

Vzťah medzi Zákonníkom práce a Občianskym zákonníkom

Anotácia: Medzi Občianskym zákonníkom (ďalej len OZ) a Zákonníkom práce (ďalej len ZP) je v súčasnosti vzťah subsidiarity vyjadrený dikciou § 1 ods. 4 ZP: „*Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.*“ V našom príspevku sa zaoberáme vzťahom medzi ZP a OZ so zameraním na porovnanie vybraných inštitútov prvej časti Zákonníka práce a v tej súvislosti na posúdenie opodstatnenosti niektorých doterajších odlišností právnej úpravy ZP od právnej úpravy obdobných inštitútov vyjadrených v OZ. V súvislosti s úvahami o hľadaní cesty smerujúcej k optimálnemu vzťahu medzi oboma kódexmi sa autori v príspevku dotkli aj otázok posúdenia tohto vzťahu z hľadiska princípu subsidiarity či delegácie.

Kľúčové slová: Subsidiarita, delegácia, rekodifikácia, právna subjektivita zamestnávateľa fyzickej osoby, osobitosti právnych úkonov, uzavretosť zmluvných typov, kogentnosť zabezpečovacích prostriedkov, legislatívny zámer OZ.

1 Historický vývoj vzťahu oboch zákonníkov

Prvý náš ZP v čase svojho prijatia v roku 1965 vychádzal z koncepcie samostatnosti právnej úpravy, v dôsledku čoho ho charakterizovala komplexná úprava viacerých inštitútov, ktoré boli rovnakým alebo obdobným spôsobom zakotvené aj v OZ. Z uvedeného aspektu počas celej jeho dlhej takmer 37-ročnej existencie pretrvávala izolovanosť medzi oboma kódexmi a neexistovala akákoľvek potreba riešenia ich vzťahu.

1.1 Vyjadrenie vzťahu v novom ZP z roku 2001

Posudzovanie otázky právneho vyjadrenia vzťahu medzi oboma kódexmi sa stalo aktuálne až v súvislosti s prijímaním nového ZP v roku 2001. Pri hľadaní optimálneho riešenia vyjadrenia vzťahu medzi oboma kódexmi sa zákonodarca priklonil k princípu subsidiarity OZ vo vzťahu k ZP, ktorú zákonodarca v § 1 ods. 2 ZP vyjadril slovami „*Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník*“. Toto historicky prvé vyjadrenie vzťahu medzi oboma kódexmi bolo opodstatnené zásadnými spoločenskými zmenami po roku 1989 a v uvedenom kontexte znamenalo významnú systémovú zmenu, ktorá bola v súlade s požiadavkou podnikateľskej aplikačnej praxe požadujúcej flexibilitu novej právnej úpravy ZP pre podmienky trhu.

Zákonodarca tým, že odstránil dovtedy teoreticky neobhájiteľnú izoláciu medzi oboma kódexmi, dal zároveň aj z hľadiska potrieb aplikačnej praxe jasne najavo, že koncept starého ZP je historicky prekonaný a právna úprava ZP sa na rozdiel od minulosti už ani v budúcnosti nemôže zaobiť bez potreby použitia niektorých inštitútov z OZ. Vytvoril sa tým aj predpoklad, že v nastávajúcom období sa vždy budú hľadať cesty smerujúce k optimu vyjadrenia vzťahu medzi oboma kódexmi.

Z prijatej koncepcie nového ZP vyplynulo, že zakotvenie subsidiárnej (podpornej) pôsobnosti OZ sleduje zámer použitia ustanovení OZ vždy vtedy, ak ich pôsobnosť ZP sám nevylučuje už tým, že určitú otázku alebo inštitút si špecificky upravuje sám vo svojich všeobecných ustanoveniach prvej časti.

V tejto súvislosti však treba konštatovať, že tomuto pôvodnému zámeru – obmedziť podporné použitie OZ prakticky len v rozsahu jeho systematickej časti upravujúcej všeobecné ustanovenia – schválená zákonná dikcia § 1 ods. 2 ZP nenasvedčovala a jej nejednoznačnosť a chýbajúca

precízia skôr v aplikačnej praxi prispievala k tendencii pre neopodstatnene široký prienik aplikácie OZ na pracovnoprávne vzťahy.

