

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 jednotliviec, 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 pridržavame 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 z
úpravy všeobecnú
kona č. 40/1964 Zb.
úkonom je zaručená
nosti ju občianske
a spôsobilosť na
Používajúc pojem
mať práva a povinnosti
na teória rovnako
ktorej tieto zloží
V pracovnom
z pracovnoprávnej
v totožnom
zodpovednosti
nej odbornej
ust. § 35 ods. 1
iných osôb
a pracovnoprávnej
Vlastnú
mestnanc
úkony v
pracovnoprávnej
dochádzky
Pre oblasť
k právam
ticky prácu
covnej zmlúvy
so zákonom

¹ KNAPP, V., *Právo práce*, 1998, s. 10.
² ŠVESTKA, J., *Právo práce*, 1998, s. 10.
³ Podmienka, že sa zamestnanec musí
čkolikej dochádzky v
aj keď číh nástava
ho pomeru. Pod
dochádzka
⁴ GALVAS, M., *Právo práce*, 1998, s. 10.
ho
základníku, že

okamihu môže i všetky práva nadobúdať.¹ 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.² 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 pracovnoprávných 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 pracovnoprávných 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 pracovnoprávných 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).³

Pre oblasť pracovného práva je ďalej typické rozlišovanie medzi spôsobilosťou k právam a povinnostiam, spôsobilosťou k pracovnoprávnym úkonom a možnosťou fakticky prácu vykonávať.⁴ 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-

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

² 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.

³ 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.

⁴ GALVAS, M., K úpravě právní subjektivity člověka v pracovním právu ve vztahu k návrhu nového občianskeho zákonníku, IN: *Právník*. 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.⁵

Osobitosť pracovnoprávnej subjektivity ďalej spočíva v oddelení pracovnoprávnej spôsobilosti (mladistvého) zamestnanca a účasti zákonných zástupcov na vzniku a realizácii pracovnoprávneho vzťahu. Zákonodarcia 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.*“⁶ 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-

⁵ 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.

⁶ 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. In: *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.⁷

Zaistenou formou participácie je vyjadrenie zákonného zástupcu. Absencia vyjadrenia nespôsobuje neplatnosť právneho úkonu, t. j. uzatvorenej pracovnej zmluvy.⁸ 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

⁷ 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.

⁸ 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.⁹ 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.¹⁰ 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

⁹ 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.“

¹⁰ 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.¹¹ 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.¹² 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

¹¹ 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

¹² 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 dovršením 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 teleologickou funkciou vŕšii 15. rokov veku v zmysle Na uzatvorenie tejto dohody bornej školy/rodinného zástupcu v súlade s ust. § 172 ZP tak, že fyzická osoba môže uzavrieť pracovnú zmluvu dňom povinne (bez súhlasu dovršii 15. rokov veku v zmysle de zákona č. 91/2002 Z. z. ktorých zákosov, zodpovednosť rozdielová v zmysle ných inými výchovnými opatreniami pujúc výlučne podľa ust. o zamestnanec zúčastňuje zákona sa jedná o zamestnanca i zabezpečenie pracovnoprávnych sankcií v zmysle

V zmysle ust. § 172 ZP a pracovnoprávnej úpravy spôsobilosti na právne úkony v občianskoprávnom zmysle svojom povahu zmluvy P. Vojčík proti ust. § 172 ZP posúdenia ich rovnako právnej subjektivity pracovnoprávneho vzťahu ktorá dosahuje 18. rokov

