdovom dumpingu". [cit. 24. 3. 2017]. Dostupné na internete: https://euractiv.sk/clanky/socialna-politika/ministri-diskutovali-o-pripade-laval-a-mzdovom-dumpingu/

Krátka správa o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania za roky 2012 – 2015. [cit. 15. 3. 2017]. Dostupné na internete: http://www.nip.sk/?id_af=480

Správy Národného inšpektorátu práce o stave nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. [cit. 20. 11. 2016]. Dostupné na http://www.ip.gov.sk/?t=46&s=128.

Zodpovednosť odberateľa služby a prác pri nelegálnom zamestnávaní. [cit. 21. 05. 2017]. Dostupné na internete http://www.nip.sk/?id_af=504

Prieskum spoločnosti ManpowerGroup. [cit. 21. 04. 2017]. Dostupné na internete: https://www.aktuality.sk/clanok/400185/skoro-polovica-slovenskych--firiem-nevie-obsadit-pracovne-miesta/

Grant Thornton: *Nová byrokracia v oblasti zamestnávania znižuje konkurencieschopnosť Slovenska.* [cit. 20. 5. 2017]. Dostupné na internete: https://openiazoch.zoznam.sk/cl/165482/Grant-Thornton-Nova-byrokracia-v-oblasti--zamestnavania-znizuje-konkurencieschopnost-Slovenska

Právne predpisy a legislatívne materiály:

Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov

Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 82/2005 Z. z.

Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov

Zákon č. 581/2004 Z. z. o zdravotných poisťovniach, dohľade nad zdravotnou starostlivosťou a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 147/1997 Z. z. o neinvestičných fondoch a o doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 207/1996 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 213/1997 Z. z. o neziskových organizáciách poskytujúcich všeobecne prospešné služby v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 175/1999 Z. z. o niektorých opatreniach týkajúcich sa prípravy významných investícií a o doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 561/2007 Z. z. o investičnej pomoci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 528/2008 Z. z. o pomoci a podpore poskytovanej z fondov Európskeho spoločenstva a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 292/2014 Z. z. o príspevku poskytovanom z európskych štrukturálnych a investičných fondov a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zmluva o Európskej únii a Zmluva o fungovaní Európskej únie (2012/C 326/01)

Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o súkromných agentúrach zamestnania č. 181 z roku 1997

Nariadenie Rady (EHS) č. 1408/71 zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov a ich rodiny, ktorí sa pohybujú v rámci spoločenstva

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie

Vykonávacie rozhodnutie Komisie 2012/733/EÚ z 26. novembra 2012, ktorým sa vykonáva nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 pokiaľ ide o obsadzovanie voľných pracovných miest a vybavovanie žiadostí o zamestnanie a opätovné zaradenie siete EURES

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/66/EÚ z 15. mája 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci vnútropodnikového presunu

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES z 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov, ktorá mení a dopĺňa nariadenie (EHS) 1612/68 a ruší smernice 64/221/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/54/EÚ zo 16. apríla 2014 o opatreniach na uľahčenie výkonu práv udelených pracovníkom v súvislosti so slobodou pohybu pracovníkov

Smernica Rady 2009/50/ES z 25. mája 2009 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania

Smernica 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb

Smernica 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“)

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/52/ES z 18. júna 2009, ktorou sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov

Judikatúra

Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky z 8. júla 1993, sp. zn. II. ÚS 12/93

Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky z 26. augusta 1998, sp. zn. II. ÚS 47/98

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 30. mája 2011, sp. zn. 2 Sžp/16/2011

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 2. júna 2011, sp. zn. 8 Sžo 163/2010

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 22. augusta 2012, sp. zn. 6 Sžo/51/2011

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 9. septembra 2010, sp. zn. 3 Sžo 16/2009

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 20. novembra 2014, sp. zn. 8 Sžo/66/2013

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo 7. októbra 2014 sp. zn. 3 Sžo/21/2014

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 15. apríla 2015, sp. zn. 10 Sžso/28/2014

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo 7. októbra 2014, sp. zn. 3 Sžo/21/2014

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 1. apríla 2014, sp. zn. 3 Sžo/29/2013

Rozhodnutí Ústavného súdu Českej republiky z 9. septembra 2014, sp. zn. Pl. ÚS 52/13

Rozsudok Najvyššieho správneho súdu Českej republiky z 13. februára 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013 – 35

Rozsudok Najvyššieho správneho súdu Českej republiky z 23. marca 2012, sp. zn. 4 Ads 175/2011

Rozsudok Najvyššieho správneho súdu Českej republiky z 13. februára 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2016-135

Rozhodnutie SDEÚ z 3. júla 1986, C- 66/85 Lawrie-Blum v Land Baden--Württmberg (1986) ECR – 2121

Rozhodnutie SDEÚ C- 53/81 Levin v Staatssecretaris von Justitie (1982), ECR 1035

Rozsudok SDEÚ z 18. decembra 2007 vo veci C-341/05 Laval un Partneri Ltd proti Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

Rozsudok SDEÚ z 3. apríla 2008 vo veci C-346/06, Dirk Rüffert proti Land Niedersachsen

Rozsudok SDEÚ vo veci C-109/04 Karl Robert Kranemann proti Spolková republika Severné Porýnie (Vestfálsko).

O AUTOROVI

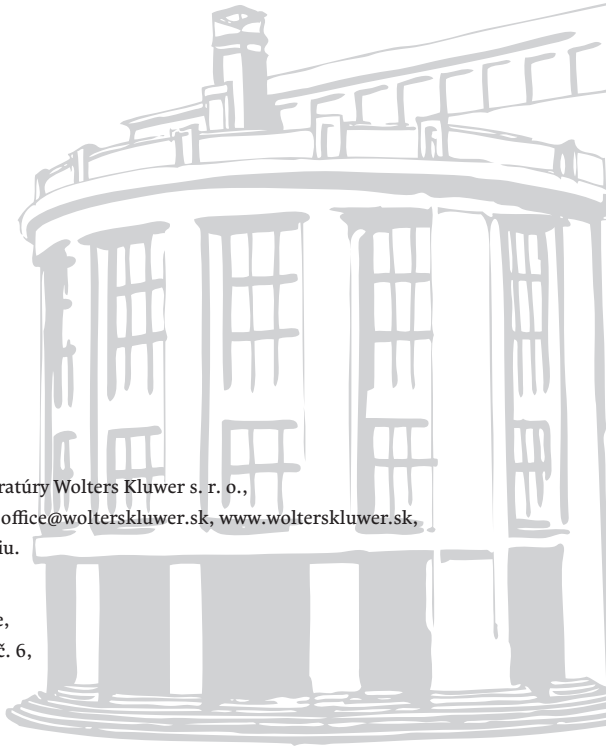
JUDr. Juraj Hamuľák, PhD. (1982)

Štúdium práva na Právnickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave ukončil v roku 2006 a následne pôsobil ako interný doktorand na Katedre ústavného práva na Právnickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave. Doktorandské štúdium úspešne ukončil v roku 2009. V tom istom roku začal pôsobiť na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia ako vedecko-výskumný pracovník. V roku 2014 bol poverený zastupovaním vedúceho Katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia a v roku 2015 sa stal vedúcim tejto katedry. Je zástupcom vedúceho projektov a riešiteľom niekoľkých vedeckých projektov, ktoré sa zameriavajú na problematiku zamestnanosti, ako aj otázky procesných postupov v pracovnoprávnych vzťahoch. Pôsobil aj ako odborný riešiteľ aktivity v rámci projektu „Univerzitný vedecký park" Univerzity Komenského v Bratislave. Je členom Vedeckej rady Univerzity Komenského v Bratislave, Právnickej fakulty. Od roku 2016 vykonáva funkciu prodekana Právnickej fakulty pre vzťahy s odbornou verejnosťou. Vo svojej vedeckej a publikačnej činnosti sa zameriava na široký okruh problematiky individuálnych aj kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov. Pôsobí ako odborný špecialista pri Úrade podpredsedu vlády SR pre investície a informatizáciu pre otázky pracovnoprávnych a štátnozamestnaneckých vzťahov.

Juraj Hamuľák

LEGAL OR ILLEGAL

Právno-teoretické východiská a aplikačné problémy nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v Slovenskej republike



Vydalo vydavateľstvo právnickej literatúry Wolters Kluwer s. r. o.,
Mlynské nivy 48, 821 09 Bratislava, office@wolterskluwer.sk, www.wolterskluwer.sk,
v roku 2017 ako svoju 347. publikáciu.

v spolupráci s:
Univerzita Komenského v Bratislave,
Právnická fakulta, Šafárikovo nám. č. 6,
P.O.BOX 313, 810 00 Bratislava.

Wolters Kluwer

ISBN 978-80-8168-688-7 (Wolters Kluwer s. r. o.)
ISBN 978-80-7160-440-2 (Právnická fakulta UK)