

# DOHODY O PRÁCACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU A SYSTÉM SOCIÁLNEHO POISTENIA

## AGREEMENTS ON WORK PERFORMED OUTSIDE THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP (IRREGULAR LABOUR CONTRACTS) AND SOCIAL SECURITY

*Zuzana Macková*

*Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta*

### ABSTRAKT

*V praxi neustále rezonujú názory o vysokom odvodom zaťaženi najmä zamestnávateľských a podnikateľských subjektov v Slovenskej republike v prípade zamestnávania fyzických osôb v pracovnoprávných vzťahoch, t.j. v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy a na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t.j. v súčasnosti na základe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti a na základe dohody o brigádnickej práci študentov. Vzhľadom na to v nasledujúcich riadkoch budeme venovať pozornosť najmä problematike dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, na základe ktorých bolo zamestnaných v prvej dekáde 21. storočia cca 800 000 zamestnancov a z ktorých (do roku 2012) sa neplatili žiadne odvody na sociálne poistenie (s výnimkou úrazového a garančného poistenia), čo malo za následok oslabenie sociálnej ochrany ekonomicky činného obyvateľstva, ktorému nevznikol nárok na dávky nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a ani na dávky v nezamestnanosti a veľká časť tejto skupiny obyvateľstva sa prepadla do systému sociálnej pomoci, t.j. do biedy a chudoby, čím sa oslabila sociálna kohézia slovenskej spoločnosti. V nasledujúcich riadkoch priblížime dôvody vzniku uvedených dohôd a jednotlivé obdobia, v ktorých dochádzalo k zmenám v platení poistného do fondov. Pokúsime sa dať odpoveď na otázku, či sú vôbec dohody ešte stále potrebné, či by nemalo dôjsť k ich zrušeniu z dôvodu, že sú príčinou sociálneho dumpingu spôsobujúceho aj porušenie pravidiel hospodárskej súťaže, pretože takýto typ pracovnoprávných vzťahov v ostatných krajinách Európskej únie nie je známy a uplatňujú sa rôzne iné flexibilné druhy pracovného pomeru (napr. na kratší pracovný čas, v rámci neho tzv. delené pracovné miesto, telepráca, domácka práca, na dobu určitú, atď.).*

### ABSTRACT

*One of the most frequent opinions resonating in employment practice in Slovak Republic is the high burden of financial obligations of employers concerning the social security of their employees - both in regular employment, based on regular labour contract, as well as the so-called irregular labour contracts covering labour performed outside the regular or main employment relationship – represented by agreement on performance of specific ad hoc work, agreements on performance of part-time work and the agreement on temporary or part-time work of students. Given the above, the focus of this article is on agreements on work perfor-*

*med outside the (main or regular) employment relationship that in the first decade of the 21st century concerned approximately 800 000 employees, on whose behalf (till 2012) no social security contributions have been made (with the exception of accident insurance), with the result of substantial weakening of social protection of a large part of economically active population with no legal entitlement to a number of social security benefits – such as sickness benefits, pension in the old age or unemployment benefits. Many of those concerned have consequently fallen into the system of social assistance – applicable in cases of poverty, which meant further weakening of the social cohesion of Slovak society. The article sheds light on reasons of introducing agreements on work performed outside the (main or regular) employment relationship, or the so-called „irregular labour contracts“, as well as development, the most substantial changes and impact on social security in this context across almost four decades. The question is, whether such agreements or irregular labour contracts that undermine social security and status of the employees, are in fact adequate, or whether they directly contribute to so-called social dumping and violate the principles of fair competition vis-a-vis the fact that other countries of the European Union respect the main principles of Labour Law and apply regular labour contracts that cover all sorts of work and employment relationships (including part-time or temporary work covered by part-time or shared-job labour contracts, telework labour contracts, temporary labour contracts etc.), accompanied by corresponding and adequate social security.*

## **1. HISTÓRIA VZNIKU DOHÔD O PRÁČACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU**

Zo sociálno-ekonomických a právno-dogmatických dôvodov došlo k spojeniu dohody o vykonaní práce ako *locatio conductio operis* rímskeho práva a zmluvy o dielo občianskeho práva.

V rakúskom Obecnom zákonníku občianskom (*d'alej len „o. z. o.“*) z roku 1811 boli obidva inštitúty spojené v hlave XXVI. pod názvom „námedzná zmluva“. Tento spoločný pojem bol odstránený novelou z roku 1916 a došlo k spojeniu obidvoch inštitútov pod názvami „služobná zmluva“ a „zmluva o dielo“. Tento právny stav bol prevzatý v roku 1918 ČSR, avšak len pre české krajiny. Pre Slovensko a Podkarpatskú Rus bola právna úprava služobnej zmluvy platná v českých krajinách recipovaná až zákonom č. 244/1922 Zb. Týmto sa uskutočnila materiálna unifikácia, čím bol zvýraznený rozdiel medzi obidvoma právnymi inštitútmi. Čs. Občiansky zákonník z roku 1950 ponechal v platnosti zákon č. 244/1922 Zb., ako aj hlavu XXVI o. z. o., ale len pokiaľ išlo o úpravu služobnej zmluvy. Dôvodom bolo, že pracovné právo malo byť vyňaté z občianskeho práva upravujúceho majetkovo právne vzťahy a že sa malo osobitne upraviť. Toto hľadisko vychádzalo z podstatných zmien poskytovania práce v socialistickej spoločnosti, neprichádzalo do úvahy pri zmluve o dielo a preto ju upravil Občiansky zákonník v ustanovení § 446 až 461.

Podstatnú zmenu priniesol Občiansky zákonník (*d'alej len „OZ“*) až v roku 1964, ktorý už nepoznal zmluvu o dielo v klasickom slova zmysle, avšak ustanovenie § 51 OZ dávalo možnosť uzavrieť zmluvu, ktorá mohla byť blízka zmluve o dielo. Vychádzalo sa z toho, že vzťahy, ktorých predmetom je výsledok pracovnej činnosti, sú vzťahmi svojou podstatou pracovnoprávnymi. Z toho dôvodu sa tieto vzťahy tak ako vzťahy založené na základe pracovnej zmluvy vymykali úprave obsiahnutej v Občianskom zákonníku. Výsledkom bolo, že Zákonník práce upravil obidva inštitúty napriek ich odlišnostiam ako formy účasti občanov na spoločenskej práci.

Obidve skupiny právnych inštitútov, t.j. na strane jednej súbežný pracovný pomer a vedľajšia činnosť a na strane druhej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru spĺňali tie isté sociálno-ekonomické funkcie, avšak odlišnými metódami.<sup>1</sup>

Bolo otázne, či účastníci mohli voľne voliť inštitúty jednej alebo druhej skupiny a či ich mohli voľne kombinovať, t.j. aký bol vzájomný vzťah obidvoch skupín právnych inštitútov. Existencia pracovného pomeru bola hlavným predpokladom uzavretia súbežného pracovného pomeru a dojednania vedľajšej činnosti. Účastníkom na zamestnávateľskej strane mohla byť len socialistická organizácia, iná než socialistická organizácia a za určitých predpokladov aj občan.

Normálny pracovný pomer alebo dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru prichádzali do úvahy tam, kde išlo o zapojenie občana, ktorý nebol v pracovnom pomere. Dohodou o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa zakladal pracovnoprávny vzťah, ktorý nebol pracovným pomerom. Tieto dohody neboli prípustné ani pre inú než socialistickú organizáciu, ani pre občana ako zamestnávateľa. Nebolo by možné napr. založiť čistý súbežný pracovný pomer alebo vedľajší pracovný pomer dohodou o pracovnej činnosti, pretože takouto dohodou pracovný pomer akéhokoľvek druhu založiť nebolo možné. Kombinácia týchto inštitútov by viedla k neriešiteľným komplikáciám napr. v súvislosti s rozviazaním pracovného pomeru. Z tých istých dôvodov nebolo možné založiť ani čistý súbežný pracovný pomer, ani vedľajší pracovný pomer dohodou o vykonaní práce. Avšak bola možná kombinácia dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s vedľajšou činnosťou, pretože túto činnosť bolo možné vykonávať aj na základe takejto dohody, avšak len vtedy, ak existoval účel, ktorý bol predpokladom prípustnosti takejto dohody, ak sa tento účel nedal dosiahnuť inak ako dohodou a ak účastníkom dohody bola socialistická organizácia.<sup>2</sup>

## 2. VŠEOBECNÁ CHARAKTERISTIKA DOHÔD O PRÁČACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU

### 2.1. Obdobie od roku 1966 do roku 1991

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (*t.j. dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o vykonaní práce*) boli zavedené zákonom č. 65/1965 Zb., t.j. Zákonníkom práce, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 1966. Vývojove nadväzovali už na spomínanú zmluvu o dielo, avšak v plnom rozsahu ju nenahrádzali.

„Účel, ktorého existencia je *conditio sine qua non* platnosti dohody, spočíval v tom, že dohodou sa malo zabezpečiť vykonávanie prác mimo pracovného pomeru nevyhnutne potrebných

- buď pre lepšie plnenie úloh organizácie,
- alebo pre skvalitnenie služieb obyvateľstvu,
- alebo pre umožnenie širšej účasti na spoločenskej práci občanom, ktorí pre svoj zdravotný stav, pokročilý vek alebo úlohy pri výchove detí nemohli vykonávať prácu v pracovnom pomere; pre tento účel bola dohoda prípustná len ak išlo o vykonávanie prác svojím rozsahom zodpovedajúcich možnostiam a schopnostiam týchto občanov.