¹ AkOie am. 2004/2005, VV 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035, 2036, 2037, 2038, 2039, 2040, 2041, 2042, 2043, 2044, 2045, 2046, 2047, 2048, 2049, 2050, 2051, 2052, 2053, 2054, 2055, 2056, 2057, 2058, 2059, 2060, 2061, 2062, 2063, 2064, 2065, 2066, 2067, 2068, 2069, 2070, 2071, 2072, 2073, 2074, 2075, 2076, 2077, 2078, 2079, 2080, 2081, 2082, 2083, 2084, 2085, 2086, 2087, 2088, 2089, 2090, 2091, 2092, 2093, 2094, 2095, 2096, 2097, 2098, 2099, 2100, 2101, 2102, 2103, 2104, 2105, 2106, 2107, 2108, 2109, 2110, 2111, 2112, 2113, 2114, 2115, 2116, 2117, 2118, 2119, 2120, 2121, 2122, 2123, 2124, 2125, 2126, 2127, 2128, 2129, 2130, 2131, 2132, 2133, 2134, 2135, 2136, 2137, 2138, 2139, 2140, 2141, 2142, 2143, 2144, 2145, 2146, 2147, 2148, 2149, 2150, 2151, 2152, 2153, 2154, 2155, 2156, 2157, 2158, 2159, 2160, 2161, 2162, 2163, 2164, 2165, 2166, 2167, 2168, 2169, 2170, 2171, 2172, 2173, 2174, 2175, 2176, 2177, 2178, 2179, 2180, 2181, 2182, 2183, 2184, 2185, 2186, 2187, 2188, 2189, 2190, 2191, 2192, 2193, 2194, 2195, 2196, 2197, 2198, 2199, 2200, 2201, 2202, 2203, 2204, 2205, 2206, 2207, 2208, 2209, 2210, 2211, 2212, 2213, 2214, 2215, 2216, 2217, 2218, 2219, 2220, 2221, 2222, 2223, 2224, 2225, 2226, 2227, 2228, 2229, 2230, 2231, 2232, 2233, 2234, 2235, 2236, 2237, 2238, 2239, 2240, 2241, 2242, 2243, 2244, 2245, 2246, 2247, 2248, 2249, 2250, 2251, 2252, 2253, 2254, 2255, 2256, 2257, 2258, 2259, 2260, 2261, 2262, 2263, 2264, 2265, 2266, 2267, 2268, 2269, 2270, 2271, 2272, 2273, 2274, 2275, 2276, 2277, 2278, 2279, 2280, 2281, 2282, 2283, 2284, 2285, 2286, 2287, 2288, 2289, 2290, 2291, 2292, 2293, 2294, 2295, 2296, 2297, 2298, 2299, 2300, 2301, 2302, 2303, 2304, 2305, 2306, 2307, 2308, 2309, 2310, 2311, 2312, 2313, 2314, 2315, 2316, 2317, 2318, 2319, 2320, 2321, 2322, 2323, 2324, 2325, 2326, 2327, 2328, 2329, 2330, 2331, 2332, 2333, 2334, 2335, 2336, 2337, 2338, 2339, 2340, 2341, 2342, 2343, 2344, 2345, 2346, 2347, 2348, 2349, 2350, 2351, 2352, 2353, 2354, 2355, 2356, 2357, 2358, 2359, 2360, 2361, 2362, 2363, 2364, 2365, 2366, 2367, 2368, 2369, 2370, 2371, 2372, 2373, 2374, 2375, 2376, 2377, 2378, 2379, 2380, 2381, 2382, 2383, 2384, 2385, 2386, 2387, 2388, 2389, 2390, 2391, 2392, 2393, 2394, 2395, 2396, 2397, 2398, 2399, 2400, 2401, 2402, 2403, 2404, 2405, 2406, 2407, 2408, 2409, 2410, 2411, 2412, 2413, 2414, 2415, 2416, 2417, 2418, 2419, 2420, 2421, 2422, 2423, 2424, 2425, 2426, 2427, 2428, 2429, 2430, 2431, 2432, 2433, 2434, 2435, 2436, 2437, 2438, 2439, 2440, 2441, 2442, 2443, 2444, 2445, 2446, 2447, 2448, 2449, 2450, 2451, 2452, 2453, 2454, 2455, 2456, 2457, 2458, 2459, 2460, 2461, 2462, 2463, 2464, 2465, 2466, 2467, 2468, 2469, 2470, 2471, 2472, 2473, 2474, 2475, 2476, 2477, 2478, 2479, 2480, 2481, 2482, 2483, 2484, 2485, 2486, 2487, 2488, 2489, 2490, 2491, 2492, 2493, 2494, 2495, 2496, 2497, 2498, 2499, 2500, 2501, 2502, 2503, 2504, 2505, 2506, 2507, 2508, 2509, 2510, 2511, 2512, 2513, 2514, 2515, 2516, 2517, 2518, 2519, 2520, 2521, 2522, 2523, 2524, 2525, 2526, 2527, 2528, 2529, 2530, 2531, 2532, 2533, 2534, 2535, 2536, 2537, 2538, 2539, 2540, 2541, 2542, 2543, 2544, 2545, 2546, 2547, 2548, 2549, 2550, 2551, 2552, 2553, 2554, 2555, 2556, 2557, 2558, 2559, 2560, 2561, 2562, 2563, 2564, 2565, 2566, 2567, 2568, 2569, 2570, 2571, 2572, 2573, 2574, 2575, 2576, 2577, 2578, 2579, 2580, 2581, 2582, 2583, 2584, 2585, 2586, 2587, 2588, 2589, 2590, 2591, 2592, 2593, 2594, 2595, 2596, 2597, 2598, 2599, 2600, 2601, 2602, 2603, 2604, 2605, 2606, 2607, 2608, 2609, 2610, 2611, 2612, 2613, 2614, 2615, 2616, 2617, 2618, 2619, 2620, 2621, 2622, 2623, 2624, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2630, 2631, 2632, 2633, 2634, 2635, 2636, 2637, 2638, 2639, 2640, 2641, 2642, 2643, 2644, 2645, 2646, 2647, 2648, 2649, 2650, 2651, 2652, 2653, 2654, 2655, 2656, 2657, 2658, 2659, 2660, 2661, 2662, 2663, 2664, 2665, 2666, 2667, 2668, 2669, 2670, 2671, 2672, 2673, 2674, 2675, 2676, 2677, 2678, 2679, 2680, 2681, 2682, 2683, 2684, 2685, 2686, 2687, 2688, 2689, 2690, 2691, 2692, 2693, 2694, 2695, 2696, 2697, 2698, 2699, 2700, 2701, 2702, 2703, 2704, 2705, 2706, 2707, 2708, 2709, 2710, 2711, 2712, 2713, 2714, 2715, 2716, 2717, 2718, 2719, 2720, 2721, 2722, 2723, 2724, 2725, 2726, 2727, 2728, 2729, 2730, 2731, 2732, 2733, 2734, 2735, 2736, 2737, 2738, 2739, 2740, 2741, 2742, 2743, 2744, 2745, 2746, 2747, 2748, 2749, 2750, 2751, 2752, 2753, 2754, 2755, 2756, 2757, 2758, 2759, 2760, 2761, 2762, 2763, 2764, 2765, 2766, 2767, 2768, 2769, 2770, 2771, 2772, 2773, 2774, 2775, 2776, 2777, 2778, 2779, 2780, 2781, 2782, 2783, 2784, 2785, 2786, 2787, 2788, 2789, 2790, 2791, 2792, 2793, 2794, 2795, 2796, 2797, 2798, 2799, 2800, 2801, 2802, 2803, 2804, 2805, 2806, 2807, 2808, 2809, 2810, 2811, 2812, 2813, 2814, 2815, 2816, 2817, 2818, 2819, 2820, 2821, 2822, 2823, 2824, 2825, 2826, 2827, 2828, 2829, 2830, 2831, 2832, 2833, 2834, 2835, 2836, 2837, 2838, 2839, 2840, 2841, 2842, 2843, 2844, 2845, 2846, 2847, 2848, 2849, 2850, 2851, 2852, 2853, 2854, 2855, 2856, 2857, 2858, 2859, 2860, 2861, 2862, 2863, 2864, 2865, 2866, 2867, 2868, 2869, 2870, 2871, 2872, 2873, 2874, 2875, 2876, 2877, 2878, 2879, 2880, 2881, 2882, 2883, 2884, 2885, 2886, 2887, 2888, 2889, 2890, 2891, 2892, 2893, 2894, 2895, 2896, 2897, 2898, 2899, 2900, 2901, 2902, 2903, 2904, 2905, 2906, 2907, 2908, 2909, 2910, 2911, 2912, 2913, 2914, 2915, 2916, 2917, 2918, 2919, 2920, 2921, 2922, 2923, 2924, 2925, 2926, 2927, 2928, 2929, 2930, 2931, 2932, 2933, 2934, 2935, 2936, 2937, 2938, 2939, 2940, 2941, 2942, 2943, 2944, 2945, 2946, 2947, 2948, 2949, 2950, 2951, 2952, 2953, 2954, 2955, 2956, 2957, 2958, 2959, 2960, 2961, 2962, 2963, 2964, 2965, 2966, 2967, 2968, 2969, 2970, 2971, 2972, 2973, 2974, 2975, 2976, 2977, 2978, 2979, 2980, 2981, 2982, 2983, 2984, 2985, 2986, 2987, 2988, 2989, 2990, 2991, 2992, 2993, 2994, 2995, 2996, 2997, 2998, 2999, 3000, 3001, 3002, 3003, 3004, 3005, 3006, 3007, 3008, 3009, 3010, 3011, 3012, 3013, 3014, 3015, 3016, 3017, 3018, 3019, 3020, 3021, 3022, 3023, 3024, 3025, 3026, 3027, 3028, 3029, 3030, 3031, 3032, 3033, 3034, 3035, 3036, 3037, 3038, 3039, 3040, 3041, 3042, 3043, 3044, 3045, 3046, 3047, 3048, 3049, 3050, 3051, 3052, 3053, 3054, 3055, 3056, 3057, 3058, 3059, 3060, 3061, 3062, 3063, 3064, 3065, 3066, 3067, 3068, 3069, 3070, 3071, 3072, 3073, 3074, 3075, 3076, 3077, 3078, 3079, 3080, 3081, 3082, 3083, 3084, 3085, 3086, 3087, 3088, 3089, 3090, 3091, 3092, 3093, 3094, 3095, 3096, 3097, 3098, 3099, 3100, 3101, 3102, 3103, 3104, 3105, 3106, 3107, 3108, 3109, 3110, 3111, 3112, 3113, 3114, 3115, 3116, 3117, 3118, 3119, 3120, 3121, 3122, 3123, 3124, 3125, 3126, 3127, 3128, 3129, 3130, 3131, 3132, 3133, 3134, 3135, 3136, 3137, 3138, 3139, 3140, 3141, 3142, 3143, 3144, 3145, 3146, 3147, 3148, 3149, 3150, 3151, 3152, 3153, 3154, 3155, 3156, 3157, 3158, 3159, 3160, 3161, 3162, 3163, 3164, 3165, 3166, 3167, 3168, 3169, 3170, 3171, 3172, 3173, 3174, 3175, 3176, 3177, 3178, 3179, 3180, 3181, 3182, 3183, 3184, 3185, 3186, 3187, 3188, 3189, 3190, 3191, 3192, 3193, 3194, 3195, 3196, 3197, 3198, 3199, 3200, 3201, 3202, 3203, 3204, 3205, 3206, 3207, 3208, 3209, 3210, 3211, 3212, 3213, 3214, 3215, 3216, 3217, 3218, 3219, 3220, 3221, 3222, 3223, 3224, 3225, 3226, 3227, 3228, 3229, 3230, 3231, 3232, 3233, 3234, 3235, 3236, 3237, 3238, 3239, 3240, 3241, 3242, 3243, 3244, 3245, 3246, 3247, 3248, 3249, 3250, 3251, 3252, 3253, 3254, 3255, 3256, 3257, 3258, 3259, 3260, 3261, 3262, 3263, 3264, 3265, 3266, 3267, 3268, 3269, 3270, 3271, 3272, 3273, 3274, 3275, 3276, 3277, 3278, 3279, 3280, 3281, 3282, 3283, 3284, 3285, 3286, 3287, 3288, 3289, 3290, 3291, 3292, 3293, 3294, 3295, 3296, 3297, 3298, 3299, 3300, 3301, 3302, 3303, 3304, 3305, 3306, 3307, 3308, 3309, 3310, 3311, 3312, 3313, 3314, 3315, 3316, 3317, 3318, 3319, 3320, 3321, 3322, 3323, 3324, 3325, 3326, 3327, 3328, 3329, 3330, 3331, 3332, 3333, 3334, 3335, 3336, 3337, 3338, 3339, 3340, 3341, 3342, 3343, 3344, 3345, 3346, 3347, 3348, 3349, 3350, 3351, 3352, 3353, 3354, 3355, 3356, 3357, 3358, 3359, 3360, 3361, 3362, 3363, 3364, 3365, 3366, 3367, 3368, 3369, 3370, 3371, 3372, 3373, 3374, 3375, 3376, 3377, 3378, 3379, 3380, 3381, 3382, 3383, 3384, 3385, 3386, 3387, 3388, 3389, 3390, 3391, 3392, 3393, 3394, 3395, 3396, 3397, 3398, 3399, 3400, 3401, 3402, 3403, 3404, 3405, 3406, 3407, 3408, 3409, 3410, 3411, 3412, 3413, 3414, 3415, 3416, 3417, 3418, 3419, 3420, 3421, 3422, 3423, 3424, 3425, 3426, 3427, 3428, 3429, 3430, 3431, 3432, 3433, 3434, 3435, 3436, 3437, 3438, 3439, 3440, 3441, 3442, 3443, 3444, 3445, 3446, 3447, 3448, 3449, 3450, 3451, 3452, 3453, 3454, 3455, 3456, 3457, 3458, 3459, 3460, 3461, 3462, 3463, 3464, 3465, 3466, 3467, 3468, 3469, 3470, 3471, 3472, 3473, 3474, 3475, 3476, 3477, 3478, 3479, 3480, 3481, 3482, 3483, 3484, 3485, 3486, 3487, 3488, 3489, 3490, 3491, 3492, 3493, 3494, 3495, 3496, 3497, 3498, 3499, 3500, 3501, 3502, 3503, 3504, 3505, 3506, 3507, 3508, 3509, 3510, 3511, 3512, 3513, 3514, 3515, 3516, 3517, 3518, 3519, 3520, 3521, 3522, 3523, 3524, 3525, 3526, 3527, 3528, 3529, 3530, 3531, 3532, 3533, 3534, 3535, 3536, 3537, 3538, 3539, 3540, 3541, 3542, 3543, 3544, 3545, 3546, 3547, 3548, 3549, 3550, 3551, 3552, 3553, 3554, 3555, 3556, 3557, 3558, 3559, 3560, 3561, 3562, 3563, 3564, 3565, 3566, 3567, 3568, 3569, 3570, 3571, 3572, 3573, 3574, 3575, 3576, 3577, 3578, 3579, 3580, 3581, 3582, 3583, 3584, 3585, 3586, 3587, 3588, 3589, 3590, 3591, 3592, 3593, 3594, 3595, 3596, 3597, 3598, 3599, 3600, 3601, 3602, 3603, 3604, 3605, 3606, 3607, 3608, 3609, 3610, 3611, 3612, 3613, 3614, 3615, 3616, 3617, 3618, 3619, 3620, 3621, 3622, 3623, 3624, 3625, 3626, 3627, 3628, 3629, 3630, 3631, 3632, 3633, 3634, 3635, 3636, 3637, 3638, 3639, 3640, 3641, 3642, 3643, 3644, 3645, 3646, 3647, 3648, 3649, 3650, 3651, 3652, 3653, 3654, 3655, 3656, 3657, 3658, 3659, 3660, 3661, 3662, 3663, 3664, 3665, 3666, 3667, 3668, 3669, 3670, 3671, 3672, 3673, 3674, 3675, 3676, 3677, 3678, 3679, 3680, 3681, 3682, 3683, 3684, 3685, 3686, 3687, 3688, 3689, 3690, 3691, 3692, 3693, 3694, 3695, 3696, 3697, 3698, 3699, 3700, 3701, 3702, 3703, 3704, 3705, 3706, 3707, 3708, 3709, 3710, 3711, 3712, 3713, 3714, 3715, 3716, 3717, 3718, 3719, 3720, 3721, 3722, 3723, 3724, 3725, 3726, 3727, 3728, 3729, 3730, 3731, 3732, 3733, 3734, 3735, 3736, 3737, 3738, 3739, 3740, 3741, 3742, 3743, 3744, 3745, 3746, 3747, 3748, 3749, 3750, 3751, 3752, 3753, 3754, 3755, 3756, 3757, 3758, 3759, 3760, 3761, 3762, 3763, 3764, 3765, 3766, 3767, 3768, 3769, 3770, 3771, 3772, 3773, 3774, 3775, 3776, 3777, 3778, 3779, 3780, 3781, 3782, 3783, 3784, 3785, 3786, 3787, 3788, 3789, 3790, 3791, 3792, 3793, 3794, 3795, 3796, 3797, 3798, 3799, 3800, 3

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

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.¹⁴

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...“¹⁵ 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-

¹³Bližšie 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.

¹⁴ 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.

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

čom sa osobitne neskúma rozpoznávacía a určovacia schopnosť mladistvého zamestnanca ovládať svoje konanie a rozpoznať následky svojho konania. Neplatnosť pracovnej zmluvy alebo iného pracovnoprávneho úkonu by bolo možné postihnúť neplatnosťou iba v prípade, ak by bolo následne preukázané, že právny úkon osoba vykonala v duševnej poruche, ktorá ju na tento právny úkon robí neschopnou (ust. § 38 ods. 2 OZ).

