

# K otázke súladu § 66 Zákonníka práce s právom Európskej únie

Kundrát, I.\*

KUNDRÁT, I.: K otázke súladu § 66 Zákonníka práce s právom Európskej únie. Právny obzor, 108, 2025, č. 4, s. 357 – 368. <https://doi.org/10.31577/pravnyobzor.2025.4.03>

**On the Question of the Compatibility of Section 66 of the Labour Code with European Union Law.** The author deals with the issue of termination of employment with a disabled employee. According to national law, a prior consent of a labour, social affairs and family office is a condition of validity of a notice given to a disabled employee. However, this protection is only granted to an employee who has the status of a disabled employee under national law. This status is acquired by an employee who has been recognised as disabled and who has presented their employer with a decision on an invalidity pension. On the other hand, the concept of disability is an autonomous concept in EU law. This concept, defined by the case-law of the CJEU as a limitation which results in particular from physical, mental or psychological impairments which in interaction with various barriers may hinder the full and effective participation of the person concerned in professional life on an equal basis with other workers, differs from the national definition of a disabled employee. The aim of the article is to answer a question whether EU law precludes national law which requires a prior consent of a labour, social affairs and family office for termination of employment, if such protection is granted exclusively to an employee who is disabled under national law.

*Key words:* disability, employee, employment relationship, discrimination, European Union

## Úvod

Podľa čl. 38 ústavy č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov majú ženy, mladiství a osoby zdravotne postihnuté právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky. Mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave na povolanie. Tieto základné práva sú ďalej konkretizované ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“). Podľa čl. 8 základných zásad ZP zamestnancom so zdravotným postihnutím zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav.

Osobitnou právnou úpravou prijatou v prospech zamestnancov so zdravotným postihnutím je § 66 ZP. Podľa § 66 ZP zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancom, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e) ZP. Uvedená ochrana však prislúcha len zamestnancom so zdravotným postihnutím, t. j. podľa § 40 ods. 8 ZP

\* Mgr. Ivan Kundrát, PhD., Právnická fakulta UPJŠ v Košiciach.

zamestnancovi, ktorý bol uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu a ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku.

Na druhej strane je pojem zdravotné postihnutie autonómny pojem práva EÚ a jeho obsah vymedzuje judikatúra Súdneho dvora EÚ. Súdny dvor EÚ chápe pojem zdravotné postihnutie tak, že sa ním myslí obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktorého vzájomné pôsobenie s rôznymi prekážkami môže brániť plnej a účinnej účasti dotknutej osoby na profesijnom živote na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami. Cieľom tohto článku je preto zodpovedať otázku, či právo EÚ nebráni takej vnútroštátnej úprave, akou je ustanovenie § 66 ZP, ktoré pre výpoveď zamestnávateľa vyžaduje predchádzajúci súhlas príslušného Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, ak sa táto ochrana poskytuje výlučne zamestnancovi, ktorý sa považuje za zamestnanca so zdravotným postihnutím podľa vnútroštátneho práva (§ 40 ods. 8 ZP).

## 1. Zdravotné postihnutie vo vnútroštátnom práve

Podľa § 40 ods. 8 ZP zamestnanec so zdravotným postihnutím je na účely ZP uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu a svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku. Z uvedeného vyplýva, že pre vznik právneho postavenia zamestnanca so zdravotným postihnutím zákon vyžaduje splnenie dvoch predpokladov, a to uznanie invalidity a predloženie rozhodnutia o invalidnom dôchodku zamestnávateľovi. Osobitným predpisom, ktorý upravuje postup pri uznávaní invalidity a vydaní rozhodnutia o invalidnom dôchodku, je zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“).

Pokiaľ ide o prvý predpoklad, podľa § 71 zákona o sociálnom poistení je poistenec invalidný, ak pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. Dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav je taký zdravotný stav, ktorý spôsobuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a podľa poznatkov lekárskej vedy má trvať dlhšie ako jeden rok. Pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť sa posudzuje porovnaním telesnej schopnosti, duševnej schopnosti a zmyslovej schopnosti poistenca s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom a telesnej schopnosti, duševnej schopnosti a zmyslovej schopnosti zdravej fyzickej osoby. Miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je uvedená v prílohe č. 4 zákona o sociálnom poistení.

Pokiaľ ide o druhý predpoklad, podľa § 172 ods. 2 zákona o sociálnom poistení v konaní vo veciach sociálneho poistenia rozhoduje o právach a povinnostiach účastníkov právnych vzťahov sociálneho poistenia Sociálna poisťovňa. Poistenec má pritom nárok na invalidný dôchodok, ak sa stal invalidný, získal počet rokov dôchodkového poistenia uvedený v § 72 zákona o sociálnom poistení a ku dňu vzniku invalidity nespĺňa podmienky nároku na starobný dôchodok alebo mu nebol priznaný predčasný starobný dôchodok. To znamená, že na vznik nároku na invalidný dôchodok nepostačuje samotné uznanie invalidity; splnená musí byť aj ďalšia podmienka, ktorou je získanie potrebného

počtu rokov dôchodkového poistenia v závislosti od veku poistenca. Ak je poistenec uznaný za invalidného, ale nezískal potrebný počet rokov dôchodkového poistenia, invalidný dôchodok mu v zásade (s výnimkou podľa § 70 ods. 2 zákona o sociálnom poistení) priznaný nebude.