V prípade, ak by dohoda odporovala zákonu, bola by neplatná.

Základnými charakteristickými znakmi dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru boli tieto:

<sup>1</sup> FILO, J. a kolektív: Československé socialistické pracovné právo. Osobitná časť I a II. Univerzita Komenského v Bratislave, 1974. 85 – 422 - 75. s. 267.

<sup>2</sup> Op. cit. v pozn.1, s. 268.

1. išlo o dvojstranný právny úkon, ktorý bol dohodou, ale nie pracovnou zmluvou,
2. účastníkmi dohody mohli byť:
  - na strane zamestnávateľskej – len socialistické organizácie,
  - na strane zamestnaneckej – len občan, t.j.
    - a) pracovník organizácie (išlo o vedľajšiu činnosť),
    - b) pracovník inej organizácie,
    - c) občan, ktorý nebol v žiadnom pracovnom pomere z dôvodu, že nechcel vstúpiť do pracovného pomeru alebo do neho z už uvedených dôvodov nemohol vstúpiť,
3. obsahom dohody bolo vykonávanie prác, ktoré
  - a) museli byť kvalitatívne alebo kvantitatívne iné než tie, ktoré by sa dali vykonávať v pracovnom pomere,
  - b) museli slúžiť uvedenému účelu,
  - c) boli na dosiahnutie tohto účelu nevyhnutne potrebné v tom zmysle, že by sa inak tento účel nedal dosiahnuť.

Dohodou o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nevznikal žiadny pracovný pomer, ale vznikal pracovnoprávny vzťah *sui generis*. (*Uvedené platí dodnes*).

V prípade dohody o pracovnej činnosti ide o vzťah, ktorý je veľmi podobný pracovnému pomeru, je typický subsidiárnosťou pracovnému pomeru a v prípade, ak by bola dohoda neplatná, bolo by možné ňou založený vzťah posudzovať ako pracovný pomer, pokiaľ by z prejavu účastníkov jednoznačne nevyplývalo, že chceli skutočne uzavrieť iba dohodu o pracovnej činnosti.<sup>3</sup>

Išlo (*a nad'alej ide*) o práce vykonávané mimo pracovného pomeru spočívajúce vo vykonávaní pracovnej činnosti, za riadny a včasný výkon ktorej zodpovedal pracovník. Táto činnosť sa musela kvalitatívne alebo kvantitatívne líšiť od prác vykonávaných v pracovnom pomere do takej miery, že vykonávanie takejto činnosti v pracovnom pomere by bolo neúčelné a nevhodné z hľadiska organizácie práce, ako aj ekonomického riadenia (§ 232 ods. 2 písm. a) ZP). Podobne ako pri vedľajšom pracovnom pomere si organizácia, ktorá chcela uzavrieť dohodu o pracovnej činnosti s pracovníkom inej organizácie, musela zadovážiť predchádzajúci súhlas tejto organizácie (§ 237 ods. 1 ZP) a dohodu bola povinná uzatvoriť písomne (§ 237 ods. 1 ZP).

Problémy v odlíšení dohody o pracovnej činnosti od pracovnej zmluvy sa prejavovali už od svojho začiatku. Jedným z hlavným kritérii bola doba, ktorá bola kratšia ako v prípade pracovnej zmluvy, avšak z dôvodu existencie pracovných pomerov na kratší pracovný čas, uvedené kritérium sa nepovažovalo za dostatočne spoľahlivé.

Dohoda o pracovnej činnosti predstavovala pomerne voľný zmluvný typ, umožňujúci účastníkom dohodnúť variabilných podmienok. Pracovník túto činnosť vykonával samostatnejšie ako v pracovnom pomere, pretože sám rozhodoval o postupe a vykonaní práce, a organizácii zodpovedal za jej riadne plnenie, t.j. za výsledok svojej činnosti, a nie za vlastný priebeh pracovného procesu, pričom bol viazaný termínom ukončenia čiastkových úloh v určitom čase. Pracovný záväzok nemal charakter ukončenej pracovnej úlohy, ale trvalej pracovnej činnosti, čím sa približoval pracovnej zmluve. Hlavným odlišovacím znakom bolo, že sa v priebehu plnenia pracovného záväzku neprejavovala dispozičná právomoc organizácie v takom zmysle ako v pracovnom pomere.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Op. cit. v pozn.1, s. 261 – 262.

<sup>4</sup> Op. cit. v pozn.1, s. 263 – 264.

Organizácia mohla, ale nemusela pracovníkovi vytvoriť primerané pracovné podmienky na riadny a bezpečný výkon dojednanej práce. V prípade, ak sa na podmienkach nedohodli, tieto veci na výkon práce (*napr. pomôcky, náradie, atď.*) si pracovník zabezpečil sám. Pracovníkom z tejto dohody nevznikal nárok na náhradu mzdy za čas zmeškaný pre prestoj, ani pre prekážky v práci bez ohľadu na charakter a ani na náhradu škody ušlého zárobku za sviatky. Taktiež pracovníkom nevznikal nárok na dovolenku. V prípade, ak mali záujem, aby prácu na základe tejto dohody o pracovnej činnosti nemuseli vykonávať vtedy, keď v hlavnom zamestnaní mali dovolenku, museli s organizáciou, s ktorou uzatvorili dohodu o pracovnej činnosti dojednať, že v tom čase sa im poskytne neplatené voľno. Možnosť plateného voľna si vyžadovala osobitnú dohodu. Odmena sa musela dohodnúť priamo v dohode. Vzhľadom na to, že činnosť na základe tejto dohody sa odlišovala od prác vykonávaných v pracovnom pomere, nevzťahovali sa na ňu priamo ani mzdové predpisy platné pre príslušné odvetvie. Niektoré ústredné orgány ako napr. Ústredná správa spojov, Čs. zväz telesnej výchovy, vydávali osobitné predpisy a Ministerstvo financií pre celý rad činností vyskytujúcich sa vo všetkých odvetviach vydalo smernice – č. 91/1966 Zb., napr. pre odmeňovanie prednáškovej činnosti, prekladov, tlmočenia, odborných posudkov, atď. Škodu na veciach (*napr. poškodenie alebo krádež šatstva*) organizácia bola povinná nahradiť (§ 253 ods. 2 ZP) za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu ako pracovníkom v pracovnom pomere.

V prípade škody na zdraví a vecnej škody utrpenej v súvislosti s ňou, organizácia bola povinná poskytnúť pracovníkovi náhradu za stratu na zárobku zo všetkých jeho zamestnaní podľa úhrnu priemerných zárobkov dosahovaných vo všetkých jeho zamestnaniach. Platilo, že organizácia hlavného zamestnania bola povinná pracovníkovi nahradiť stratu na zárobku z vedľajšieho zamestnania, avšak túto povinnosť nemala, ak sa táto činnosť vykonávala bez jej súhlasu.<sup>5</sup>

V zmysle druhej novely ZP<sup>6</sup> dohodu o pracovnej činnosti bolo možné uzatvárať na vykonávanie opakujúcej sa činnosti, pri ktorej priemerný čas skutočného výkonu práce nesmel presiahnuť polovicu určeného týždenného pracovného času.

Výnimka sa pripúšťala len pri sezónnych prácach, kde priemerný čas skutočného výkonu práce nesmel presiahnuť určený týždenný pracovný čas. Za sezónne práce sa považovali práce, ktorých potreba a výkon boli vyvolané charakterom mimoriadnych naliehavých úloh a ktoré trvali maximálne dva mesiace, ak splnenie týchto úloh si vyžadovalo nárazové podstatné zvýšenie pracovného času (*pracovných hodín*) a tým aj nárazovej hromadnej výpomoci dočasných pracovníkov v krátkodobom pracovnom pomere alebo pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.<sup>7</sup> Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času bolo možné maximálne prípustný polovičný rozsah určeného týždenného pracovného času posudzovať aj za dlhšie obdobie ako týždne, avšak najviac za obdobie jedného kalendárneho roka. Takýto postup sa nepripúšťal v prípade pracovníkov, u ktorých nebolo možné opakovanú činnosť predpokladať. O priemerný čas skutočného výkonu práce išlo aj vtedy, ak sa počas platnosti dohody o pracovnej činnosti buď striedali časové obdobia s vyšším a nižším pracovným úväzkom, alebo ak sa striedali dni plného výkonu práce s dňami, keď sa činnosť vôbec nevykonávala.<sup>8</sup>

<sup>5</sup> Op. cit. v pozn.1, s. 269 – 270.

<sup>6</sup> zákon č. 20/1975 Zb., ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 1975; pričom na vykonanie ZP bolo vydané nariadenie vlády ČSSR č. 54/1975 Zb.

<sup>7</sup> Stanovisko Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 19.9.1975.

<sup>8</sup> Stanovisko Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 19.9.1975.