Vplyv duševného zdravia zamestnanca na pracovnoprávnu subjektivitu

Medzinárodná organizácia práce vo svojom Akčnom pláne 2013 - 2020 konštatuje, že determinanty duševného zdravia a duševných porúch zahŕňajú nielen individuálne atribúty (schopnosť riadiť svoje myšlienky, emócie) ale zdôrazňuje i sociálne, kultúrne či hospodárske faktory, akými je napríklad aj sociálna ochrana alebo pracovné podmienky.¹⁶ Dáva sa čoraz viac dôraz na to, že podmienenosť vzniku duševných chorôb môže mať pôvod vo faktoroch súvisiacich s prácou. V ostatnom období sa upriamuje pozornosť na dôležitosť pri prevencii a zachovaní duševného zdravia na pracovisku a faktoroch pracovného prostredia, ktoré vedú k vážnym dôsledkom nielen pre fyzické, ale aj mentálne zdravie zamestnanca. Spoločensko – ekonomický vývoj so sebou prináša intenzifikáciu práce, zvyšujúce sa pracovné tempo, ale i neistotu zamestnania, ktoré sa odrážajú vo výkone práce pod dlhodobým stresom a spôsobujú vznik psychickej záťaže či dokonca duševného ochorenia. *„Prežívanie stresu u pracovníka môže viesť k jeho neobyčajnému/neočakávanému až dysfunkčnému chovaniu pri práci, prispieva k zhoršeniu jeho telesnej a duševnej pohody. V prípade dlhotrvajúceho stresu alebo traumatických zážitkov môže dôjsť k psychickým alebo aj somatickým zdravotným problémom, vyúsťujúcim do absencie v práci.“*¹⁷

Duševná choroba alebo porucha tak môžu byť spôsobené aj neoptimálnym nastavením pracovných podmienok. Mnohí autori sa ale rozchádzajú vo vyvodení záveru či výlučne pracovné faktory môžu predstavovať jedinú príčinu vzniku duševnej choroby. Nejednoznačnosť príčiny a dôsledku sa následne premieta i v priznaní a vyvodzovaní právnych následkov, akými je najmä otázka pričítania zodpovednosti za ujmu na zdraví. „Miera namáhania závisí nielen od veľkosti zaťaženia, ale aj od vlastnosti osobnosti, respektíve od celkového stavu organizmu.“¹⁸ Posúdenie reťazca príčin, ktoré viedli k vzniku duševného ochorenia sa musí v každom jednotlivom prípade stať predmetom odborného posúdenia, aby bolo vôbec bolo možné čo i len pomyslieť na načrtnutie okruhu subjektov nesúcich zodpovednosť za poškodenie zdravia.

¹⁶ Mental Health Action Plan 2013 – 2020, World Health Organization, 2013, s. 9

¹⁷ MATULOVÁ, S. a kol., Prehíbovanie systému riadenia rizikových faktorov práce, VÚ č. 2329, Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2010, s. 29

¹⁸ MATULOVÁ, S. a kol., Prehíbenie systému riadenia rizikových faktorov práce, VÚ č. 2329, Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2010, s. 7

Pozastavíme sa pri pojme duševného zdravia a duševnej poruchy. Pojem duševného zdravia ani právne povinnosti ohľadne starostlivosti oň, nie sú osobitnou súčasťou pracovnoprávných noriem. Sú obsahom širšieho, všeobecnejšieho pojmu zdravie. Právne aspekty starostlivosti o zdravie zamestnancov sú zabezpečené inštitútom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, regulované rozsiahlym súborom osobitných právnych predpisov.

Duševná porucha pre oblasť pracovnoprávných vzťahov má rovnocenný význam ako pri občianskoprávných vzťahoch (subsidiarita všeobecnej časti OZ). Nie iba z terminologického hľadiska, ale aj z hľadiska právnych dôsledkov platnosti právnych úkonov. Jedinou výnimkou je okruh právnych vzťahov pri zodpovednosti za škodu. ZP pojem duševnej poruchy ustanovuje iba v ust. § 180 ZP pri zodpovednosti za škodu u zamestnanca postihnutého duševnou poruchou.¹⁹ Žiaden právny predpis pritom podobne ako pri pojme duševného zdravia nepodáva legálnu definíciu duševnej poruchy. Je pojem duševnej poruchy totožný s pojmom duševnej choroby? Má takéto rozlišovanie pre právny vzťahy teoretický alebo praktický význam?

Občiansky zákonník, Zákonník práce ale i Trestný zákon vychádzajú jednotne z pojmu duševnej poruchy (nie duševnej choroby), pričom v aplikačnej praxi je bežné zamieňanie týchto pojmov ako významovo rovnoznačných. Zákonodarca v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov pri vymedzení pojmu občana so zdravotným postihnutím nad rámec pojmu duševnej poruchy uvádza i poruchy správania sa. Ide o nadväznosť na zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, a to napríklad pre účely určenia percentuálnej miery poklesu vykonávať zárobkovú činnosť, následného vyvodenia invalidity fyzickej osoby, ale aj určenia či osobu možno klasifikovať ako osobu so zdravotným postihnutím. Zákon o sociálnom poistení súčasne v prílohe č. 2 využíva označenie „duševné poruchy a poruchy správania sa“ (V. Kapitola), v prílohe č. 5 naopak označenie „duševné choroby a poruchy správania sa“ (V. Kapitola). V oboch prípadoch ich však včleňuje nad rámec duševnej poruchy alebo choroby, akoby stáli mimo nich.

Práve v judikatúre objavujeme názor o rozdielnosti pojmov duševnej poruchy a duševnej choroby „*Duševnú poruchu nemôžeme stotožňovať s duševnou chorobou, lebo pojem duševnej choroby je pojem užší. Špecifická (zmiešaná) porucha osobnosti („psychopatia“), u ktorej sa povaha ľudí nápadne odchyľuje od normy, môže byť duševnou poruchou ale nemusí byť duševnou chorobou. Duševná porucha môže byť spôsobená rozdielnymi príčinami, a to samotnou duševnou chorobou alebo inou chorobou, ktorá má takúto poruchu za následok alebo môže byť vyvolaná použitím návykových látok...*“ (Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 30 Cdo 971/2012 zo dňa 30. 5. 2012) Tento právny názor

¹⁹ Zamestnanec, ktorý je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú, len ak je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť následky svojho konania. (ust. § 180 ZP)

prevzal i Krajský súd Košice, keď ďalej konštatoval „z hľadiska tohto chápania je duševná porucha nielen duševná choroba, ale i krátkodobá porucha psychických funkcií, hlboká porucha vedomia, slabomyselnosť a akákoľvek iná ťažká duševná odchýlka, ktorá je z hľadiska ust. § 38 ods. 2 OZ významná, ak mala za následok stratu a zmenšenie rozpoznávacích či ovládacích schopností.“ (Rozsudok Krajského súdu Košice, sp. zn. 1 Co /79/2012 zo dňa 13. 3. 2013). Dodávame, že tieto rozhodnutia zrejme vychádzajú z definície duševnej poruchy obsiahnutej v českom Trestnom zákone, zákone č. 40/2009 Sb., v ust. § 123, podľa ktorého duševnou poruchou sa rozumie mimo duševnej poruchy vyplývajúcej z duševnej choroby i hlboká porucha vedomia, mentálna retardácia, ťažká asociálna porucha alebo iná ťažká duševná alebo sexuálna odchýlka. Z uvedeného vyplýva, že ak by sme pojem duševnej poruchy a duševnej choroby stotožnili, respektíve duševnú poruchu zúžili do významu duševnej choroby, viedlo by to k tomu, že ochorenia, ktoré by z hľadiska vymedzenia obsiahnutého v citovanom rozhodnutí (prípadne i českom Trestnom zákone), nepredstavovali konkrétnu duševnú chorobu, nebolo by možné sa podľa ust. § 38 ods. 2 OZ dovolávať neplatnosti úkonu učiného napríklad v dôsledku určitej poruchy osobnosti. Rovnako ak by sa v legislatívnom znení terminologicky zaužíval pojem duševnej choroby (nie duševnej poruchy), mohlo by sa stať, že dôjde k okliešteniu duševných ochorení, ktoré by v právnych dôsledkoch nespôsobovali neplatnosť právnych úkonov. Dôvodová správa k Trestnému zákonu ČR uvádza, že ide o zdravotnícke vymedzenie, tak, ako sa v priebehu doby vyvinulo. I napriek tomu, že česká právna úprava nie je pre slovenskú reguláciu záväzná, ak sa jedná o zdravotnícke vymedzenie je pravdepodobné, že možno z uvedeného vymedzenia vychádzať vo všeobecnosti, na čo reflektujú i slovenské právne predpisy. Pojem duševnej poruchy je teda pojmom širším a všeobecnejším, pričom pri výbere použitia pojmu si zákonodarca pravdepodobne osvojil tento poznatok. Zabezpečuje sa, že pre posúdenie platnosti (pracovno)právnych úkonov u fyzických osôb (zamestnancov) bude rozhodujúce to, či sú postihnutí určitou duševnou poruchou, vrátane prípadných porúch, ktorá nemusia byť klasifikované ako duševné choroby. Dôsledkom rozlišovania medzi analyzovanými pojmami je, že za duševnú poruchu je nutné považovať i poruchy osobnosti či iné krátkodobé poruchy psychických funkcií. Z medicínskeho hľadiska niektoré odborné názory však uvádzajú, že „v medicíne i psychiatrii sa pojem poruchy používa nejednotne v rozmanitom spojení...v rámci určitej poruchy sa potom rozlišujú jednotlivé choroby. Pre viacerých autorov sú pojmy porucha a choroba rovnoznačné a termíny používajú synonymne.“²⁰

Z právneho hľadiska by rovnako aj bez uvedeného rozlišovania duševnej poruchy a choroby bolo možné opustiť gramatický výklad a vychádzať z extenzívneho výkladu alebo účelovej interpretácie, ktorá spolu s odborným psychiatrickým posúdením by umožnili

²⁰KAFKA, J., *Psychiatria: učebnica pre lekárske fakulty*. Martin: Osveta, 1998, s. 109

vyvodíť záver, či duševný stav zamestnanca/fyzickej osoby ju k uskutočňovaniu právnych úkonov obmedzuje vo všeobecnosti alebo v konkrétnej situácii. Z hľadiska posúdenia právneho úkonu ako neplatného je však dôležité pridržiavať sa vyššie koncipovaného pojmu duševnej poruchy, ktorá v sebe, ako už bolo uvedené, môže implikovať napríklad i poruchy správania sa.

Bez ohľadu na skutočnosť, či bola duševná porucha vyvolaná vplyvom faktorov pracovného prostredia alebo kumuláciou spúšťacích mechanizmov aj z oblasti súkromného života jednotlivca, či genetickej podmienenosti duševnej choroby, vyvoláva jej existencia závažné právne dôsledky vo fungovaní jednotlivca ako subjektu vstupujúceho do rôznych právnych vzťahov. Obmedzenie sa môže vzťahovať i na vznik alebo trvanie pracovnoprávneho vzťahu či realizáciu právnych úkonov v pracovnoprávnych vzťahoch.