Znenie § 40 ods. 8 ZP by *prima facie* mohlo naznačovať, že pre vznik statusu zamestnanca so zdravotným postihnutím sa vyžaduje, aby bol zamestnancovi priznaný invalidný dôchodok. V skutočnosti však táto požiadavka z právnej úpravy nevyplýva. Rozhodnutie Sociálnej poisťovne totiž obsahuje jednak záver, či je poistenec invalidný, a jednak záver, či má poistenec nárok na invalidný dôchodok. Tieto dve skutočnosti je potrebné odlišovať. Predpokladom na vznik statusu zamestnanca so zdravotným postihnutím je predloženie rozhodnutia o invalidnom dôchodku, pretože toto potvrdzuje, že zamestnanec je invalidný.<sup>1</sup> Ak z rozhodnutia Sociálnej poisťovne vyplýva, že zamestnanec bol uznaný za invalidného (aj keď mu nebola priznaná dávka hmotného zabezpečenia), zamestnávateľ je povinný zaobchádzať s takouto osobou s ohľadom na jej status zdravotne postihnutého.<sup>2</sup> Odporovalo by zmyslu právnej úpravy, ak by sa dosah definície pojmu zamestnanca so zdravotným postihnutím vzťahoval iba na toho, komu vznikol nárok na invalidný dôchodok, a nie aj na toho, kto bol posúdený ako invalidný bez vzniku nároku na invalidný dôchodok.<sup>3</sup>

K rovnakému názoru dospela aj rozhodovacia prax. Krajský súd v Banskej Bystrici v rozsudku zo dňa 23. 7. 2014, sp. zn. 15 CoPr 5/2014, konštatoval, že postačuje, ak je zamestnávateľovi predložené potvrdenie Sociálnej poisťovne o invalidite a miere poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, ktoré obsahuje konštatovanie, že zdravotný stav zamestnanca bol posúdený na účely dôchodkovej dávky posudkovým lekárom so záverom, že zamestnanec bol uznaný za invalidného. Postup zamestnávateľa, ktorý striktné vyžadoval predloženie rozhodnutia o invalidnom dôchodku, súd označil za príliš formalistický.<sup>4</sup> Podobne podľa rozsudku Krajského súdu v Trenčíne zo dňa 5. 9. 2012, sp. zn. 17 Co 253/2012, neobstojí námietka zamestnávateľa, že zamestnanec mu nepredložil rozhodnutie o invalidnom dôchodku, ak zamestnávateľovi bolo doručené potvrdenie Sociálnej poisťovne, v ktorom sa konštatuje, že zamestnanec bol uznaný za invalidného.<sup>5</sup>

Uvedené závery napokon podporuje aj pohľad na historický vývoj ustanovenia § 66 ZP. Toto ustanovenie sa podľa svojho pôvodného znenia vzťahovalo na zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnos-

<sup>1</sup> Pozri tiež ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár*. Zväzok I. 2. dopl. vyd. Bratislava : Wolters Kluwer, 2023, s. 718.

<sup>2</sup> Bližšie pozri HAMULÁK, J. a kol. *Zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím a služby zamestnanosti*. In *Sociálna ochrana osôb so zdravotným postihnutím v pracovnom práve a práve sociálneho zabezpečenia*. Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2022, s. 219.

<sup>3</sup> Bližšie pozri BARINKOVÁ, M. *Osoba so zdravotným postihnutím a úskalia jej zrozumiteľnosti v právnej terminológii*. In *Studia Iuridica Cassoviensia*. Roč. 6, č. 1, 2018, s. 95.

<sup>4</sup> Pre úplnosť treba dodať, že v predmetnej právnej veci bol invalidný dôchodok zamestnancovi priznaný, avšak až po tom, čo mu bola daná výpoveď. Bližšie pozri rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 23. júla 2014, sp. zn. 15 CoPr 5/2014.

<sup>5</sup> Bližšie pozri rozsudok Krajského súdu v Trenčíne zo dňa 5. 9. 2012, sp. zn. 17 Co 253/2012.

ťou s ťažším zdravotným postihnutím podľa osobitného predpisu. Podľa vtedajšieho § 31 zákona NR SR č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou bol občan, ktorý bol uznaný za čiastočne invalidného, a občan, ktorý mal pre dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav podstatne obmedzenú možnosť sústavnej prípravy na povolanie.<sup>6</sup> Zmenenú pracovnú schopnosť občan preukazoval rozhodnutím alebo posudkom Sociálnej poisťovne o invalidite alebo o čiastočnej invalidite. Z uvedeného vyplýva, že rozhodujúcou skutočnosťou bola aj v minulosti zmena pracovnej schopnosti (resp. invalidita), nie to, či zamestnancovi bol zároveň priznaný invalidný dôchodok.

## 2. Zdravotné postihnutie v práve EÚ

Podľa čl. 19 Zmluvy o fungovaní EÚ môže Rada bez toho, aby boli dotknuté ostatné ustanovenia zmlúv a v rámci právomocí, ktorými je poverená EÚ, po udelení súhlasu Európskeho parlamentu, jednomyselne v súlade s mimoriadnym legislatívnym postupom prijať opatrenia na boj proti diskriminácii založenej na pohlaví, rasovom alebo etnickom pôvode, náboženskom vyznaní alebo viere, postihnutí, veku alebo sexuálnej orientácii. Na tomto právnom základe bola prijatá smernica Rady 2000/78/ES zo dňa 27. 11. 2000, ktorá stanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (ďalej len „smernica 2000/78/ES“).