ZP začal používať nový pojem „prevádzkové podmienky“, ktorými sa rozumel súbor technicko-organizačných a informačných náležitostí, ktoré sa organicky ako nevyhnutnosť viazali na úspešný a dynamický priebeh pracovného procesu s ohľadom na jeho cieľové určenie.<sup>9</sup>

Dohoda o pracovnej činnosti musela mať písomnú formu, pretože inak bola neplatná.<sup>10</sup>

Pri dohode o vykonaní práce ide o vzťah zodpovedajúci vzťahu založenému zmluvou o dielo a ktorý sa zásadne odlišuje od pracovného pomeru. Dohoda o vykonaní práce sa na rozdiel od dohody o pracovnej činnosti mohla v tomto období dojednať písomne alebo ústne.<sup>11</sup>

Dohoda o vykonaní práce spočívala vo vykonávaní pracovnej úlohy, ktorá musela byť ojedinelá a určitá, čím sa odlišovala od dohody o pracovnej činnosti a aj od pracovného pomeru. Pracovník zodpovedal za výsledok svojej pracovnej činnosti, za včasné a riadne splnenie tejto úlohy, ktorá bola individuálne vymedzená a určená. Úloha sa mala vyskytovať opätovne, ale iba občas a zriedkavo, pritom nemuselo ísť vždy len o jednorazovú úlohu. Vymedzenie, kedy išlo o vykonanie práce na základe dohody o vykonaní práce muselo mať svoje dôvody v tom, že

a) nebolo možné zabezpečiť plnenie úlohy pracovníkmi organizácie v rámci ich povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, napr. preto, že títo pracovníci kapacitne nestačili, alebo z dôvodu, že plnenie úlohy nimi by nebolo vhodné (*napr. oponentský posudok o práci spolupracovníka*) alebo

b) si to vyžadovala povaha úloh organizácie napr. z dôvodu, že sa vymykala z rámca jej zvyčajných úloh.

V porovnaní s právnou úpravou pracovného pomeru sa v tejto oblasti minimálne vyskytujú predpisy donucujúcej povahy, čo má za následok pochopiteľne rozširovanie možností a významu zmluvného dojednania medzi účastníkmi. Pomocou dohody o vykonaní práce zákon umožňoval riešiť rôzne výnimočné atypické situácie vyskytujúce sa tak na strane organizácie, ako aj pracovníka.<sup>12</sup>

Dojednanie pracovnej úlohy v dohode o vykonaní práce musí byť individuálne (*pojmovo súvisí so splnením ako hlavnou a prirodzenou formou zániku, t.j. z právneho hľadiska sa viaže na výsledok pracovnej činnosti a nie na jej vlastný priebeh*), ojedinelé (*čo sa skúma vo vzťahu k dojednanej dohode*) a určité (*čo znamená, že musí obsahovať všetky potrebné údaje, aby pracovník úlohu mohol plniť*).

Pri uzavretí tejto dohody nebol potrebný súhlas organizácie, kde bol pracovník zamestnaný, ani nemal povinnosť túto okolnosť zamestnávateľovi oznamovať.<sup>13</sup> Oznamovaciu povinnosť mal pracovník len v prípade, ak to mal ustanovené v pracovnej zmluve alebo ak mu takúto povinnosť ukladal osobitný predpis vydaný v zmysle ustanovenia § 239 ZP. Organizácia mala povinnosť vytvoriť pracovníkovi primerané pracovné podmienky. Pri odmene za vykonanú prácu platili rovnaké zásady a predpisy ako pri odmeňovaní práce na základe dohody o pracovnej činnosti. Odmena bola splatná po dokončení a odovzdaní práce. Ak pracovník chcel pri úlohe, ktorej splnenie si vyžadovalo dlhší čas, aby dostal časť odmeny skôr, musel túto skutočnosť s organizáciou dohodnúť. V prípade, ak vykonaná práca nezodpovedala dohodnutým podmienkam (*nekvalitná práca, nevyhovujúci rozsah, atď.*), organizácia mohla dohodnutú sumu znížiť. V prípade, ak pracovník zomrel pred splnením pracovnej úlohy, ná-

<sup>9</sup> FILO, J. a kolektív: *Československé socialistické pracovné právo. Osobitná časť*. Vysokoškolské skriptá. PFUK, 1978. Druhé prepracované vydanie. 85-459-78. s. 214.

<sup>10</sup> FILO, J. a kolektív: *Československé pracovné právo*. Edícia Vysokoškolské učebnice, vydavateľstvo Obzor Bratislava 1981, 65 – 037 – 81. 735 – 21 – 85/1. s. 453.

<sup>11</sup> Op. cit. v pozn. 10, s. 457.

<sup>12</sup> Op. cit. v pozn. 1, s. 265.

<sup>13</sup> V zmysle zákona č. 20/1975 Zb., t.j. druhej novely ZP.

roky na pomernú časť dojednanej odmeny nezanikali a stali sa časťou dedičstva. Uvedené platilo aj v prípade nárokov pracovníka na náhradu účelne vynaložených nákladov, pokiaľ boli kontrahované s organizáciou.

V prípade, ak pracovník svojím zavineným porušením povinností pri vykonávaní dojednanej pracovnej úlohy alebo v priamej súvislosti s ňou spôsobil organizácii škodu, zodpovedal za ňu rovnako, ako keď takú škodu spôsobil pracovník v pracovnom pomere. Vzhľadom na to, že pri dohode o vykonaní práce ide o celkom samostatný pracovnoprávny vzťah, limit náhrady škody sa odvodzoval z odmeny, ktorú mal pracovník dostať za vykonanie pracovnej úlohy. Pri škode z neobstaranosti náhrada nesmela presiahnuť 1/3 tejto škody a nesmela presiahnuť 1/3 odmeny dojednanej úlohy a to bez zreteľa na to, aký zárobok dosahoval tento pracovník vo svojom ďalšom zamestnaní. Pri škode spôsobenej úmyselne pracovník mal povinnosť nahradiť organizácii plnú škodu. Ak pri plnení pracovnej úlohy alebo v priamej súvislosti s ňou pracovník utrel preukázateľnú škodu na svojich veciach, organizácia mala povinnosť nahradiť mu vecnú škodu, ktorá mu vznikla za rovnakých podmienok ako pracovníkom v pracovnom pomere (§ 235 ods. 2 ZP).

V prípade škody na zdraví a vecnej škody, ktorú pracovník utrpel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania platilo to isté, čo pri dohode o pracovnej činnosti.<sup>14</sup>

## 2.2. Sociálno-zabezpečovacie (poistné) vzťahy

Vo svojej podstate československá úprava dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t.j. dohody o pracovnej činnosti a dohody o vykonaní práce predstavovala do značnej miery unikát.<sup>15</sup> Bola obsiahnutá v samostatnej časti ZP, a to vo štvrtej časti - v ustanoveniach § 232 až 239 ZP.

Dohody nemohli medzi sebou navzájom dojednávať občania, avšak mohli ich dojednávať socialistické organizácie s občanmi, ktorí neboli v pracovnom pomere, ako aj s pracovníkmi iných organizácii ako socialistickými (*pri dohode o pracovnej činnosti povinnosť vyžiadať si súhlas mala tá organizácia, ktorá uzatvárala dohodu o pracovnej činnosti, avšak pri dohode o vykonaní práce sa súhlas organizácie, s ktorou bol pracovník v pracovnom pomere nevyžadoval*) alebo aj s vlastnými pracovníkmi (*išlo o vedľajšiu činnosť, avšak predmetom nemohli byť práce, ktoré by zodpovedali dojednanému druhu práce v pracovnej zmluve*). Pracovníkovi mohli pri plnení pracovného záväzku pomáhať jeho rodinní príslušníci (*napr. v malých predajniach, pohostinských prevádzkach, pri vykonávaní niektorých opráv, atď.*), avšak len v prípade, ak to bolo v dohode o vykonaní práce výslovne dojednané.

Z hľadiska poistného vzťahu je potrebné uviesť, že vzťah založený na základe dohody o vykonaní práce nikdy nezakladal účasť na nemocenskom poistení, t.j. pracovník z nej nikdy nebol poistený a nevznikal mu nárok ani na dávky sociálneho zabezpečenia (*napr. na nemocenské, ošetrovné, starobný dôchodok, atď.*).

Zložitejšia situácia z tohto hľadiska bola v prípade dohody o pracovnej činnosti. Účasť na nemocenskom poistení v prípade vzťahu založenom na základe dohody o pracovnej činnosti vznikala, len ak pracovník činný na základe tejto dohody nebol poistený z dôvodov inej činnosti (*napr. nebol v pracovnom pomere, ani v obdobnom pracovnom vzťahu, resp. po roku 1989 nebol poistený ako SZČO*), nepoberal starobný, ani invalidný dôchodok a dohoda o pracovnej činnosti mala trvať alebo trvala dlhšie ako 6 po sebe nasledujúcich pracovných dní a zárobok za ňu mal dosiahnuť alebo dosiahol aspoň 400 Kčs mesačne.<sup>16</sup> Zároveň musel spĺňať podmienku, že mal trvalý alebo prechodný pobyt na území Slovenskej republiky a túto

<sup>14</sup> Op. cit. v pozn.1, s. 270 – 271.

<sup>15</sup> Op. cit. v pozn. 9, s. 266.

<sup>16</sup> § 68 vyhlášky ÚRO č. 165/1979 Zb. o nemocenskom poistení niektorých pracovníkov a o poskytovaní dávok nemocenského poistenia občanom v osobitných prípadoch v znení neskorších predpisov

činnosť vykonával na území Slovenskej republiky. Avšak v prípade, ak napr. vykonával prácu na základe dohody o pracovnej činnosti popri pracovnom pomere, tak táto dohoda o pracovnej činnosti mu účasť na nemocenskom poistení nezakladala a pracovník z nej nebol ani poistený, pretože bol poistený už z pracovného pomeru, t.j. z pracovnej zmluvy.