Rozsah použiteľnosti ustanovení OZ na pracovnoprávne vzťahy sa po prijatí takejto nejednoznačnej právnej úpravy ZP stal pre aplikačnú prax nie jednoduchou výkladovou záležitosťou, čo prispievalo k účelovosti rôznych výkladov najmä z okruhu advokátskej praxe. Táto legislatívna nedôslednosť zákonodarcu mala za následok, že po niekoľkých rokoch bol reálny prienik OZ do pracovnoprávných vzťahov oveľa širší, než bol pôvodný zámer zakotvenej subsidiarity iba vo vzťahu k prvej časti ZP. Občiansky kódex tým, že jeho aplikácia nebola výslovne obmedzená iba na všeobecnú časť, tak prakticky zasahoval aj do sféry osobitnej systematickej časti ZP.

1.2 Vyjadrenie vzťahu v prijatom legislatívnom zámere nového OZ

Zjavnú tendenciu očakávania ešte širšieho prieniku OZ do oblasti pracovnoprávných vzťahov, než bolo vyjadrené pôvodne v § 1 ZP, potvrdil aj samotný proces prípravy a schvaľovania legislatívneho zámeru nového OZ¹. V otázke vzťahu nového občianskeho kódexu k ZP totiž predkladateľ jeho legislatívneho zámeru navrhol, aby v osobitnej časti záväzkového práva odkazová norma poukázala na existenciu osobitnej úpravy pracovnoprávnej zmluvy a dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Aj keď legislatívna rada vlády ocenila, že navrhovaná nová právna úprava OZ sa meritórne nedotkne samostatnej a špecifickej právnej úpravy ZP, s ponechaním tejto odkazovej normy na druhej strane vyslovila súhlas. Svoj postoj zdôvodnila požiadavkou nevyhnutnej prepojenosti OZ s pracovnoprávnym kódexom. Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny (ďalej len ministerstvo práce) však s takto одобreným legislatívnym zámerom OZ vyjadrilo svoj nesúhlas a vstúpilo v schvaľovacom procese vo vláde s predkladateľom legislatívneho zámeru OZ do rozporového konania.

Ministerstvo práce svojou argumentáciou nesmerovalo ku spochybneniu dôvodov na hľadanie optimálneho riešenia vzťahu medzi oboma kódexmi, ale išlo mu skôr o nevyhnutnosť zdôrazniť odlišnosť podstaty a princípov, na ktorých je budované pracovné právo v porovnaní s právom občianskym.

Podstatu pracovného práva vyjadruje kogentnosť jeho viacerých noriem premietnutých do príslušných ustanovení ZP, od ktorých nie je dovolené sa subjektom odkloniť, aj keby sa na tom obe strany právneho vzťahu chceli dohodnúť. Toto obmedzenie zmluvnej slobody je v pracovnoprávných vzťahoch neodmysliteľné na zabezpečenie nevyhnutnej ochrany oprávnených záujmov na oboch stranách.

Pracovné právo je právom hybridnej povahy, ktoré odráža nielen prvky súkromného práva, ale má silný sociálny náboj s opodstatnením verejnoprávných ingerencií do právnej úpravy obmedzujúcich autonómnou zmluvnou voľnosť subjektov. Tieto charakteristiky ho do určitej miery reflektujú aj ako právo verejné.

Z uvedeného dôvodu nemožno optimálnosť vzťahu medzi obidvoma kódexmi posudzovať len z aspektu civilistického, ktorý môže smerovať v krajnom prípade až takmer k pohlteniu pracovnoprávných vzťahov do rámca občianskoprávných vzťahov. A preto nie je ani správne zahrnúť do vecnej pôsobnosti nového OZ aj právne vzťahy vznikajúce medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, aj keď len odkazom na úpravu v osobitnom zákone. Zákonník práce by si preto

¹ Pozri stanovisko MPSVaR v liste č. 19595/2008-II/1z 8. septembra 2008

mal naďalej sám určovať mieru rozsahu použitia OZ v otázkach, ktoré si v svojich ustanoveniach neupravuje inak².