Smernica 2000/78/ES zakazuje diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia, pojem zdravotné postihnutie však nedefinuje a ani v tejto súvislosti neodkazuje na vnútroštátne právo. Obsah tohto pojmu tak vymedzuje judikatúra Súdneho dvora EÚ. Súdny dvor EÚ vo veci C-13/05 Chacón Navas konštatoval, že pojem zdravotné postihnutie sa má chápať tak, že sa ním myslí obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré bráni účasti dotknutej osoby na profesijnom živote. Súdny dvor EÚ doplnil, že toto obmedzenie musí byť dlhodobé.<sup>7</sup> Súdny dvor EÚ si v tomto rozhodnutí osvojil tzv. medicínsky model zdravotného postihnutia, ktorý sa zameriava na zdravotný stav jednotlivca a zdravotné postihnutie chápe ako negatívny stav.<sup>8</sup>

Rozhodnutím Rady 2010/48/ES zo dňa 26. 11. 2009 bol v mene Európskeho spoločenstva schválený Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím. Podľa čl. 1 ods. 2 Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím osoby so zdravotným postihnutím zahŕňajú osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými. Z uvedeného vyplýva, že Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným

<sup>6</sup> Občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím bol invalidný občan, ktorý bol schopný vykonávať sústavné zamestnanie iba za celkom mimoriadnych podmienok, a občan, ktorý sa pre svoj dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav mohol sústavne pripravovať na povolanie iba za celkom mimoriadnych podmienok.

<sup>7</sup> Bližšie pozri rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-13/05 Chacón Navas.

<sup>8</sup> Bližšie pozri FERRI, D. Daouidi v *Bootes Plus SL and the Concept of ‘Disability’ in EU Anti-Discrimination Law*. In *European Labour Law Journal*. Vol. 10, no. 1, 2019, s. 70.

postihnutím vychádza z tzv. sociálneho modelu zdravotného postihnutia.<sup>9</sup> Sociálny model zdravotného postihnutia spája zdravotné postihnutie so sociálnym prostredím („v súčinnosti s rôznymi prekážkami“) a prináša požiadavku na odstránenie sociálnych a fyzických prekážok brániacich účasti a začleneniu osôb so zdravotným postihnutím. Na rozdiel od medicínskeho modelu sa postihnutie nepovažuje za hlavný faktor vylúčenia z trhu práce.<sup>10</sup>

V dôsledku uvedeného aj Súdny dvor EÚ revidoval svoju pôvodnú definíciu pojmu zdravotné postihnutie.<sup>11</sup> V spojených veciach C-335/11 a C-337/11 Danmark Súdny dvor EÚ konštatoval, že ustanovenia Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím sú od nadobudnutia jeho platnosti neoddeliteľnou súčasťou právneho poriadku EÚ a smernica 2000/78/ES musí byť v čo najširšej miere vykladaná v súlade s uvedeným dohovorom. To znamená, že pojem zdravotné postihnutie sa má chápať tak, že sa ním myslí obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo zo psychického postihnutia, ktorého vzájomné pôsobenie s rôznymi prekážkami môže brániť plnej a účinnej účasti dotknutej osoby na profesijnom živote na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami.<sup>12</sup>

Vzhľadom na skutočnosť, že pojem zdravotné postihnutie je autonómnym pojmom práva EÚ, pre tento pojem sa vyžaduje samostatný a jednotný úniový výklad tohto pojmu.<sup>13</sup> Súdny dvor EÚ tiež konštatoval, že skutočnosť, že určitá osoba bola uznaná za osobu so zdravotným postihnutím v zmysle vnútroštátneho práva, vopred neznamena, že je osobou so zdravotným postihnutím v zmysle smernice 2000/78/ES.<sup>14</sup> Vnútroštátny súd nesmie aplikovať ustanovenie vnútroštátneho práva, ak by aplikácia tohto sporného ustanovenia odporovala sledovanému cieľu smernice, zatiaľ čo neaplikácia tohto ustanovenia by viedla k súladu vnútroštátneho práva s právom EÚ.<sup>15</sup>

### 3. Vzťah medzi vnútroštátnou právnou úpravou a právom EÚ

Na základe vymedzenia pojmov zdravotné postihnutie (resp. zamestnanec so zdravotným postihnutím) vo vnútroštátnom práve a práve EÚ možno medzi týmito pojmami identifikovať niekoľko rozdielov.

<sup>9</sup> Pozri tiež HAMULÁK, J., RAK, P. Osoby so zdravotným postihnutím z hľadiska pracovného práva. In *Sociálna ochrana osôb so zdravotným postihnutím v pracovnom práve a práve sociálneho zabezpečenia*. Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2022, s. 19.

<sup>10</sup> Bližšie pozri KAYESS, R., FRENCH, P. Out of Darkness into Light? Introducing the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. In *Human Rights Law Review*. Vol. 8, no. 1, 2008, s. 6. Pozri tiež: BELL, M. People with Intellectual Disabilities and Labour Market Inclusion: What Role for EU Labour Law? In *European Labour Law Journal*. No. 11, 2020, s. 7.

<sup>11</sup> Bližšie pozri PETRÍKOVÁ, L. Náboženstvo, viera a zdravotné postihnutie ako diskriminačné dôvody v pracovnoprávných vzťahoch. In *Visegrad Journal on Human Rights*. Roč. 1, č. 3, 2019, s. 18.

<sup>12</sup> Bližšie pozri rozsudok Súdneho dvora EÚ v spojených veciach C-335/11 a C-337/11 Danmark.

<sup>13</sup> Bližšie pozr: rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-327/82 Ekro. Pozri tiež rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-323/03 Komisia Európskych spoločenstiev proti Španielskemu kráľovstvu.