### 2.3. Obdobie od roku 1993 do roku 2003

Na území Slovenskej republiky došlo od 1. januára 1993 k vytvoreniu verejnoprávneho (fondového) sociálneho poistenia, ktorý sa inštitucionálne vytvoril zriadením Národnej poisťovne na základe zákona NR SR č. 7/1993 Z. z. o zriadení Národnej poisťovne a o financovaní zdravotného poistenia, nemocenského poistenia a dôchodkového zabezpečenia a Fondu zamestnanosti na základe zákona NR SR č. 10/1993 Z. z. o Fonde zamestnanosti. Neopodstatnené spojenie vykonávania nemocenského poistenia a dôchodkového zabezpečenia so zdravotným poistením (vzhľadom na odlišné princípy) viedlo od 1. januára 1995 k vytvoreniu systému sociálneho poistenia, ktorý pozostával zo subsystému:

a) nemocenského poistenia a dôchodkového zabezpečenia - od 1.1.1995 vykonáva Sociálna poisťovňa,<sup>17</sup>

b) zdravotného poistenia - od 1.1.1995 vykonáva Všeobecná zdravotná poisťovňa, rezortné, odvetvové, podnikové poisťovne, atď.<sup>18</sup> a

c) poistenia v nezamestnanosti - od 1.1.1997 do 31.12.2003 vykonával Národný úrad práce.<sup>19</sup>

Od 1. apríla 2002 (priebežný) poisťovací systém, resp. poisťný systém dotvoril systém úrazového poistenia, ktorý začala vykonávať Sociálna poisťovňa. (*Do 31.marca 2002 vykonávala Slovenská poisťovňa, a.s.*)<sup>20</sup>

V tomto období naďalej platila vyhláška ÚRO č. 165/1979 Zb. o nemocenskom poistení niektorých pracovníkov a o poskytovaní dávok nemocenského poistenia občanom v osobitných prípadoch v znení neskorších predpisov upravujúca účasť na nemocenskom poistení v prípade osôb zamestnaných na základe dohody o pracovnej činnosti. Vzhľadom na to, ako aj v súvislosti s uvedenou platnou právnou úpravou<sup>21</sup> sa na účely nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia i zdravotného poistenia rozlišovalo, či sú tieto osoby poistené už z iného dôvodu (*napr. z pracovného pomeru alebo ako samostatne zárobkovo činné osoby - ďalej len "SZČO"*). V prípade, ak boli poistené už z iného dôvodu, z dohody o pracovnej činnosti im nevznikla ani povinnosť platiť poisťné. Avšak ak mali iba dohodu o pracovnej činnosti a neboli poistené z iného dôvodu, účasť na nemocenskom poistení im vznikala a zároveň boli povinné platiť poisťné ako zamestnanci na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie<sup>22</sup> a aj na zdravotné poistenie<sup>23</sup> a uvedené poisťné za nich museli platiť aj ich zamestnávateľia.

<sup>17</sup> zákon NR SR č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov

<sup>18</sup> zákon NR SR č. 273/1994 Z. z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní v znení neskorších predpisov

<sup>19</sup> zákon NR SR č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov

<sup>20</sup> MACKOVÁ, Z.: *Právo sociálneho zabezpečenia. Osobitná časť. Poisťný systém v Slovenskej republike s príkladmi*. Šamorín : Heuréka, 2012. ISBN 978-80-89122-77-6. s. 17.

<sup>21</sup> § 2 písm. d) zákona č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov v znení neskorších predpisov v spojení so zákonom č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov a zákonom NR SR č. 7/1993 Z.z. a od 1.1.1995 so zákonom NR SR č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov a zákonom NR SR č. 273/1994 Z. z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní v znení neskorších predpisov

<sup>22</sup> Pozri § 14 ods. 1 písm. a ) a ods. 4 zákona NR SR č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov

<sup>23</sup> Pozri § 10 ods. 1 písm. a) a ods. 3 písm. g) zákona NR SR č. 273/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov



Iná situácia bola v prípade platenia poistného na poistenie v nezamestnanosti. Od 1. januára 1993 do 31. decembra 1996 všetky subjekty vykonávajúce pracovnú aktivitu na základe dohody o pracovnej činnosti bez zreteľa na skutočnosť, či im dohoda o pracovnej činnosti zakladala alebo nezakladala účasť na nemocenskom poistení, mali zákonom ustanovenú povinnosť platiť poistné na poistenie v nezamestnanosti do Fondu zamestnanosti.<sup>24</sup> Táto diferencia v praxi spôsobovala nemalé problémy. Nová právna úprava, t.j. zákon NR SR č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti, ktorý nadobudol účinnosť od 1. januára 1997 zmenila pojem zamestnanca,<sup>25</sup> ktorým sa rozumela len fyzická osoba s trvalým pobytom alebo prechodným pobytom na území Slovenskej republiky v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, ako aj obvinený vo výkone väzby a odsúdený vo výkone trestu odňatia slobody, ak bol zaradený do práce a tiež aj fyzická osoba vykonávajúca činnosť podľa osobitného predpisu, ak sa jej za túto činnosť poskytoval plat alebo iné peňažné plnenie nahrádzajúce plat s výnimkou § 27 ods. 2 tohto zákona. Vzhľadom na to, sa poistné na poistenie v nezamestnanosti z dohody o pracovnej činnosti v období od 1. januára 1997 do 31. júla 2000 už vôbec neplatilo. Avšak problémy v praxi naďalej pretrvávali, pretože mnohí (pseudo)právnicki považovali dohodu o pracovnej činnosti za obdobný pracovný vzťah.<sup>26</sup> Vzhľadom na to, sa novelou<sup>27</sup> opätovne zmenila a rozšírila definícia pojmu zamestnanca v tom zmysle, že za zamestnanca sa považovala nielen fyzická osoba s trvalým pobytom alebo prechodným pobytom na území Slovenskej republiky v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, ale opätovne už aj na základe dohody o pracovnej činnosti. Táto novela od 1. augusta 2000 do 31. marca 2002 opätovne zaviedla platenie poistného na poistenie v nezamestnanosti z akejkoľvek dohody o pracovnej činnosti bez zreteľa, či zakladala alebo nezakladala účasť na nemocenskom poistení. Z uvedeného je zrejmé, že v prípade platenia poistného na poistenie v nezamestnanosti sa účasť na nemocenskom poistení z dohody o pracovnej činnosti vôbec neskúmala a nemala žiadny význam.

Významným medzníkom bolo prijatie nového Zákonníka práce, t.j. zákona č. 311/2001 Z.z., ktorý nadobudol účinnosť 1. apríla 2002 a dohodu o pracovnej činnosti už neupravoval. Naďalej existovala dohoda o vykonaní práce,<sup>28</sup> v prípade ktorej došlo k zvýšeniu maximálneho prípustného rozsahu prác zo 100 hodín na 300 hodín v kalendárnom roku. Od 1. apríla 2002 došlo k zavedeniu novej dohody, a to dohody o brigádnickej práci študentov. Vo svojej podstate nahradila dohodu o pracovnej činnosti, avšak s tým rozdielom, že zamestnávateľia ju mohli uzatvárať len s fyzickými osobami, ktoré mali štatút študenta (*aj v tomto prípade vznikali nejasnosti vo veci, či za študenta možno považovať aj žiaka strednej školy, alebo len študent vysokej školy*). V ostatných podstatných náležitostiach bola táto dohoda o brigádnickej práci študentov identická so zrušenou dohodou o pracovnej činnosti, napr. maximálny rozsah prác zostal zachovaný na 100 hodín, avšak nie v roku, ale v “kalendárnom” roku.

Z dohody o vykonaní práce sa poistné na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie, na zdravotné poistenie a ani na poistenie v nezamestnanosti naďalej neplatilo. Z dohody o brigádnickej práci študentov sa poistné na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie, ani na poistenie v nezamestnanosti taktiež neplatilo, avšak platenie poistného na zdravotné poistenie záviselo od výšky príjmu, t.j. ak príjem bol vyšší ako 3 000 Sk mesačne, sám študent mal povinnosť platiť poistné na zdravotné poistenie vo výške 14 % z vymeriavacieho základu.<sup>29</sup>

<sup>24</sup> Pozri § 17 zákona NR SR č. 10/1993 Z. z. o Fonde zamestnanosti v znení neskorších predpisov

<sup>25</sup> Pozri § 24 zákona NR SR č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov

<sup>26</sup> MACKOVÁ, Z.: *Sociálne zabezpečenie (základy práva sociálneho zabezpečenia)*. Prosperity, s.r.o., 1999, ISBN 80-968219-1-1. s. 55 – 59.

<sup>27</sup> Pozri § 23 zákona č. 245/2000 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon NR SR č. 387/1996 Z.z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov

<sup>28</sup> Pozri § 226 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce

<sup>29</sup> Pozri § 12 ods. 7 v spojení s § 13 ods. 8 zákona NR SR č. 273/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov

Zamestnávateľ z týchto dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t.j. z dohody o vykonaní práce, ani z dohody o brigádnickej práci študentov v tom čase nemal žiadne odvodové povinnosti.