V právnej argumentácii zo strany pracovnoprávnej teórie preto netreba vidieť snahu o návrat k právnej úprave medzi oboma kódexmi pred rok 2001, teda do obdobia stavu ich vzájomnej izolovanosti, ale iba snahu upozorniť na skutočnosť, že aj v budúcnosti by mala byť zachovaná samostatnosť oboch kódexov. Pričom posúdenie optimálneho vzťahu oboch kódexov musí byť dlhodobým procesom nevyhnutne spojeným s vyhodnocovaním rôznorodého spektra teoretických názorov na tieto otázky a ich exaktného vyhodnotenia. A preto v súčasnosti nemožno ani vylúčiť, že po takomto exaktnom posúdení sa môže javiť vhodnejším riešením vyjadrenia vzťahu medzi oboma kódexmi nadviazanie ZP na OZ verejnoprávnou metódou delegácie a tým umožniť ZP výraznejšie regulovať predmet svojej úpravy.

1.3 Vyjadrenie vzťahu po prijatí novely ZP č. 460 /2008 Z. z

Za určitý – akoby obranný – reflex zo strany pracovnoprávnej teórie v naznačenom uvedenom kontexte možno považovať novelizovanie § 1 ZP zákonom č. 460 /2008 Z. z., ktorým sa s účinnosťou od 1. januára 2009 precizovala pôvodná zákonná dikcia tohto ustanovenia, so zámerom zamedziť v aplikačnej praxi v pokračovaní prieniku OZ, ktorý presahuje systematickú všeobecnú časť OZ.

Po uskutočnenej novelizácii ZP je aktuálny právny stav vyjadrenia subsidiarity použitia OZ na pracovnoprávne vzťahy zúžený a umožňujúci aplikáciu len tých inštitútov a ustanovení OZ, ktoré sú upravené v jeho všeobecnej časti³. Zákonodarca tým dal jasne najavo, že proces optimalizácie vzťahu medzi oboma kódexmi nie je možné unáhle urýchľovať bez toho, aby došlo k objektívnemu zhodnoteniu už doterajších niekoľkoročných skúseností s aplikovanou subsidiaritou OZ.

2 Súčasné aplikačné možnosti OZ

Napriek takto uskutočnenej zákonnej precizácii vyjadrenia vzťahu medzi oboma kódexmi v aplikačnej praxi pretrvávajú ešte stále veľa problémov, ktoré sú spojené s realizáciou subsidiárnej pôsobnosti OZ. Subsidiárna pôsobnosť OZ je aj z pohľadu užívateľa spojená so značným diskomfortom, ktorý by podľa nášho názoru nebol až v takej miere v prípade, keby zákonodarca vzťah ZP a OZ vyjadril na princípe delegovanej pôsobnosti OZ. V prípade použitia delegačného vzťahu by miera aplikácie ustanovení OZ a tým aj hĺbka jeho prieniku do predmetu právnej regulácie ZP bola presne vymedzená a bola by aj transparentnejšia z hľadiska používateľskej praxe.

Podľa platnej právnej úpravy je posúdenie možností subsidiarity OZ na pracovnoprávne vzťahy takéto:

1. Použitie OZ **bude vylúčené tým**, že konkrétny inštitút alebo otázka sa rieši v prvej časti ZP osobitne komplexne. Ako príklad možno uviesť právnu úpravu zabezpečovacích prostriedkov, ktoré sú v ZP upravené komplexne a nie je ich možné dopĺňať z OZ. Rovnako aj právna úprava zmluvných typov v pracovnom práve je uzavretá a nie je

² BARANCOVÁ, H. Rekodifikácia OZ a optimalizácia vzťahu občianskeho práva a pracovného práva, In *Justičná revue* č. 3/2008, s. 374 – 382

³ Porovnaj § 1 ods. 4 ZP a právnu úpravu prvej časti OZ (všeobecné ustanovenia) - § 1až § 122

možné v pracovnoprávných vzťahoch aplikovať príslušné ustanovenie OZ o atypických zmluvách.