<sup>14</sup> Bližšie pozri rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-270/16 Ruiz Conejero.

<sup>15</sup> Bližšie pozri rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-262/97 Engelbrecht.

Po prvé, vnútroštátna právna úprava vychádza z medicínskeho modelu zdravotného postihnutia, ktorý je založený na dlhodobom nepriaznivom zdravotnom stave, a to bez ohľadu na vplyv bariér a prekážok vyplývajúcich zo sociálneho prostredia. Pokiaľ ide o Súdny dvor EÚ, ako sme už uviedli, aj tento pôvodne vychádzal z medicínskeho modelu zdravotného postihnutia, po schválení Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím však svoj prístup pozmenil. Treba však dodať, že napriek tomu, že Súdny dvor EÚ slovné podporuje sociálny model zdravotného postihnutia, jeho uplatňovanie je v odbornej literatúre kritizované. Zdá sa totiž, že Súdny dvor EÚ podceňuje význam prekážok vyplývajúcich zo sociálneho prostredia, ak nereflektuje, že postihnutie nemusí mať vplyv na schopnosť jednotlivca vykonávať prácu, ale takáto osoba môže stále čeliť diskriminácii, predsudkom, stigmatizácii a neprístupnému prostrediu.<sup>16</sup>

Po druhé, vnútroštátna právna úprava viaže pojem zamestnanec so zdravotným postihnutím na invaliditu, ktorá vyjadruje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť (t. j. vo všeobecnej rovine), nie spôsobilosť vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy (t. j. v individuálnej rovine). Vo všeobecnosti platí, že zamestnanec môže byť uznaný za invalidného, ale na výkon jeho práce to nemusí mať žiadny vplyv (a *vice versa*). Krajský súd v Trnave v rozsudku zo dňa 18. 3. 2013, sp. zn. 23 Co 171/2012, konštatoval, že uznanie invalidity je predpokladom na vznik nároku na invalidný dôchodok, avšak pre posúdenie spôsobilosti zamestnanca naďalej vykonávať prácu samo osebe nemá význam.<sup>17</sup> Naopak, Súdny dvor EÚ vo veci C-354/13 FOA vyžadoval, aby išlo o postihnutie, ktoré spôsobuje obmedzenie pri výkone práce.<sup>18</sup>

Po tretie, vnútroštátna právna úprava vyžaduje, aby bol zdravotný stav zamestnanca objektivizovaný posudkovým lekárom so záverom, že zamestnanec bol uznaný za invalidného. Slovenská právna úprava teda ustanovuje proces posudzovania zdravotného postihnutia, ktorého výsledkom je vydanie formálneho aktu, ktorým sa uznáva existencia zdravotného postihnutia. Na druhej strane, podľa rozhodovacej praxe Súdneho dvora EÚ v rámci overenia dlhodobého charakteru obmedzenia pracovnej schopnosti dotknutej osoby sa treba opierať o všetky objektívne informácie, ktoré sú k dispozícii, najmä o dokumenty a osvedčenia týkajúce sa stavu tejto osoby, vypracované na základe aktuálnych lekárskejších a vedeckých poznatkov a údajov.<sup>19</sup>

Po štvrté, vnútroštátna právna úprava vyžaduje, aby zamestnanec, ak má požívať osobitnú právnu ochranu, informoval zamestnávateľa o zdravotnom postihnutí (uznaní invalidity). Najvyšší súd SR v tejto súvislosti dospel k záveru, že na to, aby zamestnávateľ mohol žiadať predchádzajúci súhlas úradu práce, sociálnych vecí a rodiny podľa § 66 ZP, musí mať vedomosť o tom, že ide o zamestnanca so zdravotným postihnutím.<sup>20</sup> Právo EÚ je v tomto ohľade špecifickejšie. V práve EÚ sa vo všeobecnosti nevyžaduje, aby

<sup>16</sup> Bližšie pozri WADDINGTON, L. Saying All the Right Things and Still Getting It Wrong: The Court of Justice's Definition of Disability and Nondiscrimination Law. In *Maastricht Journal of European and Comparative Law*. Vol. 22, no. 4, 2015, s. 591.

<sup>17</sup> Bližšie pozri rozsudok Krajského súdu v Trnave zo dňa 18. 3. 2013, sp. zn. 23 Co 171/2012.

<sup>18</sup> Bližšie pozri Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-354/13 FOA.

<sup>19</sup> Bližšie pozri Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-395/15 Daouidi.

<sup>20</sup> Bližšie pozri uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 30. júna 2009, sp. zn. 4 Cdo 122/2008.

zamestnávateľ vopred poznal zdravotné postihnutie; diskriminovať možno aj „na slepo“.<sup>21</sup> Súčasne sa však uznáva, že zamestnávateľ musí v určitom okamihu poznať prekážky, s ktorými sa jednotlivец stretáva, aby mohol zvážiť, či je možné prijať účinné opatrenia na zmiernenie alebo odstránenie týchto prekážok.<sup>22</sup>

Uvedené východiská otvárajú otázku, či právo EÚ nebráni takej vnútroštátnej úprave, akou je ustanovenie § 66 ZP, ktoré pre výpoveď zamestnávateľa vyžaduje predchádzajúci súhlas príslušného Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, ak sa takáto ochrana poskytuje výlučne zamestnancovi, ktorý sa považuje za zamestnanca so zdravotným postihnutím podľa vnútroštátneho práva (§ 40 ods. 8 ZP).