#### 2.4. Obdobie od roku 2004 do roku 2012

Dňa 1. januára 2004 nadobudol účinnosť nový zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (*d'alej len „zákon o sociálnom poistení“*), v zmysle ktorého sa sociálne poistenie rozšírilo o garančné poistenie a o poistenie v nezamestnanosti.

System sociálneho poistenia od 1. januára 2004 zahŕňa nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, ktoré tvorí starobné poistenie a invalidné poistenie, úrazové poistenie, garančné poistenie a poistenie v nezamestnanosti. V teoretickej rovine v tomto rozsahu sa sociálne poistenie nazýva ako sociálne poistenie „v užšom“ slova zmysle. Sociálne poistenie „v širšom“ slova zmysle zahŕňa okrem uvedených druhov poistení aj zdravotné poistenie, ktoré od 1. januára 2005 upravuje zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov.

V období rokov 2004 až 2012 sa poistné na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie a na poistenie v nezamestnanosti z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vôbec neplatilo (*s výnimkou úrazového a garančného poistenia, ktoré mali a naďalej majú povinnosť platiť len zamestnávatelia, avšak paradoxne subjektom zamestnaným na základe uvedených dohôd nárok napr. na dávku garančného poistenia a ani na úrazový príplatok nevznikal*).<sup>30</sup> V prípade zdravotného poistenia sa subjekty vykonávajúce činnosť len na základe dohody o vykonaní práce a dohody o pracovnej činnosti dostávali do pozície tzv. samoplatcov<sup>31</sup> a museli si sami platiť poistné na zdravotné poistenie vo výške 14 % z nimi určenej sumy, najmenej z vymeriavacieho základu určeného ako úhrn súčinu koeficientu pre poistenca podľa § 11 ods. 2 a minimálnych základov podľa ods. 17 a 18 zákona o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov za všetky kalendárne mesiace rozhodujúceho obdobia, za ktoré mal príslušný platiteľ povinnosť platiť poistné.<sup>32</sup>

Zároveň je potrebné uviesť, že v prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru došlo opätovne k viacerým významným zmenám, napr. v prípade dohody o vykonaní práce došlo k zvýšeniu rozsahu ročného limitu pre jedného zamestnávateľa z 300 hodín na 350 hodín v kalendárnom roku a od 1. septembra 2007 bola opätovne zavedená dohoda o pracovnej činnosti v rozsahu maximálne 10 hodín týždenne na príležitostný výkon činnosti vymedzenej konkrétnym druhom práce.<sup>33</sup> Taktiež už nebol možný výkon činnosti na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru aj za pomoci rodinných príslušníkov vzhľadom na definíciu závislej práce podľa § 1 ods. 2 a 3 ZP, t.j. tieto činnosti od 1. septembra 2007 sa môžu vykonávať už len osobne, t.j. bez pomoci rodinných príslušníkov.

Platná právna úprava týkajúca sa dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t.j. dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o brigádnickej práci študentov bola výhodná nielen pre všetkých žiakov stredných škôl alebo študentov vysokých škôl, ale najmä pre zamestnávateľské subjekty, ktoré (*od roku 2001*) nemali takmer žiadne odvodové povinnosti s výnimkou (*od roku 2004*) povinnosti platiť poistné na úrazové (0,8 %) a garančné poistenie (0,25 %), t.j. v celkovej výške cca 1,05 %.

<sup>30</sup> Bližšie pozri: napr. MACKOVÁ, Z.: *Platenie poistného do fondov od 1. januára 2009*. In: Čo má vedieť mzdová účtovníčka, č. 1/2009, vydavateľstvo ajfa+avis, s.r.o. EV 1723/08, ISSN 1336-5002, s. 128 – 143.

<sup>31</sup> § 11 ods. 2 zákona č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov

<sup>32</sup> § 13 ods. 9 zákona č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení v znení zákona č. 352/2005 Z.z.

<sup>33</sup> zákon č. 348/2007 Z.z., ktorým sa menil a dopĺňal zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menili niektoré ďalšie zákony

V tomto období flexicurita v podmienkach Slovenskej republiky, ktorej cieľom je rešpektovanie a zabezpečenie ochrany všetkých práceschopných ľudí, ako aj rešpektovanie ľudskej dôstojnosti v pracovnom procese, a to aj na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa realizovala len čiastočne, resp. len jej prvá časť – t.j. pružnosť trhu práce, avšak istota pre zamestnancov v prípade choroby, tehotenstva, materstva, invalidity, staroby a nezamestnanosti úplne absentovala.<sup>34</sup>

## 2.5. Obdobie od roku 2013

Vzhľadom na prepad veľkej časti obyvateľstva Slovenskej republiky na prah biedy a chudoby v prípade vzniku určitej najmä nepriaznivej sociálnej situácie (*napr. dlhodobej nezamestnanosti, choroby, atď.*), zamestnancom (fyzickým osobám) vykonávajúcim činnosť na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nevznikal (*a mnohokrát naďalej nevzniká*) nárok na žiadne dávky zo systému sociálneho poistenia a môže (*ale aj nemusí*) im vzniknúť nárok ani na dávky zo systému sociálnej pomoci, ktoré sú veľmi nízke (*od 1. januára 2008 sa nezvyšovali, resp. len v nepatrnej miere*).<sup>35</sup>

Z tohoto dôvodu od 1. januára 2013 došlo k zásadným zmenám týkajúcich sa najmä pracovnoprávných vzťahov vznikajúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,<sup>36</sup> pretože sa začali aj na tieto právne vzťahy aplikovať ustanovenia ZP týkajúce sa pracovného pomeru (*napr. prvej časti ZP - t.j. § 1 až 40, § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až 95, § 98, § 119 ods. 1 - t.j. v zmysle ktorého mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom, t.j. zákonom č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 326/2012 Z. z., ktorým sa ustanovovala suma minimálnej mzdy na rok 2013 na výšku 337,70 eura za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou a na 1,941 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom, § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g), ako aj šiestej časti ZP – t.j. § 146 až 150 ZP upravujúce ochranu práce, kontrolu odborovým orgánom a inšpekciu práce*). Ďalšia zmena ZP nadobudla účinnosť od 1. júla 2014. Riešila problematiku splatnosti odmeny, výplatu odmeny a zrážky z odmeny.<sup>37</sup>

Najväčšie zmeny od 1. januára 2013 sa týkali najmä platenia poistného na sociálne a zdravotné poistenie.<sup>38</sup>

Po novom sa vymedzil pojem zamestnanca, pričom do právneho poriadku Slovenskej republiky sa zaviedol aj nový pojem „pravidelný mesačný príjem“ a „nepravidelný mesačný príjem“, ktorý sa vôbec nenachádza v zákone č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov, ani v iných právnych predpisoch Slovenskej republiky (*s výnimkou ZP – len v prípade dohody o vykonaní práce, avšak iba po vzájomnej písomnej dohode zamestnanca a zamestnávateľa*). Postavenie zamestnancov, ktorí majú právo na pravidelný mesačný príjem podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 zákona o sociálnom poistení nadobudli aj fyzické osoby vykonávajúce zárobkovú činnosť na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti – t.j. fyzické osoby, ktoré majú iba tieto dohody – napr. jednu dohodu

<sup>34</sup> Op. cit. v pozn. 20, s. 134 – 144.

<sup>35</sup> Bližšie pozri: napr. MACKOVÁ, Z.: *Dvadsať rokov transformácie sociálneho zabezpečenia (Jeden krok vpred, dva kroky vzad alebo od sociálneho zabezpečenia cez sociálne poistenie, ba dokonca sporenie opätovne k sociálnemu zabezpečeniu na úrovni životného minima, t.j. k odvodenému bonusu ?)* Právny obzor, ročník 94, č. 1/2011, Ústav štátu a práva Slovenskej akadémie vied, Bratislava, EV 3800/09, ISSN 0032-6984, s. 25 – 65.

<sup>36</sup> zákon č. 361/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia dopĺňajú niektoré zákony – účinné od 1.1. 2013

<sup>37</sup> Pozri § 129 až 132 ZP v znení zákona č. 183/2014 Z. z.