2. Použitie OZ bude prichádzať do úvahy **v obmedzenej miere**, lebo konkrétny inštitút či otázka je síce v prvej časti ZP riešená osobitne, ale toto riešenie nie je možné považovať za komplexné a treba ho doplniť právnou úpravou príslušného ustanovenia všeobecnej časti OZ. Pôjde napr. o posudzovanie neplatnosti právnych úkonov alebo niektorých otázok právnej subjektivity, techniky uzatvárania zmlúv.
3. Použitie bude prichádzať do úvahy **v plnej miere**, lebo úprava konkrétneho inštitútu alebo otázky v prvej časti ZP chýba. Týka sa to napríklad posudzovania zastupovania, počítania času a premĺčania v pracovnoprávných vzťahoch.

Najčastejšie aplikačné problémy vznikajú pri posudzovaní subsidiarity v prípadoch právnej konštrukcie takých ustanovení prvej časti ZP, z ktorých nie vždy na prvý pohľad je aj jednoznačné, či ich právna úprava je v prvej časti ZP už riešená komplexne, alebo predstavuje len osobitosti, špecifiká, ktoré treba z hľadiska komplexnosti doplniť právnou úpravou príslušných ustanovení všeobecnej časti OZ. Aplikačná šírka aj hĺbka prieniku OZ je v týchto prípadoch aj z hľadiska užívateľského len veľmi málo transparentná. Nejednoznačnosť aplikačného rozsahu OZ môže napríklad vzniknúť pri posudzovaní niektorých statusových otázok fyzických a právnických osôb alebo právnej úpravy právnych úkonov.

Napriek širokej škále existujúcich problémov v súvislosti s osobitosťami právnej úpravy ZP a všeobecnej právnej úpravy v OZ sa v našom príspevku zameriame len na posúdenie opodstatnenosti odlišnosti pri riešení otázky právnej subjektivity zamestnávateľa fyzickej osoby, právnych úkonov a zabezpečovacích prostriedkov.

2.1 Posudzovanie osobitosti právnej subjektivity zamestnávateľa fyzickej osoby

Špecifiká riešenia právnej subjektivity zamestnanca v ZP majú svoje opodstatnenie a ani v budúcnosti by podľa nášho názoru nebolo správne, aby sa táto otázka upravovala v OZ.

V konečnom dôsledku by to nebolo prijateľné ani z hľadiska našich záväzkov v medzinárodnom a európskom kontexte.

Na druhej strane však možno konštatovať, že až také argumentačné dôvody nenájde v prospech ponechania osobitosti spôsobilosti na právne úkony fyzickej osoby v pozícii zamestnávateľa, ktorá je v ZP v súčasnosti viazaná na dovŕšenie 18 rokov veku tejto osoby a nie iba na dosiahnutie plnoletosti v zmysle OZ.

Podľa § 8 ZP spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti ako zamestnávateľ sa nadobúda narodením. Túto spôsobilosť má aj počaté dieťa, ak sa narodí živé. Spôsobilosť na právne úkony, teda spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti, nadobúda fyzická osoba – zamestnávateľ dovŕšením 18 rokov veku, dovtedy za ňu koná zákonný zástupca.

Na rozdiel od právnej úpravy ZP však OZ v § 8 ods. 1 vymedzuje spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v plnom rozsahu plnoletosťou. Pojem plnoletosť je definovaný § 8 ods. 2 OZ, z ktorého vyplýva, že plnoletosť sa nadobúda dovŕšením osemnásteho roku. Pred dosiahnutím tohto veku sa plnoletosť nadobúda len uzavretím manželstva. Takto nadobudnutá plnoletosť sa nestráca ani zánikom manželstva, ani vyhlásením manželstva za neplatné. Možnosť uzavretia manželstva maloletým je bližšie upravená zákonom