#### 4. Pôsobnosť práva EÚ

Pre zodpovedanie už položenej otázky je potrebné na prvom mieste určiť, či vnútroštátna právna úprava, akou je § 66 ZP, spadá do pôsobnosti práva EÚ.

Podľa čl. 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78/ES v rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom, ako i v súkromnom sektore vrátane verejných orgánov vo vzťahu k podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania.

Na druhej strane podľa čl. 3 ods. 3 smernice 2000/78/ES sa táto smernica nevzťahuje na žiadne dávky poskytované štátnymi alebo podobnými systémami vrátane štátneho systému sociálneho zabezpečenia alebo sociálnej ochrany. Právo EÚ preto nebráni tomu, aby členské štáty určili odlišný význam pojmu zdravotné postihnutie v prípadoch, ktoré stoja mimo pôsobnosti práva EÚ. Členské štáty preto môžu ustanoviť napr. vlastný spôsob posudzovania zdravotného postihnutia ako predpokladu vzniku nároku na invalidný dôchodok (v rámci štátneho systému sociálneho zabezpečenia). To je napokon aj cieľom zákona o sociálnom poistení, na ktorý odkazuje § 40 ods. 8 ZP.<sup>23</sup> Uvedené však nemení nič na tom, že § 66 ZP sa týka skončenia pracovného pomeru, t. j. upravuje pracovné podmienky vrátane podmienok prepúšťania podľa čl. 3 ods. 1 písm. c) smernice.

Právna úprava § 66 ZP by však mohla predstavovať opatrenie v zmysle čl. 7 ods. 2 smernice 2000/78/ES. Podľa tohto ustanovenia, pokiaľ ide o osoby so zdravotným postihnutím, nebude mať zásada rovnakého zaobchádzania vplyv na právo členských štátov ponechať v platnosti alebo prijať predpisy o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci alebo na opatrenia zamerané na vytvorenie alebo zachovanie predpisov alebo zariadení na ochranu alebo podporu ich integrácie do pracovného prostredia. V odbornej literatúre sa uvádza, že predmetné ustanovenie predstavuje výnimku, ktorá sa považuje

<sup>21</sup> Blížšie pozri ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 57 – 60. Pozri tiež: CONNOLLY, M. Equal Treatment, Fault-Based Liability, and Disability-Related-Discrimination. In *International Journal of Discrimination and the Law*. Vol. 9, 2008, s. 255.

<sup>22</sup> Blížšie pozri BELL, M., WADDINGTON, L. *The Employment Equality Directive and Supporting People with Psychosocial Disabilities in the Workplace. A Legal Analysis of the Situation in the EU Member States*. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2016, s. 82.

<sup>23</sup> Pozri tiež: ŽULOVÁ, J., MINČÍČOVÁ, M. *Posudzovanie zdravotnej a psychickej spôsobilosti na prácu (v podmienkach Slovenskej republiky)*. Praha : Leges, 2021, s. 24 – 25.

za situáciu, ktorá je vylúčená z rozsahu pôsobnosti európskeho antidiskriminačného práva.<sup>24</sup> To by potom znamenalo, že právo EÚ nebráni tomu, aby sa ochrana podľa § 66 ZP poskytovala výlučne zamestnancom, ktorí sa považujú za zamestnancov so zdravotným postihnutím podľa vnútroštátneho práva (§ 40 ods. 8 ZP).

Náčrtnutú úvahu však Súdny dvor EÚ vylúčil vo svojom rozsudku vo veci C-406/15 Milkova. V predmetnej veci išlo o bulharskú právnu úpravu, ktorá priznávala zamestnancom trpiacim niektorým zdravotným postihnutím osobitnú ochranu pri skončení pracovného pomeru spočívajúcu v súhlase udelenom *ex ante* príslušným verejným orgánom, avšak nepriznávala ju úradníkom vo verejnej službe s rovnakým zdravotným postihnutím. Prejudiciálna otázka sa teda v tomto prípade netýkala vymedzenia pojmu zdravotné postihnutie, ale problému rozdielneho zaobchádzania medzi zamestnancami na jednej strane a úradníkmi na strane druhej. V každom prípade Súdny dvor EÚ konštatoval, že právna úprava dotknutá vo veci samej spadá do pôsobnosti čl. 7 ods. 2 smernice 2000/78/ES. Súčasne však doplnil, že pokiaľ právna úprava EÚ ponecháva členským štátom možnosť vybrať si medzi niekoľkými spôsobmi uplatnenia, členské štáty sú povinné uplatniť svoju diskrečnú právomoc v súlade so všeobecnými zásadami práva EÚ, medzi ktoré patrí zásada rovnakého zaobchádzania.<sup>25</sup>

Z hľadiska znenia čl. 7 ods. 2 smernice 2000/78/ES sa závery Súdneho dvora EÚ môžu javiť ako prekvapivé. Dikcia „*zásada rovnakého zaobchádzania nebude mať vplyv na právo členských štátov (...)*“ totiž nasvedčuje skôr tomu, že opatrenia prijaté na základe tohto článku sú mimo rámca režimu zavedeného touto smernicou. V tomto prípade je však rozhodujúce, že smernica oprávňuje členské štáty prijať osobitné opatrenia, ktoré majú prispieť k uskutočneniu jej cieľa. Ako konštatoval Súdny dvor EÚ vo veci C-609/17 TSN, takáto právna úprava sa odlišuje od situácie, keď smernica nepriznáva členským štátom právo prijímať právne predpisy na základe práva EÚ, ale obmedzuje sa na uznanie ich právomoci upraviť vo svojom vnútroštátnom práve takéto priaznivejšie ustanovenia mimo rámca režimu zavedeného touto smernicou (ako napr. čl. 15 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. 11. 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času).<sup>26</sup>

## 5. Zásada rovnakého zaobchádzania

Ak vnútroštátna právna úprava, akou je § 66 ZP, spadá do pôsobnosti práva EÚ, a ak sú členské štáty v tejto situácii povinné postupovať v súlade so všeobecnými zásadami práva EÚ, medzi ktoré patrí zásada rovnakého zaobchádzania, ostáva zodpovedať, či vnútroštátna právna úprava neodporuje tejto zásade.