Prítomnosť duševnej poruchy u zamestnanca v závislosti od jej dlhodobého alebo krátkodobého charakteru môže vyústiť k niekoľkým skutočnostiam v oblasti pôsobenia fyzickej osoby v právnych vzťahoch. Ak ide o dlhodobé duševné ochorenie, môže viesť nutnosťou pozbavenia alebo obmedzenia spôsobilosti na právne úkony podľa ust. § 10 OZ. Ako bude analyzované, obmedzenie alebo pozbavenie k právnym úkonom neumožňuje tejto fyzickej osobe zakladať a realizovať právne vzťahy samostatne. Pre zachovanie platnosti učených právnych úkonov sa vyžaduje, aby ten kto právny úkon urobí mal spôsobilosť na právne úkony (§ 38 ods. 1 OZ). Dochádza k presunu z roviny pracovnoprávneho vzťahu, do roviny občianskoprávneho vzťahu, ktorý v konečnom posúdení nemusí viesť k dôsledkom aj pre pracovnoprávny vzťah.

Ak sa u zamestnanca potvrdí duševná porucha, ktorá nie je len prechodná, OZ spolu s Civilným mimosporovým poriadkom, zákon č. 161/2015 Z. z. (ďalej len „CMP“) ustanovuje postup akým dochádza k obmedzeniu spôsobilosti na právne úkony. Podľa ust. § 10 ods. 1 OZ „ak fyzická osoba kvôli duševnej poruche, ktorá nie je len prechodná, nie je vôbec schopná robiť právne úkony, súd ju pozbaví spôsobilosti na právne úkony. V tejto súvislosti je potrebné poukázať na zmenu v právnej úprave. Pôvodný Občiansky súdny poriadok, zákon č. 99/1963, upravoval súdne nesorové konanie o statusových veciach o pozbavení spôsobilosti na právne úkony. Platnosťou a účinnosťou CMP sa však konanie o pozbavenie spôsobilosti na právne úkony vypustilo a súčasná právna úprava tak neumožňuje, aby osoba trpiaca duševnou poruchou, ktorá nie je len prechodná bola úplne zbavená právnej spôsobilosti. Podľa dôvodovej správy k CMP sa jednalo o „protiprávne pozbavenie spôsobilosti na právne úkony, ktoré je v rozpore s ľudskoprávnymi štandardmi.“ Dochádza k určitej anomálii, keď OZ inštitút pozbavenia spôsobilosti naďalej zachováva, avšak stáva sa obsolentným právnym ustanovením, ktoré už nezohráva svoju relevanciu. Dôvodom zmeny právnej úpravy bolo prijatie Dohovoru o právach osôb

so zdravotným postihnutím (ďalej len „Dohovor“)²¹, ktoré podnietilo mnohé krajiny k reformnému prístupu k otázke spôsobilosti týchto osôb k právnym úkonom (napríklad Česká republika, Maďarsko). Zdôvodnenie nového prístupu v tejto statusovej otázke je založené na závažnosti zásahu do integrity, nedotknuteľnosti fyzickej osoby.²² Základom zmeny právnej úpravy bol čl. 12 Dohovoru, v ktorom sa uznáva, že osoby so zdravotným postihnutím majú spôsobilosť na právne úkony vo všetkých oblastiach života na rovnakom základe s ostatnými (čl. 12 ods. 2). Súčasne vychádza z princípu, že súčasná legislatíva by mala prejsť na tzv. podporované rozhodovanie, ktorý má nahradiť doteraz známy systém náhradného rozhodovania formou systému opatrovníctva. „Podporované rozhodovanie znamená, že právo na rozhodovanie sa neprenáša na iné osoby a že k tomu, aby sa človek s postihnutím rozhodol má svoj okruh poradcov, ktorí mu radia.“²³

V prípadnom súdnom konaní však nie je vylúčené, že znaleckým posudkom a ďalšími skutkovými zisteniami bude potvrdené, že duševná porucha natoľko postihuje fyzickú osobu, že jej znemožňuje uskutočňovať akýkoľvek právny úkon. Ak nazrieme do novších rozhodnutí o obmedzení spôsobilosti na právne úkony, vyskytujú sa i tie, ktoré sú vo svojom výroku (negatívnom výpočte právnych úkonov, na ktoré fyzická osoba nie je spôsobilá) koncipované všeobecne (napríklad nemožnosť uzatvárania akýkoľvek zmlúv, jednostranných právnych úkonov a podobne), čím fakticky tejto osobe neumožňujú uskutočniť takmer žiaden z právnych úkonov.

Naďalej je tak možné, aby z dôvodu duševnej poruchy, ktorá nie je len prechodná a uspôsobuje fyzickú osobu len na niektoré právne úkony došlo k obmedzeniu spôsobilosti na právne úkony v zmysle ust. § 10 ods. 2 OZ a ust. § 231 a nasl. CMP.

Súčasne aj pri obmedzení spôsobilosti iba na niektoré právne úkony nie je vylúčené, že mimo rozsahu súdnym výrokom vymedzených právnych úkonov, na ktoré je fyzická osoba obmedzená, bude iný právny úkon posúdený ako neplatný. Podľa ust. § 38 ods. 2 OZ právny úkon, ktorý osoba učinila v duševnej poruche, ktorá ju robí na tento právny úkon neschopnou je absolútne neplatným právnym úkonom, pričom jej prechodný alebo dlhotrvajúci charakter nie je dôležitý.

Použitie ust. § 38 ods. 2 OZ pre neplatnosť pracovnoprávných úkonov prichádza do úvahy, ak u osoby s duševnou poruchou, ktorá nie je len prechodná, dosiaľ nedošlo k obmedzeniu spôsobilosti na právne úkony, pričom je diagnostikované, že osoba trpí

²¹Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 317/2010

²²„Autoritatívne zásahy do spôsobilosti právne konať sú prekonané a nové právne úpravy, vrátane nových veľkých kodifikácií občianskeho práva v strednej Európe, hľadajú skôr alternatívy k tradičnému opatrovníctvu. Spoločnou črtou týchto snáh je odstránenie inštitútu zbavenia spôsobilosti k právnym úkonom ako zastaraného a nefunkčného, odporujúceho obecné prijímanému princípu proporcionality.“ In: MAREČKOVÁ, J. – MATIAŠKO, M.: Spôsobilosť k právnym úkonom v zahraničí; čas na reformu? Justičná revue: časopis pre právnu teóriu a prax. Bratislava: Ministerstvo spravodlivosti SR, roč. 61, 2009, č. 5, s. 690 – 703.

²³ MIŠOVÁ, I. – STAVROVSKÁ, Z., Podporované rozhodovanie. Bratislava: Združenie na pomoc ľuďom s mentálnym postihnutím, 2009, s. 19

duševnou poruchou, ktorá jej znemožňuje akékoľvek kognitívne či ovládacie schopnosti. Rovnako, ak sa preukáže, že v čase realizácie právneho úkonu osoba trpela duševnou poruchou (nie konkrétnou duševnou chorobou), ktorá jej neumožnila rozpoznať svoje konanie, ovládať konanie a rozpoznať následky svojho konania, pričom prítomnosť potvrdenej duševnej choroby u zamestnanca nemusí byť vôbec relevantná, alebo rovnako i v prípade, ak u fyzickej osoby (zamestnanca) došlo k obmedzeniu spôsobilosti na právne úkony z dôvodu duševnej choroby s výnimkou pracovnoprávných úkonov, avšak bude s istotou preukázané, že v čase realizácie pracovnoprávneho úkonu fyzická osoba konala v takej duševnej poruche, ktorá robila zamestnanca na tento právny úkon neschopným.

Dopĺňame, že nie vždy musí duševná porucha dosahovať charakter, ktorý by mal viesť k obmedzeniu spôsobilosti na právne úkony. Už dávnejšie bolo jednoznačne judikované v akých prípadoch je k obmedzeniu spôsobilosti na právne úkony nutné pristúpiť. Podľa nálezu ÚS ČR, sp. zn. I ÚS 557/09 „*Obmedzenie spôsobilosti na právne úkony musí byť vždy považované za krajný prostriedok ochrany človeka s postihnutím. Pri súdnom rozhodovaní o obmedzení spôsobilosti na právne úkony bude vždy potrebné dôsledne dbať na to, aby nebola obmedzovaná vo väčšom rozsahu než je nevyhnutne potrebné k ochrane práv tretích osôb a iných ústavne chránených statkov...*“. V ust. § 29 OZ prichádza do úvahy i menej reštriktívna možnosť riešenia, ak je osoba postihnutá duševným ochorením. Je daná možnosť ustanoviť opatrovníka i v prípade iných vážnych dôvodov, pričom zákon nepodáva definíciu čo možno pod vážne dôvody subsumovať. „Sú to napríklad prípady, keď niekto trpí duševnou poruchou a nebol pozbavený v spôsobilosti na právne úkony a na ochranu jeho záujmov bude potrebné, aby sa takýto úkon vykonal.“²⁴ Ako príklad možno uviesť zamestnanca, ktorý bol postihnutý duševnou poruchou, dosiaľ nedošlo k obmedzeniu spôsobilosti na právne úkony a zamestnávateľ z dôvodu predloženia lekárskeho posudku o nespôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu musí zamestnanca preradiť na iný druh práce než bol dohodnutý v pracovnej zmluve.