<sup>38</sup> zákon č. 252/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a aj zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov – účinné od 1.1. 2013, účinnosť nadobudol taktiež aj zákon č. 413/2012 Z. z., ktorým sa opätovne mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov – účinné od 1.1. 2013

o vykonaní práce alebo jednu dohodu o pracovnej činnosti alebo môžu mať obidve tieto dohody, ako aj viacero týchto dohôd, avšak sú bez hlavného pracovného pomeru a taktiež ani nevykonávajú samostatnú zárobkovú činnosť alebo môže ísť dokonca aj o subjekty – fyzické osoby, ktoré majú uvedené dohody ešte popri hlavnom pracovnom pomere alebo popri výkonne samostatnej zárobkovej činnosti, ba dokonca môže ísť aj o žiakov strednej školy alebo aj študentov vysokej školy a taktiež môže ísť o poberateľov predčasného starobného dôchodku. Postavenie zamestnancov na účely sociálneho poistenia - t.j. na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie (*t.j. na starobné a invalidné poistenie*) a na poistenie v nezamestnanosti nemajú fyzické osoby vykonávajúce zárobkovú činnosť na základe dohody o brigádnickej práci študentov, ani poberatelia starobného dôchodku, poberatelia invalidného dôchodku, poberatelia výsluhového dôchodku, ktorí dovŕšili dôchodkový vek a ani poberatelia invalidného výsluhového dôchodku vykonávajúci zárobkovú činnosť na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti a taktiež ani žiaci strednej školy a študenti vysokej školy pri praktickom vyučovaní v období odbornej (*výrobnej*) praxe.<sup>39</sup>

Poistné iba na dôchodkové poistenie (*t.j. na starobné poistenie a na invalidné poistenie*) platila v kalendárnom roku 2013 fyzická osoba v právnom vzťahu, ktorý jej zakladal právo na nepravidelný príjem podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 zákona o sociálnom poistení, s výnimkou (*t.j. okrem*)

- fyzickej osoby, ktorá nedovŕšila 18 rokov veku v právnom vzťahu na základe ňou určenej dohody o brigádnickej práci študentov podľa § 227a zákona o sociálnom poistení, ak priemerný mesačný príjem podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 zákona o sociálnom poistení z tejto dohody nepresiahol sumu 66 € (*t.j. 8,39 % priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa platí poistné na dôchodkové poistenie - t.j. 8,39 % zo sumy priemernej mesačnej mzdy za kalendárny rok 2011 – t.j. zo sumy 786 €, čo predstavuje sumu 65,9454 € - zaokrúhlene na celé euro nahor, t.j. 66 €*), a to až do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom dovŕšila vek 18 rokov,

- fyzickej osoby, ktorá nedovŕšila 26 rokov veku v právnom vzťahu na základe ňou určenej dohody o brigádnickej práci študentov podľa § 227a zákona o sociálnom poistení, ak priemerný mesačný príjem podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 zákona o sociálnom poistení z tejto dohody nepresiahol sumu 155 € (*t.j. 19,72 % priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa platí poistné na dôchodkové poistenie - t.j. 19,72 % zo sumy priemernej mesačnej mzdy za kalendárny rok 2011 – t.j. zo sumy 786 €, čo predstavuje sumu 154,9992 € - zaokrúhlene na celé euro nahor, t.j. 155 €*), a to až do dovŕšenia veku 26 rokov (*poznámka: v zmysle § 227 ods. 1 ZP dohodu o brigádnickej práci študentov možno vykonávať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov veku*),

- žiaka strednej školy a študenta vysokej školy pri praktickom vyučovaní v období odbornej (*výrobnej*) praxe.

Z uvedeného vyplýva, že žiaci stredných škôl vykonávajúci zárobkovú činnosť na základe dohody o brigádnickej práci študentov s mesačným príjmom vyšším ako 66 € (*v kalendárnom roku 2013*) a študenti vysokých škôl vykonávajúci zárobkovú činnosť na základe dohody o brigádnickej práci študentov s mesačným príjmom vyšším ako 155 € (*v kalendárnom roku 2013*), či už s nepravidelným mesačným príjmom alebo s pravidelným mesačným príjmom, ako aj fyzické osoby – poberatelia starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového

<sup>39</sup> § 4 ods. 1 a 2 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 252/2012 Z.z. a zákona č. 413/2012 Z.z. – účinné od 1.1.2013

dôchodku, ktorí dovŕšili dôchodkový vek alebo invalidného výsluhového dôchodku vykonávajúce zárobkovú činnosť na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti s pravidelným mesačným príjmom nadobudli od 1.1.2013 postavenie zamestnancov iba na účely dôchodkového poistenia a vznikla im povinnosť platiť poistné iba na dôchodkové poistenie (*t.j. na starobné a invalidné poistenie*), avšak aj to opätovne s ďalšími výnimkami.<sup>40</sup>

Zároveň je potrebné uviesť, že od 1. januára 2014 sa opätovne menila maximálna hranica mesačného príjmu z dohody o brigádnickej práci študentov, kedy žiakom strednej školy a študentom vysokej školy nevznikala povinnosť platiť poistné do Sociálnej poisťovne (a ani ich zamestnávateľom). V prípade žiakov strednej školy bola výška mesačného príjmu ustanovená najviac na sumu 68 € a v prípade študentov vysokých škôl na sumu 159 €. Od 1. januára 2015 došlo pre žiakov strednej školy i pre študentov vysokej školy k zjednoteniu tejto maximálnej hranice príjmu na sumu najviac 200 € mesačne.<sup>41</sup>

Na účely zdravotného poistenia príjmy

- a) z dohody o brigádnickej práci študentov - *t.j. bez zreteľa na ich výšku,*
- b) príjmy z dohody o vykonaní práce v prípade

1. poberateľov výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, ak dovŕšili dôchodkový vek podľa § 65 a 65a zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov,

2. poberateľov invalidného výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov,

3. poberateľov starobného dôchodku alebo
4. poberateľov invalidného dôchodku,

- c) príjmy z dohody o pracovnej činnosti v prípade

1. poberateľov výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, ak dovŕšili dôchodkový vek podľa osobitného predpisu,

2. poberateľov invalidného výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov,

3. poberateľov starobného dôchodku alebo
4. poberateľov invalidného dôchodku

sa nepovažujú za príjmy zo závislej činnosti podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov a z toho dôvodu z týchto príjmov z uvedených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v prípade hore taxatívne vymedzených subjektov – fyzických osôb sa poistné na zdravotné poistenie vôbec neplatí.<sup>42</sup>

Je zarážajúce, že v prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktoré sa majú uzatvárať len „príležitostne a výnimočne“ vznikali a naďalej opätovne vznikajú rôzne modelové situácie (*vo všeobecnosti cca 10 – pozri tabuľky*),<sup>43</sup> ktorých je však oveľa, ale oveľa viac ako v prípade základného pracovnoprávneho vzťahu, a to pracovného pomeru na základe pracovnej zmluvy (*celkovo je päť tabuliek*).<sup>44</sup> Zároveň treba upozorniť na skutočnosť,

<sup>40</sup> Pozri § 128 ods. 4 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 252/2012 Z. z.

<sup>41</sup> § 4 ods. 5 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 298/2014 Z. z. – účinné od 1.1.2015

<sup>42</sup> § 10b ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení zákona č. 252/2012 Z. z., zákona č. 395/2012 Z. z. a zákona č. 421/2012 Z. z.

<sup>43</sup> Bližšie pozri: MACKOVÁ, Z.: *Platenie poistného na sociálne a zdravotné poistenie do verejnoprávnych fondov od 1. januára 2014 (2. časť a 3. časť)*. In: Dane a účtovníctvo v praxi, č. 2/2014 a č. 3/2014, ročník 19, ISSN 1335-7034, s. 55 – 59 a s. 46 – 52.

<sup>44</sup> Bližšie pozri: MACKOVÁ, Z.: *Platenie odvodov do fondov od 1. januára 2013 z pracovnoprávneho vzťahu na základe pracovnej zmluvy a v prípade SZČO*. In: Čo má vedieť mzdová účtovníčka, ročník XX, č. 4/2012, Vydavateľstvo aj-fa+avis, s.r.o., EV 1723/08, ISSN 1336-5002, s. 139 – 152.

že uvedené tabuľky (pozri ďalej tabuľky č. 1 až 3) nezachytávajú mnohé ďalšie situácie, ktoré sa môžu vyskytovať v prípade spoločníkov spoločností s ručením obmedzeným, konateľov s.r.o., komanditistov komanditných spoločností, členov správnych rád, členov dozorných rád, členov kontrolných komisií a členov iných samosprávnych orgánov právnickej osoby, členov družstiev, pretože aj v prípade týchto situácií v pozícii subjektov môžu byť nielen zamestnanci (*občania v produktívnom veku*), ale aj študenti vysokých škôl, poberatelia starobných dôchodkov, predčasných starobných dôchodkov, invalidných dôchodkov, poberatelia výsluhových dôchodkov, ktorí dovŕšili dôchodkový vek, ako aj poberatelia invalidných výsluhových dôchodkov, ktorí okrem rôzneho statusu môžu byť odmeňovaní tiež rôzne, a to pravidelným mesačným príjmom alebo nepravidelným príjmom a okrem toho, môže ísť aj o subjekty so zdravotným postihnutím, pre ktoré na účely zdravotného poistenia platia opätovne iné výšky odvodov. Vzhľadom na uvedené je otázne, či nejde aj o porušenie čl. 12 Ústavy Slovenskej republiky, t.j. rovnosti subjektov pred zákonom – t.j. základný princíp demokratického a právneho štátu.

Tabuľka č. 1: Percentá odvodov z dohody o vykonaní práce alebo z dohody o pracovnej činnosti s pravidelným mesačným príjmom

<b>DOHODA O VYKONANÍ PRÁCE</b> ALEBO <b>DOHODA O PRACOVNEJ ČINNOSTI</b> S PRAVIDELNÝM MESAČNÝM PRÍJMOM A VÝŠKA CELKOVÝCH % ODVODOV	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>zamestnanec</b> (bez pracovného pomeru alebo bez výkonu samostatnej zárobkovej činnosti alebo popri hlavnej zárobkovej činnosti na základe pracovnej zmluvy alebo samostatnej zárobkovej činnosti)</li> <li>• <b>žiak strednej školy alebo študent vysokej školy</b> (t.j. popri štúdiu na strednej alebo vysokej škole)</li> </ul> <p style="text-align: center;">cca <b>13,4 %</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>zamestnávateľ</b></p> <p style="text-align: center;">cca <b>35,2 %</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zamestnanec - <b>poberateľ starobného dôchodku a poberateľ výsluhového dôchodku, ktorý dovŕšil dôchodkový vek</b> - cca <b>4 %</b></li> <li>• zamestnanec – <b>poberateľ predčasného starobného dôchodku</b> - cca <b>9,4 %</b></li> <li>• zamestnanec - <b>poberateľ invalidného dôchodku a poberateľ invalidného výsluhového dôchodku</b> – cca <b>7 %</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>zamestnávateľ</b> – cca <b>19,8 %</b></li> <li>• <b>zamestnávateľ</b> - cca <b>31,2 %</b></li> <li>• <b>zamestnávateľ</b> - cca <b>22,8 %</b></li> </ul>

Tabuľka č. 2: Percentá odvodov z dohody o vykonaní práce s nepravidelným príjmom

<b>DOHODA O VYKONANÍ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>zamestnanec</b> (bez pracovného pomeru alebo bez výkonu samostatnej zárobkovej činnosti alebo popri hlavnej zárobkovej činnosti na základe pracovnej zmluvy)</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>zamestnávateľ</b></p>
--------------------------	---	---

<b>PRÁCE</b> <b>S NEPRAVIDELNÝM</b> <b>MESAČNÝM PRÍJMOM</b> <i>A VÝŠKA CELKOVÝCH %</i> <i>ODVODOV</i>	<i>alebo samostatnej zárobkovej činnosti)</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>žiak strednej školy alebo študent vysokej školy (t.j. popri štúdiu na strednej alebo vysokej škole)</b></li> </ul> <p style="text-align: center;">cca <b>11 %</b></p>	cca <b>32,8 %</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zamestnanec - <b>poberateľ starobného dôchodku a poberateľ výsluhového dôchodku, ktorý dovŕšil dôchodkový vek</b> - cca <b>4 %</b></li> <li>• zamestnanec – <b>poberateľ predčasného starobného dôchodku</b> - cca <b>8 %</b></li> <li>• zamestnanec - <b>poberateľ invalidného dôchodku a poberateľ invalidného výsluhového dôchodku</b> – cca <b>7 %</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>zamestnávateľ</b> – cca <b>19,8 %</b></li> <li>• <b>zamestnávateľ</b> - cca <b>29,8 %</b></li> <li>• <b>zamestnávateľ</b> - cca <b>22,8 %</b></li> </ul>

Tabuľka č. 3: **Percentá odvodov z dohody o brigádnickej práci študentov s pravidelným mesačným príjmom alebo s nepravidelným príjmom**

<b>DOHODA</b> <b>O BRIGÁDNICKEJ</b> <b>PRÁCI ŠTUDENTOV</b>  <i>S PRAVIDELNÝM</i> <i>MESAČNÝM PRÍJMOM</i> <i>ALEBO</i> <i>S NEPRAVIDELNÝM</i> <i>PRÍJMOM</i> <i>A VÝŠKA CELKOVÝCH</i> <i>% ODVODOV</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>žiak strednej školy</b> s mesačným (<i>pri pravidelnom mesačnom príjme</i>) alebo s priemerným mesačným príjmom (<i>pri nepravidelnom príjme</i>) vo výške <b>najviac 66 €</b> alebo</li> <li>• <b>študent vysokej školy</b> s mesačným (<i>pri pravidelnom mesačnom príjme</i>) alebo s priemerným mesačným príjmom (<i>pri nepravidelnom príjme</i>) vo výške <b>najviac 155 €</b></li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>0 %</b>  <i>(t.j. žiadne poistné neplatia)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>zamestnávateľ</b></li> </ul> <p style="text-align: center;">cca <b>1,05 %</b></p>
---	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>žiak strednej školy</b> s mesačným (pri pravidelnom mesačnom príjme) alebo s priemerným mesačným príjmom (pri nepravidelnom príjme) vo výške <b>viac ako 66 €</b> alebo</li> <li>• <b>študent vysokej školy</b> s mesačným (pri pravidelnom mesačnom príjme) alebo s priemerným mesačným príjmom (pri nepravidelnom príjme) vo výške <b>viac ako 155 €</b></li> </ul> <p style="text-align: center;">cca 7 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>zamestnávateľ</b></li> </ul> <p style="text-align: center;">cca 22,8 %</p>
--	--	--

(Poznámka autorky: Vychádzajúc z platnej právnej úpravy a aj vzhľadom na to, že ide o príležitostnú činnosť vymedzenú "opakujúcim sa" druhom práce, ktorú možno na základe dohody o pracovnej činnosti vykonávať v rozsahu najviac 10 hodín týždenne, splatnosť odmeny dohodnutá v dohode o pracovnej činnosti za mesačné obdobie by mala byť najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca po vykonaní, resp. dodaní každej skompletizovanej pridelenej práce, t.j. ako pravidelný príjem a v žiadnom prípade nie jednorazovo ako príjem nepravidelný. Zavedenie pravidelného a nepravidelného príjmu na účely sociálneho a zdravotného poistenia opätovne umožňuje úniky platenia poistného najmä v prípade príjmov vyšších ako sú maximálne vymeriavacie základy, kedy možno hovoriť dokonca o obchádzaní platnej právnej úpravy ZP a takéto konanie považovať v rozpore s dobrmi mravmi, pretože dohody o pracovnej činnosti sa majú uzatvárať len príležitostne a vo výnimočných prípadoch, kedy aj odmena za výkon tejto činnosti by mala byť primeraná a nemala by byť vyššia ako v prípade zamestnancov vykonávajúcich rovnaký, resp. obdobný druh práce v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy).

## ZÁVER

Zdá sa, akoby zákonodarca opomenul, že „stvoriteľom celého práva je účel, resp. zabezpečenie dobrých životných podmienok spoločnosti pre všetkých (t.j. kvalita života) a pokoj, harmónia“ a že „každá právna veta má sociálnu funkciu“, najmä v práve sociálneho zabezpečenia a v jeho najdôležitejšom systéme sociálneho poistenia, ktorého hlavnou úlohou je zabezpečenie ochrany všetkého ekonomicky činného obyvateľstva v produktívnom veku (i v poproduktívnom veku) a ich rodín v období straty príjmu z ekonomickej činnosti v prípade vzniku sociálnych udalostí vzniknutých z dôvodu choroby, invalidity, tehotenstva, materstva, ošetrovania chorého člena rodiny, starostlivosti o malé dieťa, pracovného úrazu, choroby z povolania, nezamestnanosti, staroby, atď. Prostredníctvom systému sociálneho povinného poistenia sa zabezpečuje sociálna ochrana poskytovaním dávok (napr. nemocenského, materského, ošetrovného, dávky v nezamestnanosti, starobného dôchodku, invalidného dôchodku, vdovského dôchodku, sirotského dôchodku, atď.) počas sociálnych udalostí, výška ktorých sa priamo odvíja v závislosti od predchádzajúcej pracovnej aktivity jednotlivca a dosahovaného príjmu (zárobku, mzdy, platu). Ide o prejav „primeraného hmotného zabezpečenia“ napr. počas krátkodobej alebo dlhodobej pracovnej neschopnosti, keď nemožno získať prostriedky na obživu z príjmu zo zárobkovej činnosti, ako aj o prejav základných princípov sociálneho poistného systému, a to princípu sociálnej spravodlivosti a sociálnej solidarity.

Treba pripomenúť, že slovenský právny poriadok je súčasťou kontinentálneho systému práva, a nie systému common law – t.j. od prípadu k prípadu, ku ktorému sa súčasná platná právna úprava týkajúca sa sociálneho zabezpečenia plne priblížila.

Celkovo sa natíska otázka, aké princípy poistného systému sa rešpektovali pri tvorbe tejto novej právnej úpravy sociálneho poistenia najmä po roku 2004 ?. Absentujú totiž základné



princípy poisťného systému, a to princíp univerzality (t.j. ochrany všetkého obyvateľstva – porušené od roku 2001 v prípade SZČO s nižším príjmom ako 12-násobok minimálneho vymeriavacieho základu – nie je povinnosť platiť poisťné na nemocenské poistenie a na dôchodkové poistenie, ako aj v prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru – t.j. úplne sa prestalo platiť poisťné, až od roku 2004 sa začalo z dohôd platiť iba poisťné zo strany zamestnávateľa na úrazové poistenie vo výške 0,8 % a na garančné poistenie vo výške 0,25 %, čím došlo k zníženiu sociálnej ochrany takýchto zamestnancov z dôvodu, že im nevznikol nárok na nemocenské dávky, dôchodkové dávky, ani na dávku v nezamestnanosti, a od roku 2004 aj v prípade žiakov SŠ i študentov VŠ – štát za nich už neplatí poisťné najmä na dôchodkové poistenie), princíp sociálnej spravodlivosti (výraz vzájomnej podpory, resp. spolupatričnosti a vzájomnej etickej zodpovednosti, ide o základný stavebný zákon každej demokratickej spoločnosti a ak smeruje k sociálnemu vyrovnávaniu, dôraz sa musí klásť na princíp rovnosti) a najmä sociálnej solidarity a princíp rovnosti (je prejavom úsilia zabezpečiť všetky oprávnené subjekty podľa rovnakých jednotných pravidiel. Môže sa vyskytnúť prípad, že príjem platiteľa poisťného je nízky a poisťné riziko je vysoké a naopak, že príjem platiteľa poisťného je vysoký a poisťné riziko je nepatrne malé. Zásada sociálnej rovnosti potvrdzuje, že obsahuje v sebe prvky zásluhovosti i nevyhnutnosti, resp. potrebnosti).