Konkrétne by v kontexte vnútroštátnej právnej úpravy mohlo dôjsť k situácii, že zamestnancom, ktorí majú zdravotné postihnutie v zmysle smernice 2000/78/ES a súčasne sú zamestnancami so zdravotným postihnutím v zmysle vnútroštátnej právnej úpravy, by

<sup>24</sup> Bližšie pozri WADDINGTON, L. Fine-tuning Non-discrimination Law: Exceptions and Justifications Allowing for Differential Treatment on the Ground of Disability. In *International Journal of Discrimination and the Law*. Vol. 15, no. 1 – 2, 2015, s. 20 – 21.

<sup>25</sup> Bližšie pozri rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-406/15 Milkova.

<sup>26</sup> Bližšie pozri rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-609/17 TSN.

bola poskytnutá ochrana podľa § 66 ZP, zatiaľ čo zamestnancom, ktorí rovnako majú zdravotné postihnutie v zmysle smernice 2000/78/ES, avšak nie sú zamestnancami so zdravotným postihnutím v zmysle vnútroštátnej právnej úpravy, by ochrana podľa § 66 ZP bola odopretá. Z uvedeného je zrejmé, že s týmito dvomi skupinami zamestnancov, ktorí sa nachádzajú v porovnateľnej situácii, by sa zaobchádzalo rozdielne.

Ako už opakovane konštatoval Súdny dvor EÚ, zásada rovnakého zaobchádzania predstavuje všeobecnú zásadu práva EÚ ustanovenú v čl. 20 Charty základných práv EÚ, ktorá je konkretizovaná prostredníctvom zásady zákazu diskriminácie uvedenej v čl. 21 ods. 1 Charty základných práv EÚ. Uvedená všeobecná zásada vyžaduje, aby sa s porovnateľnými situáciami nezaobchádzalo rozdielne a aby sa s rozdielnymi situáciami nezaobchádzalo rovnako, ibaže by takéto zaobchádzanie bolo objektívne odôvodnené. Rozdiel v zaobchádzaní je odôvodnený, ak je založený na objektívnom a primeranom kritériu, to znamená, ak je v súlade s právne prípustným cieľom sledovaným predmetnou právnou úpravou, a tento rozdiel je primeraný cieľu, ktorý príslušné zaobchádzanie sleduje.<sup>27</sup>

Pokiaľ ide o cieľ § 66 ZP, týmto cieľom je poskytnúť zamestnancom so zdravotným postihnutím (§ 40 ods. 8 ZP) osobitnú ochranu pri skončení pracovného pomeru. Osoby so zdravotným postihnutím majú sťažené postavenie na trhu práce, čo reflektuje aj zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“). Podľa § 8 ods. 1 písm. h) a § 9 zákona o službách zamestnanosti občania so zdravotným postihnutím patria medzi znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a zákon o službách zamestnanosti ustanovuje viaceré opatrenia na podporu ich zamestnávania (§ 55 – 60 zákona o službách zamestnanosti). Domnievame sa, že cieľ, ktorý sleduje vnútroštátna právna úprava, je legitímny.<sup>28</sup>

Pokiaľ ide o § 40 ods. 8 ZP, jeho cieľ (v podstate ide už o prostriedok na dosiahnutie cieľa § 66 ZP) objasňuje dôvodová správa k zákonu č. 348/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Týmto zákonom bola do právnej úpravy doplnená práve definícia pojmu zamestnanca so zdravotným postihnutím, ktorá dovtedy absentovala. Dôvodová správa uvádza, že „*požiadavka o splnení informačnej povinnosti zamestnanca so zdravotným postihnutím voči zamestnávateľovi vychádza z aplikačnej praxe v spojitosti s ustanovením § 66 ZP. Cieľom navrhovaného ustanovenia je predchádzať situáciám, keď zamestnávateľ nemá informáciu o tom, že zamestnanec je uznaný za invalidného a doručí mu výpoveď bez predchádzajúceho súhlasu príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.*“

Pokiaľ ide o otázku, či je rozdiel v zaobchádzaní primeraný cieľu, ktorý príslušné zaobchádzanie sleduje, treba uviesť, že ak by nebol zdravotný stav zamestnanca príslušnou formou objektivizovaný (uznaním invalidity), zamestnávateľ by nemohol spoľahlivo určiť, či sa na skončenie pracovného pomeru vzťahuje ustanovenie § 66 ZP. Pritom je

<sup>27</sup> Bližšie pozri rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-356/12 Glatzel.