o rodine⁴, v ktorom sa uvádza, že maloletý, starší ako 16 rokov výnimočne, ak je to v súlade s účelom manželstva, môže uzavrieť manželstvo s povolením súdu. Problematickosť pracovnoprávnej subjektivity fyzickej osoby zamestnávateľa spočíva v tom, že zákon o rodine upravuje, kto je zákonným zástupcom fyzickej osoby iba do dosiahnutia jej plnoletosti,⁵ čo korešponduje s OZ, z ktorého vyplýva, že zákonné zastúpenie zaniká dosiahnutím plnoletosti. Na základe uvedeného de facto možno vyvodiť záver, že plnoletá fyzická osoba staršia ako 16 rokov po uzavretí manželstva ešte nemôže až do dosiahnutia 18 rokov svojho veku vlastným menom vystupovať v pracovnoprávných vzťahoch, ale paradoxné je, že v tom čase už nemá svojho zákonného zástupcu. Uvedená medzera v zákone či chýbajúca korešpondencia právnej úpravy z hľadiska pracovného, rodinného a občianskeho práva nie je však len raritou pracovného práva a s obdobnou vekovou požiadavkou sa môžeme stretnúť napríklad aj v živnostenskom zákone.⁶ Aj keď doterajšia mnohoročná prax odlišnosti úpravy posudzovania tejto statusovej otázky nespôsobovala výrazné problémy, posúdenie ponechania tohto špecifika v ZP môže byť vecou diskusie o možnosti jeho nahradenia alebo doplnenia univerzálnejším pojmom „plnoletosť“.

2.2 Posudzovanie osobitosti právneho úkonu

Zákoník práce upravuje svoje špecifiká právnych úkonov v ustanoveniach §§ 15, 16 a 17. V OZ je táto problematika právnych úkonov riešená komplexne v štvrtej hlave prvej časti v §§ 34 – 42b. V uvedených ustanoveniach OZ nachádzame definíciu právneho úkonu, neplatnosť právnych úkonov, simuláciu a dissimuláciu právnych úkonov a odporovateľnosť právnych úkonov.

Zamerajme sa ale na opodstatnenosť osobitostí upravených v § 16 ZP, ktorému obsahovo zodpovedá § 40 ods. 5 OZ. Citované ustanovenie ZP rieši otázky platnosti právnych úkonov, pri ktorých sa vyžaduje písomná forma vo vzťahu k tým, ktorí nemôžu písať alebo čítať. Zákonodarca v týchto prípadoch trvá na notárskej zápisnici alebo zápisnici potvrdennej dvoma súčasne prítomnými zamestnancami zamestnávateľa o tom, že právny úkon zodpovedá prejavenej vôli. Notárska zápisnica alebo zápisnica potvrdená dvoma súčasne prítomnými zamestnancami zamestnávateľa sa nevyžaduje, ak má ten, kto nemôže čítať alebo písať, schopnosť oboznámiť sa s obsahom právneho úkonu pomocou prístrojov alebo špeciálnych pomôcok a je schopný zápisnicu vlastnoručne podpísať.

Občiansky zákoník rieši takýto prípad v ustanovení § 40 ods. 5 podľa nášho názoru jednoduchším a efektívnejším spôsobom. Zatiaľ čo právna úprava ZP trvá na zápisnici potvrdennej dvoma súčasne prítomnými zamestnancami zamestnávateľa, v zmysle OZ sa považuje písomná forma právneho úkonu za zachovanú aj vtedy, ak konajúci, ktorý nie je schopný čítať a písať, je schopný oboznámiť sa s textom a obsahom právneho úkonu pomocou prístrojov alebo špeciálnych pomôcok, alebo prostredníctvom inej osoby, ktorú si zvolí, za predpokladu, že je schopný vlastnoručne listinu podpísať. Z uvedeného dôvodu sa domnievame, že na ponechanie osobitosti právnej úpravy tejto otázky v ZP nie je racionálny dôvod.

V § 17 ZP je obsiahnutá špecifická úprava otázky posudzovania neplatnosti právnych úkonov v pracovnoprávných vzťahoch z hľadiska nedodržania písomnej formy. Z dôvodu ochrany zamestnanca je v tomto ustanovení zakotvené, že právny úkon, ktorý sa neurobil predpísanou formou je neplatný len vtedy, ak je to v ZP alebo osobitnom predpise výslovne ustanovené. Podľa § 40 ods.1 OZ je každý právny úkon za nedodržanie písomnej formy považovaný za neplatný.

⁴ Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov, § 11.

⁵ Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov, § 28 ods.1, písm. b.

⁶ Zákon č. 455/1991 Z. z. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon), § 6 ods.1, písm. a.

Podľa nášho názoru často uvádzané argumenty v prospech ponechania tejto odlišnosti z dôvodu požiadavky ochrany zamestnanca sú diskutabilné a navyše sa tým umožňuje, aby sa ako platný posudzoval právny úkon, ktorým sa porušuje zákon.

2.3 Posudzovanie osobitosti zabezpečovacích prostriedkov

Realizácia subjektívnych práv a povinností vyplývajúcich zo súkromnoprávnych vzťahov je zabezpečovaná celým systémom záruk. Možno usudzovať, že občianskoprávne záruky poskytuje v prvom rade samotná existencia občianskeho práva. V užšom zmysle spočívajú v presnom vymedzení subjektívnych práv a povinností, ktoré nastupujú v prípade nesplnenia si povinností niektorej zo zmluvných strán. Občianske právo však pozná i určitú skupinu tzv. špeciálnych (akcesorických) občianskoprávnych inštitútov, posilňujúcich hmotnoprávne i procesnoprávne postavenie jednej zo strán v tzv. hlavnom právnom vzťahu. Medzi takéto osobitné zabezpečovacie prostriedky upravené v OZ zaradíme zmluvnú pokutu (§ 544, 545), ručenie (§ 546 – 550), dohodu o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov (§ 551), záložnú zmluvu (§ 552), zabezpečenie záväzkov prevodom práva (§ 553), zabezpečenie postúpením pohľadávky (§ 554), zábezpeku (§ 555 – 557) a uznanie dlhu (§ 558).

Výpočet uvádzaných zabezpečovacích prostriedkov však nemožno považovať vzhľadom na ustanovenie § 51 OZ za taxatívny a možno usudzovať, že subjekty právnych vzťahov si môžu v súlade s týmto ustanovením dohodnúť aj ďalšie spôsoby zabezpečenia svojich subjektívnych práv. Inštitúty zabezpečenia práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov sú ZP upravené v ustanovení § 20 vo veľmi úzkom rozsahu, obmedzenom na tri zmluvné formy, a to dohodu o zrážkach zo mzdy, ručenie a zriadenie záložného práva. Vzhľadom na kogentný charakter tohto ustanovenia ZP nie je možné, aby si účastníci pracovnoprávnych vzťahov dohodli iné zabezpečovacie prostriedky. Túto možnosť v súčasnosti vylučuje jednak uzavretosť zmluvných typov pracovného práva, ale aj skutočnosť, že zabezpečovacie prostriedky si upravuje OZ vo svojej ôsmej časti, ktorej subsidiarnosť v súčasnosti neprichádza do úvahy. Uvedený stav nemožno považovať za optimálny a perspektívne by bolo z pohľadu požiadaviek aplikačnej praxe potrebné, aby pracovnoprávna úprava zabezpečovacích prostriedkov zakotvovala o niečo širší diapazón zabezpečovacích prostriedkov než dosiaľ. Z pohľadu oprávnených záujmov zamestnávateľov v rozsahu pracovnoprávnych zabezpečovacích prostriedkov stále chýba inštitút zmluvnej pokuty pre prípad, že zamestnanec v určitom období po skončení pracovného pomeru vytvorí zamestnávateľovi nežiaduce konkurenčné prostredie. Medzi zabezpečovacie prostriedky pracovného práva by bolo vhodné výslovne zaradiť aj uznanie dlhu.

Záver

Na rozdiel od dávnej minulosti nielen v súčasnosti, ale aj v budúcnosti sa právna úprava ZP už nemôže zaobiť bez potreby použitia niektorých inštitútov z OZ a v tejto súvislosti treba hľadať cesty smerujúce k optimu vyjadrenia vzťahu medzi oboma kódexmi.