Z pohľadu právnej praxe sa najčastejšie objavuje argumentácia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru (uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru) z dôvodu náhleho stresu, v ktorom sa osoba v konkrétnej situácii ocitla (napríklad psychická nerovnováha z dôvodu straty zamestnania). Predstavuje psychický stav vyvolaný náhlým stresom u fyzickej osoby dôvod na dovolávanie sa neplatnosti právneho úkonu, z dôvodu neslobody vôle? Konkrétne predmetom posudzovania v súdnom spore bol tzv. panický úzkostný stav vyvolaný dlhodobou stresovou záťažou napríklad pri niekoľkohodinovom rokovaní zamestnávateľa so zamestnancom pri uzavretí dohody o skončení pracovného pomeru. V tomto momente nastáva nesprávne zamieňanie dvoch dôvodov neplatnosti právneho úkonu. Na jednej strane môže psychický stav spôsobiť neslobodu vôle, na dru-

²⁴ FEKETE, I., Komentár k ust. § 29 Občianskeho zákonníka. Dostupné na: www.epi.sk

hej strane psychický stav môže mať podobu (prechodnej) duševnej poruchy, ktorá zne-
možňuje osobe konať v konkrétnej situácii s právnymi účinkami. Ako však poukazuje Naj-
vyšší súd ČR v rozsudku zo dňa 25. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4929/2010, je potrebné rozlí-
šovať medzi slobodou vôle a duševnou poruchou, keďže predstavujú úplne rozličné dôvody
neplatnosti, ktoré vzájomne nemajú žiadnu obsahovú súvislosť. Ak ide o vplyv psychické-
ho stavu na slobodu vôle, tá môže viesť k stavu tiesne zakladajúcej možnosť odstúpiť od
zmluvy (nedochádza k úplnej absencii slobody vôle). Ak vplyv na psychický stav osoby do-
siahne intenzitu neslobody vôle, jedná sa o bezprávnú vyhrážku. Pri duševnej poruche je
zase vylúčené zmieňovať akúkoľvek slobodu alebo vážnosť vôle. Je právny úkon zamest-
nanca neplatný ak bol urobený v dôsledku stresu? Pre záver, že dohoda o skončení prac-
ovného pomeru je neplatná v dôsledku akútnym stresom vyvolanej duševnej poruche
(prechodnej) bude nevyhnutné preukázanie prítomnosti duševnej poruchy podloženej
výsledkom znaleckého posúdenia, prípadne dokazovania ďalších skutkových okolností
(napríklad či tento zamestnanec je vo svojom pracovnom pomere pravidelne stresovej
situácii vystavovaný), pričom musí byť naisto dané, že ku konaniu došlo v duševnej poru-
che „nepostačuje iba možnosť duševnej poruchy, akokoľvek by sa javila (mohla ukazovať)
ako pravdepodobná.“ (Rozsudok NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 4929/2010)

Pracovnoprávna subjektivita zamestnanca obmedzeného v spôsobilosti na právne úko- ny

Vzhľadom na to, že pozbavenie spôsobilosti fyzickej osoby na právne úkony je
v procesnej rovine vylúčené, zameriame sa na niektoré otázky pôsobenia jednotlivca
vo sfére pracovnoprávných vzťahov v prípade, ak jeho právna spôsobilosť bola obmedze-
ná.

K obmedzeniu spôsobilosti na právne úkony dochádza vtedy, ak fyzická osoba pre
duševnú poruchu, ktorá nie je len prechodná, alebo pre nadmerné požívanie alcoholic-
kých nápojov alebo omamných prostriedkov či jedov je schopná robiť len niektoré právne
úkony. Súd rozsah obmedzenia určí v rozhodnutí (ust. § 10 ods.2 OZ). Súdne výroky
o obmedzení právnej spôsobilosti sa rôznia v závislosti od charakteru duševnej poruchy.
Môžu byť úzkoprofilové, koncipované iba na obmedzenie nakladania s určitými finančnými
prostriedkami a realizovania nadväzujúcich právnych úkonov (vykonávanie majetkovo
– právnych úkonov). Alebo môžu byť formulované širšie, pričom k negatívnemu výpočtu
sú zaradované akékoľvek jednostranné a dvojstranné právne úkony, uzatváranie zmlúv,
vykonávanie majetkovo – právnych a dedičských úkonov, finančných operácií, rozhodova-
nie o vlastnej zdravotnej a sociálnej starostlivosti, konanie pred štátnymi orgánmi, or-
gánmi verejnej správy, súdmi, finančnými a bankovými inštitúciami. Pomerne často je

prezident
alebo právnik

Môže sa
pracovník
výstup
ku vyprac
niektoré
nemôžu

Základ
v spôsobil
z roku 199
písomne
právne úko

Spôsob
leckého
osoby, v
píčku os
prácu, t
v súdno
konať a
na žiadn
že tieto
Ostáva
k uzatv
spôsobi
kým k
s dost
ktoré v
súdu Č
práce p

²⁵ Napr. rozsudok Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4929/2010 zo dňa 25. 10. 2012.

²⁶ Naše Ústavní soud ČR, sp. zn. 183/2013 Sb. PRAŽNOVÁ, A. Jak
<http://www.nsp.doktrina.cz/dusevni-ostati>

predmetom súdneho výroku všeobecne koncipovaný zákaz „uzatvárania zmlúv a dohôd“ alebo právnych úkonov s (inými) fyzickými a právnickými osobami“.²⁵

Možno z takéhoto výroku usudzovať, že je táto osoba nespôsobilá aj na akékoľvek pracovnoprávne úkony? Alebo k obmedzeniu spôsobilosti v pracovnoprávnej oblasti sa vyžaduje osobitné vyčlenenie realizácie pracovnoprávných úkonov? Ak je v súdnom výroku vymedzené, že fyzická osoba nie je spôsobilá na uzatvorenie pracovnej zmluvy, resp. niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, znamená, že osoba nemôže žiadnu prácu vykonávať?

Zákonník práce z roku 1965 výkon práce osoby pozbavenej alebo obmedzenej v spôsobilosti na právne úkony vyslovene predpokladal. Podľa ust. § 32 ods. 1 písm. d) ZP z roku 1965 bol zamestnávateľ (vtedy „organizácia“) povinný uzavrieť pracovnú zmluvu písomne, ak šlo o pracovníka, ktorý bol obmedzený alebo pozbavený v spôsobilosti na právne úkony.

S ohľadom na to, že súdny výrok odráža (okrem skutkových zistení) výsledky znaleckého posúdenia a ďalších preukázaných skutočností (napr. výsluch postihnutej fyzickej osoby, svedkov a posúdenie spoločenských interakcií)²⁶, v prípade nutnosti obmedziť fyzickú osobu v robení právnych úkonov v pracovnoprávných vzťahoch eventuálne i závislú prácu reálne vykonávať, mala by byť táto nemožnosť s určitosťou vyslovená priamo v súdnom výroku. Záver závisí od povahy duševnej poruchy a možnosti postihnutej osoby konať a ovládať svoje konanie. Ak je v súdnom výroku uvedené, že osoba nie je spôsobilá na žiadne jednostranné a dvojstranné právne úkony (bez ďalšej konkretizácie), je zrejmé, že tieto úkony bude za ňu oprávnený uskutočňovať iba súdom ustanovený opatrovník. Ostáva resp. malo by ostať právo na prácu osobe, ktorá nie je samostatne spôsobilá k uzatvoreniu pracovnej zmluvy zachované? Dôležité je vychádzať z účelu obmedzenia spôsobilosti na právne úkony. „*Obmedzenie spôsobilosti na právne úkony slúži predovšetkým k ochrane záujmov fyzických osôb, ktoré pre svoj duševný stav nie sú schopné činiť s dostatočnou vlastnou zodpovednosťou právne úkony. Jedná sa rovnako o ochranu osôb, ktoré s takýmito fyzickými osobami vstúpili do právnych vzťahov.*“ (Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 30 Cdo 979/2013 zo dňa 16. 5. 2013) V mnohých prípadoch totiž je výkon práce pre priebeh duševnej choroby nápomocný²⁷ alebo naopak môže ísť o duševnú cho-

²⁵ Napr. rozsudok Okresného súdu Prievidza sp. zn. 8Ps/2/2017 zo dňa 01. 02. 2018, rozsudok Okresného súdu Svidník, sp. zn. 2Ps/3/2017 zo dňa 20. 12. 2017, rozsudok Okresného súdu Nitra, sp. zn. 11Ps/27/2016 zo dňa 06. 12. 2017

²⁶ Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. I. 313/2012 zo dňa 28. 11. 2012

²⁷ BRAŽINOVÁ, A., Sociálna rehabilitácia ľudí s duševnými poruchami. Dostupné na: <http://www.nrozp.sk/index.php/soc-rehabilitacia/psychicke-postihnutie/98-socialna-rehabilitacia-ludi-s-duševnymi-poruchami>

robu takej intenzity, že osoba reálne nie je spôsobilá uvedomovať si akékoľvek okolité dianie.²⁸

Ak zo súdneho výroku vyplýva zákaz uzatvárania zmlúv a dohôd majetkovoprávnej povahy, ešte vždy nemôžeme s určitosťou tvrdiť, že pracovná zmluva nemôže byť postihnutou osobou samostatne uzatvorená. Pracovnoprávny vzťah, vrátane pracovnej zmluvy alebo dohody o vykonávaní prác vykonávaných mimo pracovného pomeru nemá charakter typickej majetkovoprávnej povahy. Z tohto dôvodu je dôležité nespôsobilosť vykonávať pracovnoprávne úkony prípadne i spôsobilosť vykonávať prácu v pracovnoprávnom vzťahu v súdnom výroku jednoznačne vymedziť. V niektorých prípadoch, v prípade neistoty možno tieto skutočnosti zistiť z odôvodnenia súdneho rozhodnutia, najmä zo záveru znaleckého posúdenia, prípadne ďalších skutočností.²⁹

V prípade, ak je fyzická osoba súdnym výrokom obmedzená na pracovnoprávne úkony, t. j. uzatvorenie pracovnej zmluvy, resp. „dohody“ nemožno tvrdiť, že možnosť vykonávať závislú prácu je týmto výrokom vylúčená. Opäť je potrebné vychádzať zo skutkových zistení v rámci konania o obmedzení spôsobilosti na právne úkony, predovšetkým zhodnotenia do akej miery zasahuje duševná porucha do možností fyzickej osoby pôsobiť v spoločenských vzťahoch. Právo na prácu, ako ústavné právo garantované čl. 35 ods. 3 Ústavy SR je priznané všetkým občanom, bez výnimky. V širšom ponímaní je garancia práva fyzických osôb premietnutá aj v čl. 1 Základných zásad ZP. Osoba s duševnou poruchou, ktorá viedla k obmedzeniu spôsobilosti na právne úkony je (vo väčšine prípadov) súčasne osobou požívajúcou status osoby zdravotne postihnutej. V zmysle ZP je takouto osobou zamestnanec uznaný za invalidného podľa zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o sociálnom poistení.³⁰ Osobám so zdravotným postihnutím ostáva právo na prácu a právo na prístup k zamestnaniu podľa ust. § 14 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov zachované, a to v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania. Právo na prístup k zamestnaniu je právom občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie. Z hľadiska práva osoby obmedzenej v spôsobilosti na právne úkony je podstatným aspektom jej spôsobilosť/možnosť prácu vykonávať.