<sup>28</sup> Dodávame však, že procesná úprava udelenia súhlasu Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny je nedostatočná, v dôsledku čoho táto právna úprava v praxi skôr odrádza zamestnávateľov od zamestnávania zamestnancov so zdravotným postihnutím. Bližšie pozri DOLOBÁČ, M., KUNDRÁT, I. Legal and Factual Barriers to the Termination of Employment of a Disabled Employee in the Slovak Republic. In *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*. Roč. 29, č. 2, 2022, s. 199.

potrebné zdôrazniť, že tu ide o otázku skončenia pracovného pomeru, ktorej riešenie výrazne ovplyvňuje princíp právnej istoty. Tento princíp sa prejavuje v snahe zákonodarca objektivizovať podmienky skončenia pracovného pomeru a tým vylúčiť (alebo minimalizovať) pochybnosti účastníkov o tom, či k skončeniu pracovného pomeru (platne) došlo. Pôsobenie princípu právnej istoty je v právnej úprave skončenia pracovného pomeru také výrazné, že tento princíp môže za určitých okolností prevážiť nad princípom legality i princípom ochrany slabšej strany.

Toto pôsobenie princípu právnej istoty sa prejavuje napríklad v tom, že neplatnosť skončenia pracovného pomeru môžu zamestnanec i zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť (§ 77 ZP).<sup>29</sup> Ďalším príkladom je spôsob vymedzenia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. c) ZP. Skutočnosť, že zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, musí byť uznaná lekársnym posudkom; len v takom prípade môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď. Lekársky posudok je teda súčasťou skutkovej podstaty výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. c) ZP. Obdobne v prípade § 66 ZP je odôvodnené trvať na tom, aby bol zamestnanec formálne uznaný za invalidného, a túto skutočnosť zamestnávateľovi preukázal ešte pred doručením výpovede.<sup>30</sup>

Z uvedeného vyplýva, že bez zavedenia mechanizmu posudzovania zdravotného postihnutia (invalidity), na ktorý odkazuje § 40 ods. 8 ZP, by bola právna úprava § 66 ZP nefunkčná. Preto uzatvárame, že táto právna úprava nepredstavuje diskrimináciu zakázanú právom EÚ, a teda právo EÚ nebráni takej vnútroštátnej úprave, akou je ustanovenie § 66 ZP, ktoré pre výpoveď zamestnávateľa vyžaduje predchádzajúci súhlas príslušného Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, ak sa takáto ochrana poskytuje výlučne zamestnancovi, ktorý sa považuje za zamestnanca so zdravotným postihnutím podľa vnútroštátneho práva (§ 40 ods. 8 ZP).

Na záver dodávame, že ak cieľom prijatia § 40 ods. 8 ZP bolo skutočne definovať zamestnanca so zdravotným postihnutím práve a výlučne na účely § 66 ZP (ako naznačuje dôvodová správa k zákonu č. 348/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony), *de lege ferenda* by táto okolnosť mala byť v § 40 ods. 8 ZP vyjadrená explicitne, príp. by táto definícia mala byť súčasťou samotného § 66 ZP. Je tiež zrejmé, hoci táto otázka už presahuje rámec tohto článku, že vo všeobecnosti

<sup>29</sup> Podľa uznesenia Ústavného súdu SR zo dňa 15. 4. 2011, sp. zn. IV. ÚS 156/2011, máme uplynutie dvojmesačnej lehoty na podanie žaloby má za následok, že sa súd už nemôže zaoberať posudzovaním otázky platnosti skončenia pracovného pomeru. Podľa rozsudku Najvyššieho súdu ČR zo dňa 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96, ak táto žaloba nebola podaná, pracovný pomer sa skončil, aj keby išlo o neplatné skončenie pracovného pomeru.

<sup>30</sup> Rozhodovacia prax dospela k záveru, že ak zamestnanec predloží dôkaz o tom, že je osobou so zdravotným postihnutím až počas sporu o neplatné skončenie pracovného pomeru, nebude v tomto spore úspešný. Takéto konanie zamestnanca súdy vyhodnotili ako rozporné so základnými zásadami ZP, podľa ktorých výkon práv a povinností musí byť v súlade s dobrými mravmi. Bližšie pozri uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 30. 6. 2009, sp. zn. 4 Cdo 122/2008.

(t. j. mimo rámca § 66 ZP) musí vnútroštátna právna úprava zabezpečovať ochranu proti diskriminácii na základe zdravotného postihnutia v zmysle smernice 2000/78/ES a judikatúry Súdneho dvora EÚ.

## Záver

Podľa vnútroštátnej právnej úpravy podmienkou platnosti výpovede danej zamestnancovi so zdravotným postihnutím je predchádzajúci súhlas Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, pričom zamestnancom so zdravotným postihnutím je zamestnanec uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku (§ 66 a § 40 ods. 8 ZP). Predmetnú právnu úpravu je potrebné posudzovať z hľadiska zásady zákazu diskriminácie na základe zdravotného postihnutia, ktoré (zdravotné postihnutie) je autonómnym pojmom práva EÚ v zmysle smernice 2000/78/ES a judikatúry Súdneho dvora EÚ, a ktoré sa významovo odlišuje od pojmu zamestnanca so zdravotným postihnutím podľa § 40 ods. 8 ZP.

Z hľadiska práva EÚ ustanovenie § 66 ZP predstavuje opatrenie v zmysle čl. 7 ods. 2 smernice 2000/78/ES, podľa ktorého, pokiaľ ide o osoby so zdravotným postihnutím, zásada rovnakého zaobchádzania nebude mať vplyv na právo členských štátov ponechať v platnosti alebo prijať predpisy o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci alebo na opatrenia zamerané na vytvorenie alebo zachovanie predpisov alebo zariadení na ochranu alebo podporu ich integrácie do pracovného prostredia. Keďže vnútroštátna právna úprava spadá do rozsahu pôsobnosti práva EÚ, musí rešpektovať základné práva vymedzené v rámci EÚ, ako aj všeobecné zásady práva EÚ, medzi ktoré patrí zásada rovnakého zaobchádzania.