Pri ponechaní subsidiarity OZ k ZP sa zrejme časom nemožno vyhnúť prehĺbovaniu tohto princípu, čo môže do určitej miery zasiahnuť viaceré inštitúty upravené špecificky vo všeobecných ustanoveniach prvej časti ZP s tým, že osobitná právna úprava obsiahnutá v ZP by mala ostať nedotknutá. Na druhej strane vzniká však aj otázka, či z hľadiska požiadavky zachovania relatívnej „samostatnosti“ kódexu práce by nebola pre optimálnosť vzťahu medzi oboma kódexmi prijateľnejšia skôr metóda delegácie, tak ako to v pôvodne prijatom novom ZP v roku 2006 realizovala Česká republika.⁷

⁷ Zákon 262/2006 Sb. Zákoník práce a související předpisy, § 4.

Literatúra

BARANCOVÁ, H. Rekodifikácia OZ a optimalizácia vzťahu občianskeho práva a pracovného práva, In *Justičná revue* č. 3/2008, s. 374 – 382.

HODÁLOVÁ, I. „Zmluvný systém a systém zmluvných zabezpečovacích prostriedkov v pracovnom práve, In *Justičná revue* 12/2006.

PLANK, K. *Občianske právo s vysvetlivkami*, Bratislava: IURA EDITION, 2009, str. 848, ISBN 80-88715-07-5

Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny v liste č. 19595/2008-II/1z 8. septembra 2008

Zákon č. 36/2005 Z. z. z 19. januára 2005 o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 455/1991 Z. z. z 2. októbra 1991 o živnostenskom podnikaní (Živnostenský zákon)

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce a související předpisy

Zákon č. 40/1964 Zb. z 26. februára 1964 Občiansky zákonník

Key words: Subsidiarity, delegation, re-codification, legal subjectivity of natural person employer, peculiarities of legal acts, secretiveness of contract types, cogency of security means, legislative intention of CC.

Summary

Since the adoption of Labor Code in 2001, there is a subsidiarity relationship between the Civil Code and Labor Code. Such expression of the relationship between the both codices was justified by principal societal changes after 1989 and in mentioned context it meant a significant systemic change, which was in compliance with the requirement of entrepreneurial application praxis. This required the flexibility of new legal adjustment of the LC for the market conditions. By means of elimination of meantime theoretically indefensible isolation between the both codices, the enactor manifested also from the viewpoint of needs of application praxis that the concept of obsolete LC is historically overrun and that the legal adjustment of LC, unlike in the past, cannot go without the need of utilization of some the institutes from the CC. Range of availability of CC provisions related to labor-legal relationships became, however, a complicated interpreting matter for the application praxis, which contributed to docility of various interpretations especially from the area of advocate praxis. The consequence of this enactor's legislative inconsistency was that after several years the real penetration of CC into labor-legal relationships was much lower than the original intention of anchored subsidiarity only in the first part of LC. By the fact, that the application of the CC was not solely limited to the general part, it practically affected also the sphere of particular systemic part of LC. Evident tendency of expectation of even broader penetration of CC into the area of labor-legal relationships than it was originally demonstrated by § 1 of LC, was proved also by the actual process of preparation and approval of the legislative intention of new CC. Relationship between both codices, however, cannot be assessed only from the civil aspect, which, in an extreme case, can lead to almost swallowing of labor-legal relationships by civil-legal relationships. Therefore, it is neither correct to include into real scope of CC also the legal relationships, which arise between the employer and employees, though by means of a reference to an adjustment of a particular act. Assessment of an optimal relationship of both codices has to be a lasting process inevitably connected with the evalua-

tion of manifold spectrum of theoretical opinions for these questions and their exact assessment. Hence, in the recent time it cannot be excluded, that after such exact assessment the interconnection of LC to CC by public-legal method of delegation can seem to be the optimal solution of expressing the relationship between both codices and in this way, to enable the LC more explicitly to regulate the subject of its adjustment.

doc. JUDr. Marta Thurzová, Csc.
kpt. JUDr. Vladislav Marko
Akadémia Policajného zboru v Bratislave
Katedra súkromnoprávných disciplín
e-mail: marta.thurzova@minv.sk
vladislav.marko@minv.sk

Recenzent: plk. doc. JUDr. Ľuboš Wädl, PhD.