Prakticky sa okruh pracovnoprávnych vzťahov, do ktorých môže osoba postihnutá duševnou chorobou a súčasne obmedzená v spôsobilosti na právne úkony vstupovať zúžuje na právne vzťahy vznikajúce na základe Zákonníka práce. Podľa zákona o výkone prác

²⁸ Napr. rozsudok Okresného súdu Vranov nad Topľou, sp. zn. 8Ps/5/2017 zo dňa 30. 11. 2017

²⁹ Napríklad výsledkom posúdenia schopnosti zaradiť sa do pracovného procesu je spôsobilosť vykonávať pracovnú činnosť v zmysle pomocných prác, ktoré si nevyžadujú samostatnosť a zodpovednosť. Pozri rozsudok Okresného súdu Prievidza sp. zn. 16Ps/6/2017 zo dňa 15. 01. 2018

³⁰ Podľa ust. § 72 ods. 1 zákona o sociálnom poistení je poistenec invalidný, ak pre dlhodobu nepriaznivú zdravotnú stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40% v porovnaní so zdravou fyzickou osobou.

vo verejnom živnostníctve (ust. § 3 ods. 1 písm. d) niektorých záležitostí, ktoré sú spôsobilosť na prácu v pracovnom pomere a v postihnutej je nemožno v zmysle ust. § 15 ods. 1, že zásadným problémom diskriminácia z dôvodu

Nemajú, ktoré sú poruchu nadobudnú, chlickej rätale na pracovnej neschopnosti dňa ust. § 157 ods. 1 ZP druhej strany, a v lekárskoho prírod. spôsobilosti v práci v spôsobilosti na prácu práce, pre plnenie oprávnený oprávnený du pre skončení pracovnej

Ak bola osoba a nadávajúci v chádzame z v štandardy. Na plnomocnenia diskla sa pri vyžaduje vlna prenie pracovne pre inu osobu

³¹ Ochránení občania v pracovnom pomere zatkajúci tieto pracovné príspôbenie zamestnávateľa POUČOVÁ, I. M. sledky vykoná v povinný zaradiť v Explicitná výnimka z. 12 Ps 15/2002

vo verejnom záujme, zákona č. 552/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov (ust. § 3 ods. 1 písm. a)) a zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ust. § 38 ods. 1 písm. b)) sa pre výkon vymedzených prác vyžaduje spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu. Najbežnejšou možnosťou zapojenia do pracovného procesu u osôb s duševným ochorením, ktoré majú status osoby zdravotne postihnutej je výkon práce v chránených dielňach alebo na chránených pracoviskách v zmysle ust. § 55 zákona o službách zamestnanosti.³¹ Empirické skúsenosti dosvedčujú, že zásadným problémom u osôb s duševným ochorením vykonávajúcich prácu je práve diskriminácia z dôvodu zdravotného postihnutia.³²

Nemenej dôležité sú aj pracovnoprávne dôsledky u zamestnanca, ktorý duševnú poruchu nadobudol v priebehu trvania pracovného pomeru (napríklad aj v dôsledku psychickej záťaže na pracovisku). Ak takýto zamestnanec po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti chce a môže pokračovať vo výkone závislej práce, je zamestnávateľ v zmysle ust. § 157 ods. 3 ZP povinný zaradiť ho na pôvodnú prácu a pôvodné pracovisko.³³ Na druhej strane, ak vznikne zamestnávateľova povinnosť preradiť zamestnanca (na základe lekárskeho posudku v zmysle ust. § 55 ods. 2 písm. a) ZP) v dôsledku dlhodobej straty spôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu a zamestnanec by bol súčasne obmedzený v spôsobilosti na právne úkony, pričom by došlo k zmene pôvodne dohodnutého druhu práce, pre platnosť dohody o zmene pracovných podmienok by k takejto dohode bol jediný oprávnený opatrovník. Súčasne by zamestnávateľ získal naplnenie výpovedného dôvodu pre skončenie pracovného pomeru v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce.

Ak bola osoba obmedzená vykonávať pracovnoprávne úkony, pracovnú zmluvu³⁴ a nadväzujúce právne úkony bude uskutočňovať súdom ustanovený opatrovník. Ak vychádzame z osobného charakteru pri výkone závislej práce, javí sa takýto postup ako neštandardný. Ide o formu zákonného zastúpenia, obdobne ako pri zastúpení na základe plnomocenstva pri uzatváraní pracovnej zmluvy. Súčasne ale z právno – teoretického hľadiska sa pri tejto forme zastúpenia, v procese rozhodovania o výkone práce pre iného, vyžaduje vôľa a prejav vôle túto prácu vykonávať. Pri splnomocnení inej osoby na uzatvorenie pracovnej zmluvy je vôľa vykonávať prácu premietnutá vo vydaní splnomocnenia pre inú osobu, ktorá je splnomocnená k podpisu pracovnej zmluvy. Pri zákonnom zastú-

³¹ Chránené dielne a chránené pracoviská sú určené na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím v pracovnom pomere, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce. Respektíve sa zaškoľujú alebo pripravujú na výkon práce a pracovné podmienky, vrátane nárokov na pracovný výkon sú prispôbené zdravotnému stavu občanov so zdravotným postihnutím.

³² POLUCHOVÁ, J. – HERETIK, A. jr., Stigma duševných porúch z pohľadu ľudí s diagnózou schizofrénia. Výsledky výskumu. In: PSYCHIATRIA – PSYCHOTERAPIA – PSYCHOSOAMTIKA, 16, 2009, č. 1, s. 7

³³ Ďalej tiež platí, že v prípade ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

³⁴ Explicitné vylúčenie uzatvorenia pracovnej zmluvy obsahuje napr. rozsudok Okresného súdu Pezinok, sp. zn. 12 Ps /35/2017 zo dňa 20. 11. 2017

pení však o vôli fyzickej osoby v právnom význame nemožno uvažovať. Na rozdiel od iných právnych úkonov (darovacia zmluva, kúpna zmluva a pod.) sa pri výkone závislej práce spravidla jedná o dlhodobý záväzok, ktorý napriek nemožnosti platne vôľu prejavíť, k právam a povinnostiam zaväzuje duševne chorého zamestnanca. Výberového konania sa musí zúčastniť osobne zamestnanec, prípadne za prítomnosti opatrovníka, pričom sú povinné plniť si povinnosti v rámci predzmluvných pracovnoprávných vzťahov (informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu). K prejavu vôle (dohoda o obsahových náležitostiach pracovnej zmluvy a podpis pracovnej zmluvy) musí pristúpiť opatrovník. Nedochádza však k nahradeniu osobného výkonu práce, nahrádza sa chýbajúca spôsobilosť pracovnoprávny úkon uskutočniť, t. j. vyjadriť súhlas s návrhom pracovnej zmluvy.

Ak je osoba obmedzená v spôsobilosti nakladať s majetkom, t. j. uskutočňovať akékoľvek jednostranné alebo dvojstranné právne úkony a finančné operácie, môže byť predmetom obmedzenia i nakladanie so mzdou.³⁵ Podľa ust. § 28 OZ je opatrovník povinný spravovať majetok postihnutej fyzickej osoby. Ak fyzická osoba bola súdnym rozhodnutím obmedzená v spôsobilosti nakladania s majetkom, vrátane mzdy alebo iných peňažných príjmov v zmysle ust. 130 ods. 6 ZP sa bude mzda vyplácať opatrovníkovi. Komu bude zamestnávateľ povinný vydať výplatnú pásku? Doklad o vyúčtovaní mzdy môže mať písomnú alebo elektronickú formu, v závislosti od dohody zmluvných strán. Bude odovzdanie písomného dokladu, resp. jeho zaslanie prostredníctvom poštového podniku závisieť od skutočnosti, či zamestnanec bol obmedzený v spôsobilosti na preberanie poštových zásielok alebo možno túto skutočnosť odvodiť priamo z možnosti opatrovníka nakladať so mzdou? S ohľadom na to, že opatrovník bude oprávnený na nakladanie so mzdou a inými peňažnými príjmami, možno predpokladať, že akékoľvek úkony súvisiace so mzdou preberá na seba opatrovník (súhlas s naturálnou mzdou, zasielanie mzdy na bankový účet, prípadne zasielanie elektronických výplatných pások). Na druhej strane, ak zamestnanec v oblasti iných pracovnoprávných úkonov, vrátane preberania písomností, obmedzený v spôsobilosti nebol, nič nebráni tomu, aby bola písomná zásielka prevzatá samotným zamestnancom, ak bola zaslaná na adresu, ktorú tento zamestnanec resp. opatrovník poskytol. Navyše zamestnávateľ nie je viazaný postupom podľa ust. § 38 ods. 1 ZP, keďže sa nejedná o písomnosť, ktorá musí byť určená do vlastných rúk. Súhlas s poskytnutím naturálnej mzdy však podľa nášho názoru možno subsumovať pod majetkové úkony, ktoré sa už budú viazať na osobu opatrovníka. Rovnako sa domnievame, že súhlas s dohodou o zasielaní mzdy na bankový účet si zamestnávateľ musí vyžiadať od samotného opatrovníka. Riešenie týchto praktických situácií nastáva vtedy, ak dôjde

³⁵ Napr. rozsudok Okresného súdu Spišská Nová Ves, sp. zn. 16Ps/9/2017 zo dňa 16. 11. 2017

k obmedzeniu v oblasti nakladania s majetkom

Pokiaľ ide o povinnosť opatrovníka poskytnúť písomnosť, predpokladajme, že zamestnanec je obmedzený v spôsobilosti na preberanie písomností zo strany zamestnávateľa, t. j. písomnosť musí byť doručená opatrovníkovi. Ak zamestnanec bol v zmysle postupu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP obmedzený v spôsobilosti na preberanie písomností, je opatrovník povinný túto písomnosť prevziať za zamestnanca. Ak zmluva, je opatrovník povinný túto písomnosť prevziať za zamestnanca. Ak zmluva, je opatrovník povinný túto písomnosť prevziať za zamestnanca.

So skutočnosťou, že zamestnanec je obmedzený v spôsobilosti na preberanie písomností, je opatrovník povinný túto písomnosť prevziať za zamestnanca. Ak zmluva, je opatrovník povinný túto písomnosť prevziať za zamestnanca. Ak zmluva, je opatrovník povinný túto písomnosť prevziať za zamestnanca.

Z praktického hľadiska je potrebné zdôrazniť, že opatrovník musí byť oprávnený prevziať písomnosť za zamestnanca. Ak zmluva, je opatrovník povinný túto písomnosť prevziať za zamestnanca. Ak zmluva, je opatrovník povinný túto písomnosť prevziať za zamestnanca.

³⁶ Rozri napr. rozsudok Okresného súdu Spišská Nová Ves, sp. zn. 16Ps/9/2017 zo dňa 16. 11. 2017

k obmedzeniu nakladania s majetkom, avšak súčasne súd vo výroku určí možnosť uzatvárania pracovných zmlúv.³⁶

Pokiaľ ide o písomnosti určené zamestnancovi týkajúce sa vzniku, zmeny alebo zániku pracovnoprávneho vzťahu, platí, že sa doručujú zamestnancovi do vlastných rúk. Predpokladajme, že ak je osoba v dôsledku duševnej poruchy nespôsobilá na uzatvorenie pracovnej zmluvy, či prevzatie mzdy, bude súdny výrok obsahovať i obmedzenie k preberaniu doporučených listových zásielok. V prípade skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa by zamestnávateľ postupoval v zmysle ust. § 38 ods. 1 ZP, t.j. písomnosť bude doručovať priamo opatrovníkovi, ak to nebude možné využije doručenie poštovým podnikom. Problém však môže nastať v prípade, ak by k obmedzeniu na preberanie poštových zásielok nedošlo. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru by tak zamestnávateľ doručoval priamo zamestnancovi (napríklad na pracovisku), doručenie by bolo platné, okrem prípadu ak by došlo k preukázaniu, že zamestnanec nebol v dôsledku duševnej poruchy na takéto prevzatie spôsobilý. Z hľadiska právnej istoty by zamestnávateľ mohol postupovať i súbežným doručovaním osobe opatrovníka v zmysle postupu podľa ust. § 38 ods. 1 ZP.

So skončením pracovného pomeru môže ďalej súvisieť napríklad ponuka inej vhodnej práce pri skončení pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP v kontexte s ust. § 63 ods. 2 ZP. Voči komu je zamestnávateľ povinný túto ponukovú povinnosť splniť? Voči opatrovníkovi alebo priamo postihnutému zamestnancovi? Ak pôjde o zamestnanca, ktorý bol spôsobilý k uzatvoreniu pracovnej zmluvy, je odpoveď jednoznačná, Všetky povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru sa musia vzťahovať na osobu zamestnanca. Ak je však táto osoba v pracovnoprávných úkonoch obmedzená, ale prácu vykonáva, je opatrovník tým právnym subjektom, ktorý napokon prejavuje vôľu pri akejkolvek zmene pracovného pomeru. Keďže zmyslom ponuky inej vhodnej práce je dosiahnuť uzatvorenie dohody o zmene pracovných podmienok, ktorú by bol oprávnený uzavrieť iba opatrovník, musí byť táto povinnosť splnená i voči osobe opatrovníka.

Z praktického uhla pohľadu je pravdepodobné, že prípady obmedzenia spôsobilosti na pracovnoprávne úkony so súčasnou schopnosťou osoby postihnutej duševnou poruchou akúkoľvek prácu vykonávať, budú skôr výnimočné. Duševná porucha môže byť často povahy, že úplné obmedzenie k pracovnoprávnym úkonom, ktoré nemôže nahradiť ani zastúpenie súdom ustanoveným opatrovníkom bude nevyhnutné z dôvodu ochrany zdravia posudzovanej osoby (napríklad Rozsudok Okresného súdu Bánovce nad Bebravou, sp. zn. 3 Ps/5/2013 zo dňa 1. 7. 2014).

³⁶ Pozri napr. rozsudok Okresného súdu Žilina sp. zn. 37Ps/17/2017 zo dňa 20. 11. 2017

V súdnych výrokoch sa pri pozitívnom vymedzení o spôsobilosti uzatvoriť pracovnú zmluvu objavuje výnimka uzatvorenia dohody o hmotnej zodpovednosti, ktorej predmetom sú predmety určené na obeh a obrat. Zo všeobecného výroku o nemožnosti vykonávať vyhlásenia o ručiteľských záväzkoch možno vyvodíť aplikovateľnosť tohto zákazu v pracovnoprávných vzťahoch (§ 20 ZP). Ak sa osoba nesmie zaväzovať k žiadnym záväzkom majetkovej povahy, z podstaty veci (napriek možnosti uzavrieť pracovnú zmluvu alebo skončiť pracovný pomer) by táto osoba nemala byť spôsobilá ani k uzatvoreniu dohody o hmotnej zodpovednosti. Z hľadiska právnej istoty by však súdny výrok mal negatívny výpočet úkonov, na ktoré osoba spôsobilá vypočítavať. Z povahy pracovnoprávneho záväzku vyvstáva otázka či opatrovník bude spôsobilý k uzatvoreniu dohody o hmotnej zodpovednosti. V zmysle ust. § 28 OZ je opatrovník povinný spravovať majetok toho, koho zastupuje, a ak nejde o bežnú vec, je na nakladanie s majetkom potrebné schválenie súdu. Podstatou dohody o hmotnej zodpovednosti je zodpovednosť zamestnanca za to, že nedôjde k úbytku zvereného majetku/hodnôt zamestnávateľa. S ohľadom na osobný výkon práce zamestnancom, ktorý túto prácu vykonáva osobne (nevykonáva ju opatrovník) podľa svojich schopností, nie je možné, aby zodpovednosť za schodok na zverených hodnotách prevzal opatrovník takto obmedzeného zamestnanca. Vylučuje to povaha záväzku za prevzaté hodnoty určené na obeh alebo obrat. rZP ČR na rozdiel od slovenskej právnej úpravy nemožnosť uzavretia dohody o hmotnej zodpovednosti zákonným zástupcom u osoby obmedzenej v spôsobilosti na právne úkony výslovne vylučuje (ust. § 252 ods. 3 ZP ČR, zákon č. 262/2006 Sb.).

V nadväznosti na to sa domnievame, že zamestnanec, ktorý je síce spôsobilý k uzatvoreniu pracovnej zmluvy, ale súčasne obmedzený v uskutočňovaní úkonov majetkovej povahy nebude rovnako spôsobilý prevziať predmety zverené mu na potvrdenie. Povaha záväzku totožne ako pri dohode o hmotnej zodpovednosti vylučuje aby písomné potvrdenie podpísal opatrovník, pričom s predmetom by disponoval samotný zamestnanec. V otázke zabezpečovacích prostriedkov naopak opatrovník, ktorý je oprávnený spravovať majetok fyzickej osoby, prípadne i nakladať so mzdou, bude spôsobilý k uzatvoreniu dohody o zrážkach zo mzdy alebo ďalších zaistovacích inštitútov v zmysle ust. § 20 ZP. Pri opačnom závere, by už tento aspekt odrádzal zamestnávateľa k vytvoreniu pracovnoprávneho vzťahu, bez primeraných záruk na zaistenie náhrady potenciálne vzniknutej škody.

V súvislosti s výkonom práce osôb, ktoré boli obmedzené v spôsobilosti na pracovnoprávne úkony vyvstáva i otázka zodpovednosti za spôsobenú škodu. ZP explicitne predvída, že zodpovednosť za škodu nie je daná, ak zamestnanec je postihnutý duševnou poruchou, za súčasnej podmienky, že nie je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť následky svojho konania. Nie je rozhodujúce či ide o prechodnú alebo trvalú duševnú poruchu, dokonca ani to či osoba bola obmedzená alebo pozbavená v spôsobilosti na právne

úkony. Pre úkony
osoba napriek tomu
Nevylučuje sa tak
povedali že kvalita
covnu pritom bola
v dôsledku úkonov

OZ je v tomto
striktejši. Podľa
vedí za škodu na
sledky, spoločne
hľad. Ak teda, čo
ovládnuť svoje
vinný vykonávanie

inštitúta, ktoré
v pracovnoprávne
vodom je nemožné
stíhnutých zamest
za osobné konanie
čianskoprávneho
nou poruchou
k obmedzeniu
postihnutov
v úkonoch, sa

Záver

Atažovo práv
k záveru, že právo
považujeme v r
ného konceptu
ných zástupcov
kov). Z hľadiska
uzatvorením
sledku nesamoz
tejto povinnos
pracovnopráv
o kogentnú

⁷¹ Vozák, F. 2006. Úkon
slava. In: Úkon, op.

úkony. Pre určenie zodpovednosti musí byť preukázané (zo strany zamestnávateľa), že osoba napriek duševnej poruche dokázala svoje konanie ovládať a jeho následky posúdiť. Nevylučuje sa tak, aby osoba, ktorá bola obmedzená v spôsobilosti na právne úkony zodpovedala za škodu v pracovnoprávných vzťahoch. V prípadoch obmedzenia uzatvoriť pracovnú zmluvu bude existovať skôr väčšia pravdepodobnosť zbavenia sa zodpovednosti v dôsledku duševnej poruchy.

OZ je v inštitúte zodpovednosti za škodu osoby postihnutej duševnou poruchou striktnnejší. Podľa ust. § 421 OZ platí, že ten kto je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú, ak je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť jeho následky; spoločne a nerozdielne s ním zodpovedá, kto je povinný vykonávať nad ním dohľad. Ak ten, kto spôsobí škodu, pre maloletosť alebo pre duševnú poruchu nie je schopný ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť jeho následky, zodpovedá za škodu ten, kto je povinný vykonávať nad ním dohľad.

Inšpiráciu občianskoprávnym konceptom zodpovednosti za škodu v pracovnoprávných vzťahoch v rámci úvah *de lege ferenda* od počiatku vylučujeme. Dôvodom je nielen ochrana zamestnanca vo všeobecnosti ale najmä ochrana zdravotne postihnutých zamestnancov ako aj osoby opatrovníka, ktorý nemôže prevziať zodpovednosť za osobné konanie zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu. Navyše i zo samotného občianskoprávného konceptu vyvstávajú nejasnosti. Opatrovník je osobe postihnutej duševnou poruchou ustanovený iba pri obmedzení spôsobilosti na právne úkony, nie ak k obmedzeniu spôsobilosti dosiaľ nedošlo. Súčasne povinnosťou opatrovníka nie je nad postihnutou osobou vykonávať dohľad.³⁷ Povinnosťou opatrovníka je konať zaňho v úkonoch, na ktoré bol rozhodnutím súdu obmedzený.

Záver

Analýzou právnej úpravy pracovnoprávnej spôsobilosti zamestnanca sme dospeli k záveru, že právnú úpravu participácie zákonných zástupcov mladistvých zamestnancov považujeme aj v súčasnosti za náležitú a nemyslíme si, aby si vyžadovala narušenie súčasného konceptu právnej úpravy (ako napríklad v Českej republike ohľadne súhlasu zákonných zástupcov so skončením pracovného pomeru zamestnanca mladšieho ako 16. rokov). Z hľadiska skutočnosti, že absencia vyjadrenia zákonného zástupcu mladistvého pri uzatváraní pracovnej zmluvy je postihnutá sankciou zo strany inšpektorátu práce, vo výsledku nenamietame dostatočnosť efektívnosti právnej normy. Postihovanie nesplnenia tejto povinnosti neplatnosťou by v konečnom dôsledku viedlo najmä k negovaniu plnej pracovnoprávnej spôsobilosti mladistvého zamestnanca. Poukazujeme však, že sa jedná o kogentnú pracovnoprávnú normu, na porušovanie ktorej by bolo možné použiť ust.

³⁷ VOJČÍK, P. a kol., *Občiansky zákonník. Stručný komentár. Tretie doplnené a prepracované vydanie*. Bratislava: Iura Edition, spol. s. r. o., 2010, s. 541.

§ 39 OZ o neplatnosti právnych úkonov pre rozpor so zákonom. Účel tejto normy však podľa nášho názoru pripustenie možnosti neplatnosti vyvracia. Okrem odvolávania sa na absenciu režimu doložky neplatnosti podľa ust. § 17 ods. 2 ZP, vychádzame z povahy vyjadrenia, ktorá predurčuje i účel normy spočívajúcej v informovaní zákonného zástupcu, rešpektujúc tak i rodinnoprávnu reguláciu rodičovských práv a povinností.

Odhliadnuc od právno – teoretického vymedzenia pracovnoprávnej subjektivity poukazujeme na jej podstatnú prepojenosť s duševných ochorením zamestnanca. Postihnutie fyzickej osoby/zamestnanca duševnou poruchou opäť prepája pracovnoprávnu úpravu s občianskoprávnou reguláciou v inštitúte obmedzenia spôsobilosti na právne úkony, ale aj neplatnosti právnych úkonov (ust. § 38 ods. 1 a ods. 2 OZ). Rozdielnosť pojmov duševnej poruchy a duševnej choroby, ktoré sú často využívané synonymicky, z právneho hľadiska nevnímame ako problematické. I keď je pojem duševnej choroby pojmom užším, v právnych vzťahoch je možné využiť i jeho extenzívny výklad. Navyše i medicínske hľadisko je založené na vyjadreniach, že ich používanie býva v praxi rôzne, často chápané i ako slová významovo rovnoznačné.

Z judikatúry sme zistili, že nie je nezvyčajné, ak sa ako dôvod neplatnosti pracovnoprávneho úkonu objaví i psychický stav zamestnanca, u ktorého náhly stres môže viesť ku krátkodobej duševnej poruche. V konečnom dôsledku však nemusí spôsobiť i nemožnosť konajúceho zamestnanca ovládať svoje konanie alebo rozpoznať jeho následky.

Status fyzickej osoby obmedzenej v spôsobilosti na právne úkony, vrátane pracovnoprávnych úkonov, vyvoláva netradičný právny vzťah, v ktorom vystupujú tri subjekty. Zamestnávateľ uzatvára pracovnú zmluvu s opatrovníkom, pričom predmetom je záväzok vykonávať prácu pre zamestnávateľa duševnou poruchou postihnutým zamestnancom. Právo na prácu osoby obmedzenej v spôsobilosti na právne úkony ostáva zachované, nie však výlučne. Duševná porucha môže i spôsobilosť zapojenia do pracovného procesu znemožňovať (napr. z dôvodu ochrany zdravia fyzickej osoby). Právo na prácu je však z komplexu pracovnoprávnych vzťahov od počiatku vylúčené v prípade výkonu prác vo verejnom záujme a štátnozamestnaneckých vzťahov, s ohľadom na zákonnú požiadavku disponovania spôsobilosťou na právne úkony v plnom rozsahu. Predsudky v zamestnávaní postihnutých osôb v pracovnoprávnych vzťahoch regulovaných výlučne Zákoníkom práce sú však dôvodom o nemožnosti fyzických osôb uplatniť sa na otvorenom trhu práce. V mnohých prípadoch je pri postihnutí duševnou chorobou, u ktorej k obmedzeniu spôsobilosti na právne úkony dochádza, avšak duševná porucha umožňuje fyzickej osobe prácu vykonávať, ponechaná spôsobilosť k uzatvoreniu pracovnej zmluvy. Ak sa ale objaví situácia obmedzenia fyzickej osoby v spôsobilosti na právne úkony, za ktorých koná ich opatrovník, zamestnávateľia pri výbere uchádzačov o zamestnanie nemusia túto skutočnosť vnímať pozitívne, napríklad z dôvodu nami popísaných administratívnych a právnych

bariér premietnutých na prácu zamestnancom (zvýšeny podmienky uvedná v zmysle ust. § 180 ZP).

Literatúra:

- BARANCOVÁ, H., Zákoník práce, s., ISBN 9788089603107
BARANCOVÁ, H., Zákoník práce, s., ISBN 978-80-89603-31-2
BARANCOVÁ, H., Vzťah občianskeho práva a pracovného práva. Návrh legislatívneho opatrenia. Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2010.
BRAŽINOVÁ, A., Sociálne právo. <http://www.nrozp.sk/>
rehabilitácia ľudí s duševnými poruchami.
DOLOBÁČ, M., Hranice zmluvy. Bratislava: Pavla Jozefa Šafárika v kol. Bratislava: EKETE, I., Komentár k ust. § 180 ZP.
GALVAS, M., K úprave práva na prácu nového občianskeho zákonníka. Bratislava: s. 1063-1072, ISSN 0251-9431
JENDRÁLOVÁ, A., Zamestnanosť a odmeňovanie. Bratislava: článok/Zamestnanosť a odmeňovanie.
KAFKA, J., Psychiatria: učebnica. Bratislava: 80-88824-66-4
KNAPP, V., Teorie práva. Praha: IRASTORZA, X., MILCZAREK, K., et al. at Work (EU-OSHA). Second Series (ESENER 2), Overview Report for the European Agency for Safety and Health at Work.
MAREČKOVÁ, J. – MATIASOVÁ, M., Právo práce. Bratislava: formu? Justičná revue – časopis o práve a sociálnej spravodlivosti SR, roč. 61, 2009, č. 1.
MATULOVÁ, S., a kol., Právo práce. Bratislava: VÚ č. 2329, Bratislava: MARIŠOVÁ, I. – STAVROVSKÁ, Z., Právo práce. Bratislava: moc ľuďom s mentálnymi poruchami.

bariér premietnutých napríklad v inštitúte náhrady škody spôsobenej postihnutým zamestnancom (zvýšený predpoklad, že takto postihnutá osoba nebude za škodu zodpovedná v zmysle ust. § 180 ZP).

Literatúra:

- BARANCOVÁ, H., Zákonník práce: komentár. 3. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2013, 1075 s., ISBN 9788089603107.
- BARANCOVÁ, H., Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015, 1264 s., ISBN 978-80-89603-31-2
- BARANCOVÁ, H., Vzťah Občianskeho zákonníka a Zákonníka práce, s.157. IN: LAZAR, J., *Návrh legislatívneho zámeru kodifikácie súkromného práva: materiály z odbornej konferencie*. Bratislava: Ministerstvo spravodlivosti SR, 2008, 295 s. ISBN 978-80-89363-14-8
- BRAŽINOVÁ, A., Sociálna rehabilitácia ľudí s duševnými poruchami. Dostupné na: <http://www.nrozp.sk/index.php/soc-rehabilitacia/psychicke-postihnutie/98-socialna-rehabilitacia-ludi-s-dusevnymi-poruchami>
- DOLOBÁČ, M., Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve. 1. vyd. - Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, 210 s., ISBN 9788081525742
- FEKETE, I., Komentár k ust. § 29 Občianskeho zákonníka. Dostupné na: www.epi.sk
- GALVAS, M., K úpravě právní subjektivity člověka v pracovním právu ve vztahu k návrhu nového občanského zákoníku. IN: *Právnik*, Praha: Ustav státu a práva AV ČR, č.9/2006, s. 1063- 1072, ISSN 0231- 6625
- JENDRÁLOVÁ, A., Zamestnávanie mladistvých zamestnancov. In: *Práce, mzdy a odmeňovanie*, č. 4/2009. Dostupné na: <http://www.epi.sk/odborny-clanok/Zamestnavanie-mladistvych-zamestnancov.htm>
- KAFKA, J., *Psychiatria: učebnica pre lekárske fakulty*. Martin: Osveta, 1998, 254 s., ISBN 80-88824-66-4
- KNAPP, V., *Teorie práva*, Praha: C. H. Beck, 1999, 264 s., ISBN 80-71-79-028-1
- IRASTORZA, X., MILCZAREK, M., COCKBURN, W., European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), *Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2), Overview Report: Managing Safety and Health at Work*, Luxemburg: European Agency for Safety and Health at Work, 2016, 147 s., ISSN 1830 - 5946
- MAREČKOVÁ, J. – MATIAŠKO, M.: Spôsobilosť k právnym úkonom v zahraničí; čas na reformu? *Justičná revue – časopis pre právnu teóriu a prax*. Bratislava: Ministerstvo spravodlivosti SR, roč. 61, 2009, č. 5, s. 690 – 703. ISSN 1335-6461
- MATULOVÁ, S. a kol., *Prehľadovanie systému riadenia rizikových faktorov práce*. VÚ č. 2329, Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2010, 54 s.
- MIŠOVÁ, I. – STAVROVSKÁ, Z., *Podporované rozhodovanie*. Bratislava: Združenie na pomoc ľuďom s mentálnym postihnutím, 2009, 40 s., ISBN 978-80-89344-03-1.

- POLUCHOVÁ, J. – HERETIK, A. jr., Stigma duševných porúch z pohľadu ľudí s diagnózou schizofrénia. Výsledky výskumu. In: PSYCHIATRIA – PSYCHOTERAPIA – PSYCHOSOAMTIKA, 16, 2009, č. 1, s. 2 – 11, ISSN 1338-703
- RACE, M. – C.- FURNHAM, A., Mental Illness at Work: a manager's guide to identifying, managing and preventing psychological problems in the workplaces. Houndmills, Basingstoke, Hampshire ; New York : Palgrave Macmillan, 2014, 246 s., ISBN 9781137272041
- SEILEROVÁ, M., Pracovnoprávna subjektivita zamestnanca a jej špecifiká. In: Právni ROZPRAVY 2016 : mezinárodní vědecká konference oblasti práva a právních věd - Právni rozpravy 2016 s podtitulem "teorie, vývoj, praxe práva", ročník 6. : recenzovaný sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference : 22. - 26. února 2016, Hradec Králové, Česká republika. - Hradec Králové : MAGNANIMITAS, 2016. - ISBN 9788087952139. - S. 289-297.
- STOLK, CH., STAETSKY, L., HASSAN, E., KIM, CH. W., Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER), Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work, 2012, s. 58, ISBN 978-92-9191-735-8
- ŠVESTKA, J., SPÁČIL, J., ŠKÁROVÁ, M., HULMÁK, M. a kol., Občanský zákoník I. § 1 – 459. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, 1236 s., ISBN 978-80-7400-004-1.
- VOJČÍK, P. a kol., Občiansky zákonník. Stručný komentár. Tretie doplnené a prepracované vydanie. Bratislava: Iura Edition, spol. s. r. o., 2010, ISBN 978-80-8078-368-6, 1282 s.
- ŽULOVÁ, J. – BARINKOVÁ, M. – DOLOBÁČ, M., Pracovné právo v poznámkach s príkladmi. 2. dopl. a aktualiz. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 9788081686863.
- Mental Health Action Plan 2013 – 2020, Geneva: World Health Organization, 2013, 45 s., ISBN 9789241506021