Vnútroštátna právna úprava zavádza rozdielne zaobchádzanie vo vnútri skupiny zamestnancov, ktorí majú zdravotné postihnutie v zmysle práva EÚ. Zásada rovnakého zaobchádzania pritom vyžaduje, aby sa s porovnateľnými situáciami nezaobchádzalo rozdielne a aby sa s rozdielnymi situáciami nezaobchádzalo rovnako, ibaže by takéto zaobchádzanie bolo objektívne odôvodnené. Na základe analýzy cieľa vnútroštátnej právnej úpravy a prostriedkov zvolených na jeho dosiahnutie uzatvárame, že rozdiel v zaobchádzaní, ktorý zavádza vnútroštátna právna úprava, je odôvodnený. Vnútroštátna právna úprava sleduje legitímny cieľ, pričom bez zavedenia mechanizmu posudzovania zdravotného postihnutia by bola právna úprava § 66 ZP nefunkčná.

## Literatúra

- BARINKOVÁ, M. Osoba so zdravotným postihnutím a úskalia jej zrozumiteľnosti v právnej terminológii. In *Studia Iuridica Cassoviensia*. roč. 6, č. 1, 2018, s. 89 – 98
- BELL, M., WADDINGTON, L. The Employment Equality Directive and Supporting People with Psychosocial Disabilities in the Workplace. A Legal Analysis of the Situation in the EU Member States. Luxemburg : Publications Office of the European Union, 2016, 133 s.
- BELL, M. People with Intellectual Disabilities and Labour Market Inclusion: What Role for EU Labour Law? In *European Labour Law Journal*. No. 11, 2020, s. 1 – 21
- CONNOLLY, M. Equal Treatment, Fault-Based Liability, and Disability-Related-Discrimination. In *International Journal of Discrimination and the Law*. Vol. 9, 2008, s. 251 – 262

- DOLOBÁČ, M., KUNDRÁT, I. Legal and Factual Barriers to the Termination of Employment of a Disabled Employee in the Slovak Republic. In *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*. Roč. 29, č. 2, 2022, s. 189 – 199
- FERRI, D. Daouidi v Bootes Plus SL and the Concept of ‘Disability’ in EU Anti-Discrimination Law. In *European Labour Law Journal*. Vol. 10, no. 1, 2019, s. 69 – 84
- HAMULÁK, J. a kol. Zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím a služby zamestnanosti. In *Sociálna ochrana osôb so zdravotným postihnutím v pracovnom práve a práve sociálneho zabezpečenia*. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2022, s. 197 – 308
- HAMULÁK, J., RAK, P. Osoby so zdravotným postihnutím z hľadiska pracovného práva. In *Sociálna ochrana osôb so zdravotným postihnutím v pracovnom práve a práve sociálneho zabezpečenia*. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2022, s. 7 – 50
- KAYESS, R., FRENCH, P. Out of Darkness into Light? Introducing the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. In *Human Rights Law Review*. Vol. 8, no. 1, 2008, s. 1 – 34
- PETRÍKOVÁ, L. Náboženstvo, viera a zdravotné postihnutie ako diskriminačné dôvody v pracovnoprávných vzťahoch. In *Visegrad Journal on Human Rights*. Roč. 1, č. 3, 2019, s. 14 – 20
- ŠAMÁNEK, J. a kol. Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi. Praha : C. H. Beck, 2017, 280 s.
- ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentár: Zväzok I. 2. dopl. vyd.* Bratislava : Wolters Kluwer, 2023, 1352 s.
- WADDINGTON, L. Fine-tuning Non-discrimination Law: Exceptions and Justifications Allowing for Differential Treatment on the Ground of Disability. In *International Journal of Discrimination and the Law*. Vol. 15, no. 1 – 2, 2015, s. 11 – 37
- WADDINGTON, L. Saying All the Right Things and Still Getting It Wrong: The Court of Justice’s Definition of Disability and Nondiscrimination Law. In *Maastricht Journal of European and Comparative Law*. Vol. 22, no. 4, 2015, s. 576 – 591
- ŽUĽOVÁ, J., MINČÍČOVÁ, M. *Posudzovanie zdravotnej a psychickej spôsobilosti na prácu (v podmienkach Slovenskej republiky)*. Praha : Leges, 2021, 116 s.
- Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-609/17 TSN
- Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-270/16 Ruiz Conejero
- Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-406/15 Milkova
- Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-395/15 Daouidi
- Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-354/13 FOA
- Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-356/12 Glatzel
- Rozsudok Súdneho dvora EÚ v spojených veciach C-335/11 a C-337/11 Danmark
- Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-13/05 Chacón Navas
- Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-323/03 Komisia Európskych spoločností proti Španielskemu kráľovstvu Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-262/97 Engelbrecht
- Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-327/82 Ekro
- Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 23. 7. 2014, sp. zn. 15 CoPr 5/2014
- Rozsudok Krajského súdu v Trnave zo dňa 18. 3. 2013, sp. zn. 23 Co 171/2012
- Rozsudok Krajského súdu v Trenčíne zo dňa 5. 9. 2012, sp. zn. 17 Co 253/2012
- Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96
- Uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 30. 6. 2009, sp. zn. 4 Cdo 122/2008
- Uznesenie Ústavného súdu SR zo dňa 15. 4. 2011, sp. zn. IV. ÚS 156/2011
- Ústava č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 348/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony
- Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov