

## PRACOPRÁVNA SUBJEKTIVITA ZAMESTNANCA (NIELEN) V KONTEXTE DUŠEVNÉHO ZDRAVIA\*

JUDR. MONIKA SEILEROVÁ, PHD.

UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH, PRÁVNICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRACOVNÉHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA

MONIKA.SEILEROVA@UPJS.SK

### Abstrakt

Jednou z podmienkou konania s právnymi účinkami (platnosti právnych úkonov) v súkromnoprávných vzťahoch je disponovanie spôsobilosťou na právne úkony. Na podklade subsidiarity Občianskeho zákonníka pôsobiaceho na pracovnoprávne vzťahy vymedzené vo všeobecnej časti Zákonníka práce, platí táto základná podmienka i v pracovnoprávných vzťahoch. V príspevku sa zaoberáme analýzou koncepcie pracovnoprávnej subjektivity zamestnanca, ktorá sa vymyká z úpravy všeobecného súkromného práva. Na pracovnoprávnu spôsobilosť zamestnanca nazeráme i z iného (ako všeobecného) uhla pohľadu, ktorého východiskom je duševný stav fyzickej osoby (zamestnanca). Psychická rovnováha jednotlivca pôsobí na jeho vôľu, na jeho rozpoznávaciu a ovládacie schopnosti. Vplyv duševného zdravotného stavu môže ďalej ovplyvňovať fyzickú osobu v možnostiach zakladania pracovnoprávných vzťahov, či realizácie ďalších pracovnoprávných úkonov.

### Abstract

The validity of legal acts in private law is, inter alia, determined by legal capacity. On the basis of the subsidiarity principle of the Civil Code applicable to labour law relations as defined in the general part of the Labor Code, this basic condition applies also in labour law relations. The paper deals with the analysis of the employee's legal personality, which is beyond the scope of general private law. We look at the employee's legal personality from a different (as general) point of view, based on the mental state of the individual (employee). The impact of a mental health may further affect the person in the possibilities of establishing employment relationships or realizing another labour-law actions.

---

\* Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia projektu APVV – 16 – 0002: Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca

## Úvod

Disponovanie právnou subjektivitou je bazálnym predpokladom pre konštatovanie, že subjekt práva (každý jednotlivec, ktorý sa narodí živý) je spôsobilý stať sa účastníkom právneho vzťahu alebo realizovať právne úkony, t. j. nadobúdať práva a povinnosti.

Pracovné právo ako samostatné právne odvetvie má vlastné pravidlá koordinujúce spôsobilosť mať práva a povinnosti a spôsobilosť právne úkony uskutočňovať. Predmetom príspevku bude analýza právnej subjektivity fyzickej osoby - zamestnanca. Konkrétne sa zamýšľame nad zmyslom a účelom právnej úpravy ohľadne ingerencie zákonných zástupcov u kategórie mladistvých zamestnancov eventuálne tiež pôsobením sankčných mechanizmov v prípade porušenia stanovených povinností a ich dostatočnosťou.

Skúmanie pracovnoprávnej spôsobilosti bude ďalej zamerané predovšetkým na jej súvislosti s duševným zdravím zamestnanca. Psychická rovnováha je pre právne vzťahy dôležitým atribútom, a to hneď vo viacerých sférach. I keď o duševnom zdraví zamestnanca pracovnoprávna úprava nepojednáva (obmedzuje sa iba na pojem zdravia vo všeobecnosti), má aj pre realizáciu pracovnoprávných úkonov rozhodujúci význam. Prítomnosť duševnej poruchy alebo duševnej choroby ovplyvňuje vôľu jednotlivca. Vôľa jednotlivca tvorí základný predpoklad pre vznik právneho úkonu vyvolávajúceho právne následky. Nie v ojedinelých prípadoch dochádza v právnych vzťahov k situácii, že z dôvodu absencie duševného zdravia sa právny úkon stáva absolútne neplatným právnym úkonom. Vznik duševnej poruchy na strane zamestnanca môže viesť k závažným následkom pre osobu zamestnanca, akými je nutnosť preradenia na inú prácu z dôvodu straty spôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu alebo skončenie pracovného pomeru, vznik invalidity, ťažkosti uchádzača o zamestnanie postihnutého duševnou poruchou pri ďalšom uplatnení na pracovnom trhu a otázky odškodňovania duševných chorôb, ktorých príčinou boli faktory pracovného prostredia. Svoj zásadný význam zohráva i pri vyvodzovaní pracovnoprávnej zodpovednosti za spôsobenú škodu. Pre účely prekladaného príspevku je rozhodujúce zameranie sa na skúmanie synonymicky používaných pojmov duševnej poruchy a duševnej choroby z hľadiska dôsledkov pre právne vzťahy a skúmanie existencie duševnej choroby zamestnanca/fyzickej osoby a jeho/jej ďalšej možnosti zaväzovať sa k právnym úkonom v oblasti pracovnoprávných vzťahov.

### Pracovnoprávna subjektivita zamestnanca

V praxi sa pojmy označujúce právnú subjektivitu používajú rôzne. Ak sa pridržujeme právnej teórie, tá dôsledne rozlišuje medzi pojmami právnej subjektivity a spôsobilosti na právne úkony. V. Knapp sa vyslovuje k tzv. všeobecnej právnej subjektivite, ktorú človek nadobúda už tým, že sa narodí. Všeobecnú právnú subjektivitu pritom odvodzuje z čl. 5 Listiny základných práv a slobôd, podľa ktorej „má každý spôsobilosť na práva“. Momentom narodenia sa stáva subjektom práva. Neznamená ale, že od tohto

okamihu môže i vďaka  
to nutné odložiť pr  
úpravy všeobecnú  
kona č. 40/1964 Zb.  
úkonom je zaručená  
nosti ju občianske  
a spôsobilosť na práv  
Používajúc pojem  
mať práva a povinn  
na teória rovnako  
ktorej tieto zloží  
V pracovn  
z pracovnoprávn  
v totožnom resp  
zodpovednosti p  
nej odbornej š  
ust. § 35 ods. 1  
iných osôb  
a pracovnoprávn  
Vlastnú karc  
mestnanc  
úkony v pracovn  
pracovnoprávn  
dochádzky (ust. § 11)  
Pre oblasť  
k právam z povinn  
ticky prácu vykon  
covnej zmluve a  
so zákonom. S  
\* KNAPP, V., *Právo*  
\* ŠVESTKA, J., *Právo*  
1. vydání, Praha, C. A. B.  
\* Podmienka, že sa  
Ľudské dôstojnosť v  
aj keď človek narodí  
ho pomeru. Pod  
dochádza k  
\* GALVAS, M., *Právo*  
ho  
základní, B. Právo

okamihu môže i všetky práva nadobúdať.<sup>1</sup> Od tzv. všeobecnej právnej subjektivity je preto nutné odlišovať spôsobilosť k právnym úkonom. Ak vychádzame z terminológie právnej úpravy všeobecného súkromného práva, Občianskeho zákonníka (ust. § 7 a ust. § 8), zákona č. 40/1964 Zb. v znení neskorších predpisov (ďalej len „OZ“), spôsobilosť k právnym úkonom je označovaná ako svojprávnosť a spoločne so spôsobilosťou mať práva a povinnosti ju občianskoprávna teória pomenúva ako právnú spôsobilosť.<sup>2</sup> Právna subjektivita a spôsobilosť na právne úkony napokon bývajú označované aj ako synonymické pojmy. Používajúc pojem právnej subjektivity dochádza k rozoznávaniu jej pasívnej (spôsobilosť mať práva a povinnosti) a aktívnej zložky (spôsobilosť k právnym úkonom). Pracovnoprávna teória rovnako operuje s jednotným pojmom „pracovnoprávnej subjektivity“, v rámci ktorej tieto zložky ďalej rozčleňuje.

V pracovnom práve dochádza k získaniu spôsobilosti mať práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov a zaväzovať sa v právnych vzťahoch u zamestnanca v totožnom momente, nie postupne. Výnimkou z tohto pravidla je iba dohoda o hmotnej zodpovednosti podľa ust. § 11 ods. 3 ZP, zmluva o budúcej pracovnej zmluve žiaka strednej odbornej školy/odborného učilišťa podľa ust. § 53a ZP a smrť zamestnanca v zmysle ust. § 35 ods. 1 ZP, pri ktorej sa spôsobilosť k nadobúdaniu pracovnoprávnych nárokov iných osôb ako zamestnanca iba odvodzuje od pracovnoprávneho vzťahu a pracovnoprávnej spôsobilosti bývalého zamestnanca.

Vlastná koncepcia pracovnoprávnej subjektivity je založená na skutočnosti, že zamestnanec získava spôsobilosť mať práva a povinnosti a možnosť platne realizovať právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch dovŕšením 15. roku veku. Podmienkou však je, aby pracovnoprávny vzťah nevznikol v deň, ktorý predchádza dňu ukončenia povinnej školskej dochádzky (ust. § 11 ods. 2 ZP).<sup>3</sup>

Pre oblasť pracovného práva je ďalej typické rozlišovanie medzi spôsobilosťou k právam a povinnostiam, spôsobilosťou k pracovnoprávnym úkonom a možnosťou fakticky prácu vykonávať.<sup>4</sup> Právny úkon je platný a účinný už momentom uzatvorenia pracovnej zmluvy, ak podstatná náležitosť (deň nástupu do práce) bola dohodnutá v súlade so zákonom. Subjektom vznikajú určité práva a povinnosti z pracovného pomeru už uzav-

<sup>1</sup> KNAPP, V., *Teorie práva*, Praha: C. H. Beck, 1999, s. 72.

<sup>2</sup> ŠVESTKA, J., SPÁČIL, J., ŠKÁROVÁ, M., HULMÁK, M. a kol., *Občiansky zákonník I. § 1 – 459. Komentár*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 98.

<sup>3</sup> Podmienka, že deň nástupu do práce nesmie dohodnutý na deň, ktorý by predchádzal skončeniu povinnej školskej dochádzky sa použije aj v prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, aj keď deň nástupu do práce nie je povinnou náležitosťou dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Platí, že zamestnanec nesmie začať prácu vykonávať skôr ako v deň keď sa jeho povinná školská dochádzka končí. Vychádzame pritom z ust. § 223 ods. 2 ZP v spojení s ust. § 11 ZP.

<sup>4</sup> GALVAS, M., K úprave právnej subjektivity človeka v pracovnom práve vo vzťahu k návrhu nového občianskeho zákonníku, IN: *Právnik*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, č. 9/2006, s. 1064

retím pracovnej zmluvy medzi zamestnávateľom a mladistvým, momentom dovŕšenia 15. roku veku mladistvého. Plne spôsobilý zamestnanec sa stáva účastníkom právneho vzťahu, avšak bez možnosti pristúpiť k plneniu hlavných záväzkov, ku ktorým sa zaviazal, t. j. výkonu závislej práce. Šírka obsahu právneho vzťahu je do momentu dňa nástupu do práce limitovaná. Mladistvý zamestnanec má právo odstúpiť od zmluvy z dôvodu omylu, má povinnosť informovať, že v dohodnutý deň z dôvodu prekážky v práci nemôže nastúpiť do práce alebo má povinnosť v dohodnutý deň do práce nastúpiť, ak mu v tom nebráni prekážka v práci. Fakticita realizácie pracovného pomeru je však časovo odložená, do dňa kým zamestnanec neukončí povinnú školskú dochádzku. S touto podobou pracovnoprávnej úpravy sa stotožňujeme. Jej vhodnosť potvrdzuje i vývoj právnej úpravy v Českej republike, ktorá spočiatku od pôvodnej úpravy (ust. § 6 Zákonníka práce ČR, zákona č. 262/2006 Sb., totožnej so slovenskou koncepciou) v novom Občianskom zákonníku (zákon č. 89/2012 Sb.) upustila. Zaviedla kumuláciu splnenia podmienok dovŕšenia pätnásťteho roku veku i ukončenia povinnej školskej dochádzky. Prijaté riešenie nebolo vnímané priaznivo a preto sa stalo len dočasným. Nadobúdanie pracovnoprávnej subjektivity v zmysle ust. § 35 Občianskeho zákonníka ČR sa preto opätovne vrátilo k jeho pôvodnej podobe, ktorá je identická so slovenskou právnou úpravou.<sup>5</sup>

Osobitosť pracovnoprávnej subjektivity ďalej spočíva v oddelení pracovnoprávnej spôsobilosti (mladistvého) zamestnanca a účasti zákonných zástupcov na vzniku a realizácii pracovnoprávneho vzťahu. Zákonodarca nepodmieňuje platnosť uzavretia pracovnej zmluvy súhlasom zákonného zástupcu. Právna úprava sa týmto nevymyká ani iným zahraničným štandardom (príkladom je Česká republika, Poľsko). Stotožňujeme sa s názorom H. Barancovej, podľa ktorej toto pravidlo „*vychádza okrem iného aj zo zásady výlučného osobného výkonu práce, v ktorom sa zamestnanec nemôže dať zastúpiť. Ak je fyzicky spôsobilý aktívne vykonávať osobne prácu a plniť všetky práva a povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru, musí byť spôsobilý aj na právne úkony.*“<sup>6</sup> Ingerencia zákonných zástupcov je premietnutá v požiadavke zabezpečenia ich vyjadrenia pri vzniku pracovného pomeru, ich upovedomenia pri skončení pracovného pomeru zamestnávateľom a vyžiadaní vyjadrenia pri skončení pracovného pomeru mladistvým. Vyplyvajú z ust. § 223 ods. 2 ZP sa táto požiadavka nevzťahuje na založenie a vznik pracovnoprávnych vzťahov založených na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pome-

<sup>5</sup> V slovenských podmienkach sa však problém, ako poukazuje M. Dolobáč, objavuje v školskom zákone, zákone č. 245/2008 Z. z. a o zmene a doplnení niektorých zákonov z dôvodu, že ukončenie školského roka a teda i povinnej školskej dochádzky nastáva až dňom 31. 8., t. j. ukončením školských prázdnin, počas obdobia ktorých by si mladistvý zamestnanec mohol nájsť vhodné zamestnanie. Bližšie pozri DOLOBÁČ, M., Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 71.

<sup>6</sup> BARANCOVÁ, H., Vzťah Občianskeho zákonníka a Zákonníka práce. In: LAZAR, J., Návrh legislatívneho zámeru kodifikácie súkromného práva (materiály z odbornej konferencie). Bratislava: Ministerstvo spravodlivosti SR, 2008, s. 157-158; *Justičná revue*, Bratislava: Ministerstvo spravodlivosti SR, roč. 60, 2008, č. 3, s. 379.

ru. Zastávame názor, že analogicky by sa vyžiadanie vyjadrenia malo vzťahovať i na tieto pracovnoprávne vzťahy. Opierame sa pritom o spoločné menovateľa. V oboch prípadoch sa zamestnanec zaväzuje k výkonu závislej práce pre zamestnávateľa a účel ust. § 41 ods. 4 ZP, ktorým je okrem informatívnej funkcie aj ochrana mladistvého zamestnanca. Rešpektujeme jeho plnú pracovnoprávnu svojprávnosť, na druhej strane je nutné brať zreteľ na to, že v zmysle občianskoprávných predpisov je mladistvý zamestnanec naďalej neplnoletou fyzickou osobou (aj dieťaťom) spadajúcou do rámca práv a povinností v zmysle zákona o rodine, zákona č. 36/2005 Z. z. v znení neskorších predpisov, podľa ktorého rodič ako jeho zákonný zástupca zodpovedá za jeho výchovu, zdravie a všestranný vývin.<sup>7</sup>

Zaistenou formou participácie je vyjadrenie zákonného zástupcu. Absencia vyjadrenia nespôsobuje neplatnosť právneho úkonu, t. j. uzatvorenej pracovnej zmluvy.<sup>8</sup> Všeobecne sa prijíma, že sankciou za porušenie pravidla vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu je pokuta zo strany inšpektorátu práce z dôvodu porušenia pracovnoprávných predpisov. Akú sú dôvody, ktoré tento právny záver vysvetľujú? Nebolo by účinnejšie, aby zákonná norma viedla k riešeniu, že nevyžiadanie vyjadrenia by malo za následok neplatnosť uzatvorenej pracovnej zmluvy?

Odôvodnenie, že absencia vyjadrenia nespôsobuje neplatnosť je založené primárne na odkaze k ust. § 17 ods. 2 ZP (absencia režimu doložky neplatnosti). Ako podporný argument uvádzame povahu vyjadrenia (jedná sa o zhodnotenie, vyjadrenie názoru zákonného zástupcu, nie súhlas), účel normy a rešpektovanie plnej pracovnoprávnej spôsobilosti mladistvého zamestnanca.

Neplatnosť pracovnoprávneho úkonu (tzv. doložka neplatnosti) je spojená s nedostatkom i.) súhlasu (príslušného orgánu, zákonného zástupcu, zástupcu zamestnancov), ii.) predchádzajúcim prerokovaním (so zástupcami zamestnancov) a iii.) formou, ktorú ZP pri niektorých právnych úkonoch požaduje. Právny úkon je vo vymedzených prípadoch neplatný tam, kde to ZP alebo osobitný predpis ustanovuje.

Okrem týchto podmienok (súhlas, prerokovanie a forma), ktoré sú spájané s doložkou neplatnosti, sa v ZP vyskytujú normy kde neplatnosť právneho úkonu Zákonník práce sám, bez podmienky súhlasu, prerokovania či formy, výslovne zakotvuje. ZP totiž „vyslovuje“ doložku neplatnosti napríklad aj pri vymedzení záväzkov o konkurenčnej doložke (záväzok o nevykonávaní určitej činnosti po skončení pracovného pomeru, záväzok

<sup>7</sup> Podľa ust. § 28 ods. 1 zákona o rodine, zákona č. 36/2005 Z. z. „súčasťou rodičovských práv a povinností sú najmä a) sústavná a dôsledná starostlivosť o výchovu, zdravie, výživu a všestranný vývin maloletého dieťaťa, b) zastupovanie maloletého dieťaťa, c) správa majetku maloletého dieťaťa. Okrem toho, že sa jedná o demonštratívny výpočet povinností rodičov, dôležitú výpovednú hodnotu v súvislosti s výkonom závislej práce má povinnosť vymedzená pod písm. a) zákona.

<sup>8</sup> BARANCOVÁ, H., Zákonník práce: komentár. 3. vyd. Bratislava: C. H. Beck, r. 2013, s. 321 alebo tiež ŽUČOVÁ, J. – BARINKOVÁ, M. – DOLOBÁČ, M., Pracovné právo v poznámkach s príkladmi, 2. dopl. a aktualiz. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, s. 126

poskytnutia primeranej peňažnej náhrady), ktorých neobsiahnutie v pracovnej zmluve, by činilo konkurenčnú doložku neplatnou (§ 83a ods. 8 ZP), hmotnoprávne podmienky výpovede (§ 61 ods. 2 ZP) alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru (§ 70 ZP). Ak by sme pri týchto prípadoch vychádzali výslovne zo znenia ust. § 17 ods. 2 ZP, museli by sme tieto skutočnosti zahrnúť pod „formu“ právneho úkonu (o súhlas resp. prerokovanie sa v žiadnom z uvádzaných príkladov nejedná). Za formu právneho úkonu by tak bolo potrebné považovať nielen jej písomnosť (ústnosť), ale i to, čo má ten – ktorý právny úkon pre svoju platnosť obsahovať (napríklad vymedzenie dôvodu právneho úkonu). Myslíme si, že doložku neplatnosti v pracovnoprávných úkonoch je v dôsledku týchto skutočností potrebné vnímať extenzívnejšie, nad rámec „skutkových podstat“ obsiahnutých v ust. § 17 ods. 2 ZP. Zákonodarca teda postupoval tak, že do režimu doložky neplatnosti zahrnul iba určité hmotnoprávne podmienky/požiadavky platnosti právneho úkonu (tri vyššie uvádzané „formy“) a súčasne kde si to vyžadoval účel normy, túto požiadavku doložkou neplatnosti (bez ohľadu na ust. § 17 ods. 2 ZP) zdôraznil. Keďže zákonodarca v ust. § 41 ods. 4 ZP nepostupoval voľbou ani jednej z možností, môžeme usudzovať, že nemal záujem porušenie tejto povinnosti sankcionovať neplatnosťou. Na druhej strane existujú pracovnoprávne úkony, pri ktorých neplatnosť vyplynie zo skutočnosti, že ide o podstatnú náležitosť právneho úkonu, ktorej neobsiahnutie vedie k rozporu so zákonom a teda neplatnosti právneho úkonu podľa ust. § 39 OZ. Podľa ust. § 39 OZ je právny úkon neplatný, ak svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom.<sup>9</sup> Príkladom je absencia podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy, neplatnosť preradenia na inú prácu, neplatnosť z dôvodu rozporu s kogentnou pracovnoprávnou normou (napr. dojednávanie zmluvnej pokuty, ktorá presahuje rámec zabezpečovacích prostriedkov vymedzených v ust. § 20 ZP alebo tiež skončenie pracovného pomeru výpoveďou z iného ako taxatívne daného dôvodu). Platí tak, že rozsah použitia občianskoprávných ustanovení, konkrétne ust. § 39 OZ sa analogicky uplatňuje aj v pracovnoprávných vzťahoch.<sup>10</sup> Ust. § 41 ods. 4 ZP má povahu kogentnej pracovnoprávnej normy, ktorú si účastníci nemôžu vzájomnou dohodou upraviť ani ju vylúčiť. Pracovnoprávna teória súčasne uvádza, že „v prípade, ak by zamestnávateľ uzavrel pracovnú zmluvu s mladistvým bez predchádzajúceho lekárskeho vyšetrenia, pracovná zmluva ako právny úkon by bola

<sup>9</sup> Napr. podľa Uznesenia Najvyššieho súdu SR, sp. Zn. 5 Cdo 42/2010 zo dňa 9. júna 2010: „Neplatnou je aj výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi. Rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami.“

<sup>10</sup> Použitie ust. § 39 OZ na pracovnoprávne vzťahy potvrdzuje napr. Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 5 Cdo 42/2010 zo dňa 9. júna 2010, podľa ktorého: „Neplatnou je aj výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi. Rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku.“

neplatná, pretože by bola v rozpore so zákonom.<sup>11</sup> Ust. § 41 ods. 3 ZP o predchádzajúcom lekárskom vyšetrení je rovnako kogentnou pracovnoprávnou normou, ktorej povaha je zdôvodnená potrebou ochrany zdravia mladistvého zamestnanca. Nastáva tak rozdiel v právnych dôsledkoch pri nerešpektovaní právnych noriem.

Dôvodnosť zachovania platnosti pracovnej zmluvy pri absencii vyžiadania vyjadrenia však podľa nášho názoru úzko súvisí s priznaním a rešpektovaním plnej pracovnoprávnej subjektivity zamestnanca. Ak by sme pripustili jej neplatnosť, podľa právneho stavu de lege lata jedine z dôvodu rozporu so zákonom, (§ 39 OZ) došlo by k zmareniu takto koncipovanej pracovnoprávnej subjektivity, aj napriek tomu, že povinnosť požadovať vyjadrenie je daná zamestnávateľovi, nie mladistvému zamestnancovi.<sup>12</sup> To nič nemení na skutočnosti, že nekonanie zamestnávateľa alebo nespolupráca zákonného zástupcu by pracovnoprávnou subjektivitu mladistvého negovala. Žiada sa doplniť, že nie jasné či postačuje splnenie povinnosti vyžiadania vyjadrenia alebo i disponovanie vyjadrením pri uzatváraní pracovnej zmluvy. Myslíme si, že zamestnávateľ by sankciou nemal byť postihnutý, ak preukáže, že si vyjadrenie vyžiadala ale zákonní zástupcovia ostali nečinní. Opačný názor by viedol k tomu, že zamestnávateľia z dôvodu obavy o postihnutie peňažnou sankciou zo strany inšpektorátu práce, by odmietali uzatvárať pracovné zmluvy s mladistvými, a to pre potenciálnu nečinnosť zákonných zástupcov. Ak by splnenie povinnosti zamestnávateľom vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu bolo postihnuté sankciou neplatnosti, rovnako by sme sa vrátili k výsledku, že z dôvodu opomenutia konania zamestnávateľa, by sa pracovnoprávna subjektivita zamestnanca obmedzila. Aj napriek pôsobeniu ust. § 17 ods. 3 ZP, podľa ktorého neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak ju nespôsobil sám.

Záver o neplatnosti pracovnej zmluvy z dôvodu nevyžiadania vyjadrenia pre rozpor so zákonom vyvracia i to, že z podstaty vyjadrenie vyplýva, že nie je dôležité či zákonný zástupcu sa k výkonu práce mladistvého prikloní alebo nie. V tomto smere je nevyhnutné zohľadniť účel takto koncipovanej normy. Ustanovenie § 41 ods. 4 ZP plní najmä informatívny účel a rešpektuje zmluvnú slobodu plnohodnotného účastníka právnych vzťahov. Pre uzatvorenie pracovnej zmluvy kladný alebo záporný záver zákonného zástupcu k výkonu práce mladistvého, nezohráva svoju relevanciu. Zmyslom je oboznámiť zákonných zástupcov s tým, že ich maloleté dieťa bude popri školských povinnostiach plniť i pracovnoprávne záväzky voči zamestnávateľovi a zodpovedať za ich prípadné neplnenie či spôsobenú škodu. Vyjadrením zákonného zástupcu sa poskytuje možnosť zhodnotiť

<sup>11</sup> BARANCOVÁ, H., Zákonník práce: komentár. 4. vyd., Bratislava: C. H. Beck, 2015, s. 409, podobne JENDRÁLOVÁ, A., Zamestnávanie mladistvých zamestnancov. In: Práca, mzdy a odmeňovanie, č. 4/2009. Dostupné na: [sk/odborny-clanok/Zamestnavanie-mladistvych-zamestnancov.htm](http://sk/odborny-clanok/Zamestnavanie-mladistvych-zamestnancov.htm)

<sup>12</sup> Podľa ust. § 41 ods. 4 ZP: „Na uzatvorenie pracovnej zmluvy s mladistvým je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu.“

vykonávanie práce dieťaťa pre zamestnávateľa, prípadne pôsobiť na vôľu zamestnávateľa pracovnú zmluvu uzavrieť. Obdobné úvahy možno použiť aj pri skončení pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom. Podľa ust. § 172 ZP je skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru povinnosťou zamestnávateľa dať túto právnu skutočnosť na vedomie zákonnému zástupcovi mladistvého. Súčasne je zamestnávateľovi uložená povinnosť vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu, ak sa pre skončenie pracovného pomeru rozhodne sám mladistvý zamestnanec. Opäť sa možno zamyslieť nad účelom takto koncipovanej normy pre mladistvého zamestnanca. Ten je celkom presvedčivo výslovne informatívny. Vo všeobecnosti pre skončenie pracovného pomeru je navyše typické, že zákonodarca zakotvuje prísne hmotnoprávne podmienky jej platnosti (relatívna neplatnosť podľa ust. § 77 ZP). Nedodržanie niektorej z podmienok explicitne zdôrazňuje doložkou neplatnosti. Zákonná dikcia o upovedomení či vyžiadaní vyjadrenia pri skončení pracovného pomeru s mladistvým však zdôraznenie rešpektovania prísnych hmotnoprávnych podmienok vyplývajúcich z nutností ochrany zamestnanca pri skončení pracovného pomeru, nereprezentuje, t. j. ak by zákonodarca tento úmysel mal, postupoval by rovnako ako pri skončení pracovného pomeru s ostatnými kategóriami zamestnancov zakotvením doložky neplatnosti. Napokon k posudzovaniu neplatnosti právneho úkonu pre rozpor so zákonom sa vyjadril i ÚS ČR, ktorý konštatoval: „Záver, že určitý právny úkon je neplatný pre rozpor so zákonom alebo preto, že zákon obchádza sa musí opierať o rozumný výklad dotknutého zákonného ustanovenia. Nemožno vystačiť iba s gramatickým výkladom. Významnú úlohu tu zohráva najmä výklad teleologický. Je preto nutné sa vždy pýtať na účel zákonného príkazu či zákazu.“ (nález ÚS ČR, sp. zn. II. ÚS 87/04 zo dňa 6. apríla 2005) Právna úprava ohľadne zapojenia zákonných zástupcov do procesu vzniku či zániku pracovnoprávneho vzťahu mladistvého, vrátane sankcií je tak podľa nášho názoru dostačujúca a právne odôvodnená (účelom normy, rešpektovaním koncepcie pracovnoprávnej spôsobilosti, povahou pracovnoprávneho vzťahu spočívajúceho v osobnom výkone práce a napokon i režimom neplatnosti pracovnoprávnych úkonov).

Zvláštnosťou pracovnoprávnej úpravy v tejto oblasti je rovnako podmienenie spôsobilosti k uzatvoreniu dohody o hmotnej zodpovednosti 18. rokom veku. Dôvodom je ochrana zamestnanca pred plnou náhradou škody v prípade preukázania zodpovednosti za schodok na zverených hodnotách podľa ust. § 182 ZP. I keď pracovnoprávna úprava je založená na ochrane osobitných kategórií zamestnancov, akým je aj mladistvý zamestnanec, nevnímame predmetné pravidlo ako korešpondujúce so všeobecnou súkromnoprávnou úpravou, podľa ktorej je možné aby fyzická osoba dosiahla plnoletosť dovŕšením 16. roku veku a uzavretím manželstva. Vyplýva tak, že fyzická osoba bude síce spôsobilá k občianskoprávnym úkonom v plnej miere, vrátane zodpovednosti za škodu, zatiaľ čo

v zodpovednosti za škodu  
ako na osobitnú kategóriu

Priamou dikciou

vŕší 15. rokom veku

Na uzatvorenie dohody

bornej školy/odškodní

zástupcu v súlade s

tak, že fyzická osoba

uzavrieť pracovnú zml

dňom povinne (kazu

dovŕší 15. rokom veku

de zákona č. 91/2001

ktorých zákonov, z

nosť rozdielov v

ných inými výchov

pújúc výlučne

o zamestnanca

zákonu sa jedná

i zabezpečenie

právnych sankcií

V zmysle

a pracovnoprávne

spôsobilosti na

skoprávnom

V občianskopráv

svojou povahu

P. Vojčí pre

posúdenia

právnej

covnoprávne

ktorá

ktorá

ktorá

ktorá



v zodpovednostných pracovnoprávných vzťahoch sa na mladistvého bude naďalej nazeráť ako na osobitnú kategóriu „chránených“ zamestnancov.<sup>13</sup>

Priamou zákonnou prekážkou plnej pracovnoprávnej subjektivity osoby, ktorá dovŕši 15. rokov veku je uzatvorenie zmluvy o budúcej pracovnej zmluve podľa ust. § 53a ZP. Na uzatvorenie tejto zmluvy sa okrem prejavov vôle zamestnávateľa a žiaka strednej odbornej školy/odborného učilišťa vyžaduje súhlas zákonného zástupcu. Súhlas zákonného zástupcu v súlade s ust. § 17 ods. 2 ZP podmieňuje platnosť uzatvorenej zmluvy. Vyplyva tak, že fyzická osoba, ktorá dovŕši 15. rokov by s uvedeným zamestnávateľom mohla uzavrieť pracovnú zmluvu, za podmienky dohodnutia dňa nástupu do práce, najskôr dňom povinnej školskej dochádzky. Na druhej strane žiak strednej odbornej školy, ktorý dovŕši 15. rokov veku a zúčastňuje sa praktického vyučovania u zamestnávateľa na základe zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov, touto pracovnoprávnou subjektivitou disponuje iba z časti. Opodstatnenosť rozdielnosti v šírke pracovnoprávnej subjektivity spočíva v povahe záväzkov daných inými východiskovými pozíciami. Zatiaľ čo pri slobodnom výbere zamestnania postupujú výlučne podľa ustanovení ZP ide o rozhodnutie mladistvého uchádzača o zamestnanie začať pre zamestnávateľa prácu vykonávať, pri postupe podľa osobitného zákona sa jedná o súčasť vzdelávacieho procesu, do ktorej môže (nemusi) byť zahrnuté i zabezpečenie budúceho zamestnania pre potenciálneho zamestnanca s adekvátnymi právnymi sankciami v prípade, ak dôjde k porušeniu záväzku.<sup>14</sup>

V neposlednom rade zdôrazňujeme rozdielnosť občianskoprávneho a pracovnoprávnej úpravy rozpoznávania rozumovej a vôľovej vyspelosti pri nadobúdaní spôsobilosti na právne úkony u maloletého (podľa OZ) a mladistvého. Maloletý v občianskoprávnom vzťahu môže byť súčasne mladistvým v pracovnoprávnom vzťahu. V občianskoprávných vzťahoch sú maloletí spôsobilí iba na také právne úkony, ktoré sú svojou povahou primerané rozumovej a vôľovej vyspelosti zodpovedajúcej ich veku. P. Vojčík preto uvádza, že „v každom jednotlivom prípade treba vychádzať z objektívneho posúdenia ich rozumovej a vôľovej vyspelosti...“<sup>15</sup> Z dôvodu priznania plnej pracovnoprávnej subjektivity mladistvému sa u každého mladistvého zamestnanca jeho plná pracovnoprávna subjektivita prezumuje. Vychádza sa z domnienky, že každá fyzická osoba, ktorá dovŕšila 15. rokov je k pracovnoprávnym úkonom v plnom rozsahu spôsobilá, pri-

<sup>13</sup>Bližšie pozri: SEILEROVÁ, M., Pracovnoprávna subjektivita zamestnanca a jej špecifiká. In: Právni ROZPRÁVY 2016: mezinárodní vědecká konference oblasti práva a právních věd: recenzovaný sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference : 22. - 26. února 2016, Hradec Králové, Česká republika. - Hradec Králové : MAGNANIMITAS, 2016, S. 289 – 297.

<sup>14</sup> Bližšie pozri: SEILEROVÁ, M., Zmluva o budúcej zmluve v pracovnoprávnej úprave Slovenskej republiky. In: Acta Iuridica Olomucensia, Vol. 11, suppl. 1 (2016), s. 159-179.

<sup>15</sup> VOJČÍK, P. a kol., Občiansky zákonník. Stručný komentár. Tretie doplnené a prepracované vydanie. Bratislava: Iura Edition, spol. s r. o., 2010, s. 52.