Záverom treba pripomenúť, že dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v krajinách EÚ, ani v iných bývalých socialistických krajinách neexistovali a ani neexistujú. Sú typické iba pre bývalé Československo a vo svojej podstate predstavujú prežitok minulého spoločenského zriadenia, kedy jediným zamestnávateľským subjektom bol štát, t.j. prevažovali štátne podniky. Avšak život ukázal, že niekedy bolo potrebné vykonať aj príležitostné činnosti malého charakteru (u toho istého zamestnávateľa, avšak iného druhu práce). Z toho dôvodu bola upravená dohoda o vykonaní práce (z ktorej sa nikdy poisťné na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie, na poistenie v nezamestnanosti, ani na zdravotné poistenie neplatilo) ako náhrada zmluvy o dielo a dohoda o pracovnej činnosti, ktorá vo svojej podstate predstavovala pravidelnú opakujúcu sa činnosť iného druhu menšieho rozsahu, t.j. na menej hodín, takže išlo vlastne o pracovný pomer na kratší pracovný čas. V prípade dohody o pracovnej činnosti sa rozlišovalo, či dohoda o pracovnej činnosti zakladala účasť na nemocenskom poistení alebo nie, t.j. bolo to určené zárobkom, rozsahom hodín a najmä skutočnosťou, či fyzická osoba už poistená bola alebo nebola.

V prípade, ak fyzická osoba mala pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy, t.j. bola už zúčastnená na nemocenskom poistení z titulu zamestnanca alebo po roku 1989 aj z výkonu samostatnej zárobkovej činnosti, dohoda o pracovnej činnosti jej účasť na nemocenskom poistení, ani na dôchodkovom poistení, ani na poistení v nezamestnanosti a ani na zdravotnom poistení nezakladala a poisťné na tieto druhy poistenia sa neplatilo, pretože takýto subjekt už bol poistený. Avšak ak fyzická osoba nemala pracovný pomer, ani nevykonávala činnosť SZČO (t.j. vôbec neplatila poisťné), tak dohoda o pracovnej činnosti jej účasť na nemocenskom poistení založila a vznikla jej povinnosť (i zamestnávateľovi) platiť poisťné na uvedené druhy poistenia, čím bol realizovaný aj základný princíp univerzality a bola zabezpečená aj sociálna ochrana ekonomicky činného obyvateľstva.

Zdá sa, akoby sme my Európania mali krátku pamäť a zabudli, že neuplynulo ešte ani 100 rokov od skončenia 1. svetovej vojny a tohto roku uplynulo (len) 70 rokov od skončenia 2. svetovej vojny, ktorých príčinou bol práve bezbrehý liberalizmus, individualizmus a egoizmus typický pre kapitalizmus 19. storočia, ktorý zbavil spoločenského postavenia každého, kto nemal ekonomickú funkciu (napr. starých, chorých, matky s malými deťmi, nezamestnaných, ťažko zdravotne postihnutých). Prírodné práva človeka a občana vrátane práva na ľudskú dôstojnosť priznal človeku až sociálny štát založený na princípe sociálnej spravodlivosti a sociálnej solidarity, sociálnej súdržnosti spoločnosti, ktorý sa začal formovať v európskom priestore po druhej svetovej vojne. (A v tejto súvislosti jedna podotázka: Skutočne

*musí ľudstvo padnúť až na dno, aby spoznalo a opätovne rešpektovalo základné hodnoty, resp. princípy života ? ).*

Vyspelé demokracie v krajinách západnej Európy plne rešpektujú princíp sociálnej spravodlivosti uvedomujúc si, že rozdiely medzi jedincami nie sú prejavom rozdielov v ich schopnostiach, ale sú produktom trhovej ekonomiky a jej vlastníckych vzťahov a čoraz väčšieho vplyvu nadnárodných korporácií. Vzhľadom na to kladú dôraz na „zásadnú“ koncepciu spravodlivosti a nie na koncepciu „reciprocity“, sledujúc požiadavku tzv. minimálneho blahobytu pre každého člena spoločnosti bez zreteľa na podiel dobra, ktorý spoločnosti odovzdal.<sup>45</sup> Ide o prejav základného limitu právneho, demokratického a sociálneho štátu, ktorým je ľudská dôstojnosť vyjadrujúca úctu každého človeka k človeku, prejavujúca sa v zaobchádzaní s človekom ako s človekom, a nie ako s vecou, obsiahnutá v základných dokumentoch nielen jednotlivých štátov EÚ, ale najmä v základných dokumentoch EÚ.<sup>46</sup>

Právna úprava (nielen) dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je plne dôkazom „primárnej orientácie slovenskej ekonomiky na vonkajšie prostredie bez zodpovedného politického a odborného prístupu k vnútornému prostrediu Slovenska“<sup>47</sup> a najmä potrieb jeho obyvateľstva (*aj vo veci univerzálnej sociálnej ochrany každého ekonomicky činného*), čo má za následok čoraz väčšiu príjmovú polarizáciu nielen v rámci Slovenska, ale aj vo vzťahu k ostatným, najmä starým členským krajinám EÚ, ba dokonca aj vo vzťahu krajín V4.

## KLÚČOVÉ SLOVÁ

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, sociálne poistenie.

## KEY WORDS

Agreements on work performed outside the employment relationship, social security.

## POUŽITÁ LITERATÚRA

1. FILO, J. a kolektív: *Československé socialistické pracovné právo. Osobitná časť I a II.* Univerzita Komenského v Bratislave, 1974. 85 – 422 - 75.
2. FILO, J. a kolektív: *Československé socialistické pracovné právo. Osobitná časť.* Vysokoškolské skriptá. PFUK, 1978. Druhé prepracované vydanie. 85-459-78. s. 214.
3. FILO, J. a kolektív: *Československé pracovné právo.* Edícia Vysokoškolské učebnice, vydavateľstvo Obzor Bratislava 1981, 65 – 037 – 81. 735 – 21 – 85/1.
4. MACKOVÁ, Z.: *Sociálne zabezpečenie (základy práva sociálneho zabezpečenia).* Prosperity, s.r.o., 1999, ISBN 80-968219-1-1.
5. MACKOVÁ, Z.: *Právo sociálneho zabezpečenia. Osobitná časť. Poistný systém v Slovenskej republike s príkladmi.* Šamorín : Heuréka, 2012. ISBN 978-80-89122-77-6.
6. MACKOVÁ, Z.: *Platenie poistného do fondov od 1. januára 2009.* In: *Čo má viesť mzdová účtovníčka, č. 1/2009*, vydavateľstvo ajfa+avis, s.r.o. EV 1723/08, ISSN 1336-5002.
7. MACKOVÁ, Z.: *Dvadsať rokov transformácie sociálneho zabezpečenia (Jeden krok vpred, dva kroky vzad alebo od sociálneho zabezpečenia cez sociálne poistenie, ba dokonca sporenie opätovne k sociálnemu zabezpečeniu na úrovni životného minima, t.j.*

<sup>45</sup> MACKOVÁ, Z.: s. 29 – 30.

<sup>46</sup> zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, Charta základných práv EÚ, atď.

<sup>47</sup> PAUHOFOVÁ, I.: *Príjmová polarizácia – príčina a dôsledky na Slovensku.* In: *Finančné a sociálne aspekty dlhovej krízy z pohľadu ekonómie a práva. Zborník vedeckých statí z konferencie 18. septembra 2014 v Bratislave.* Ekonomický ústav SAV, Bratislava 2014, ISBN 978-80-89608-18-8. s. 121 - 144.

- k odvodovému bonusu ?*) Právny obzor, ročník 94, č. 1/2011, Ústav štátu a práva Slovenskej akadémie vied, Bratislava, EV 3800/09, ISSN 0032-6984. s. 25 – 65.
8. MACKOVÁ, Z.: *Platenie odvodov do fondov od 1. januára 2013 z pracovnoprávneho vzťahu na základe pracovnej zmluvy a v prípade SZČO*. In: Čo má viesť mzdová účtovníčka, ročník XX, č. 4/2012, Vydavateľstvo ajfa+avis, s.r.o., EV 1723/08, ISSN 1336-5002.
  9. MACKOVÁ, Z.: *Platenie poistného na sociálne a zdravotné poistenie do verejnoprávnych fondov od 1. januára 2014 (2.časť) a 3. časť*. In: Dane a účtovníctvo v praxi, č. 2/2014, ročník 19, ISSN 1335-7034, s. 55 – 59.
  10. MACKOVÁ, Z.: *Platenie poistného na sociálne a zdravotné poistenie do verejnoprávnych fondov od 1. januára 2014 (3. časť)*. In: Dane a účtovníctvo v praxi, č. 3/2014, ročník 19, ISSN 1335-7034, s. 46 – 52.
  11. PAUHOFOVÁ, I.: *Príjmová polarizácia – príčina a dôsledky na Slovensku*. In: Finančné a sociálne aspekty dlhovej krízy z pohľadu ekonómie a práva. Zborník vedeckých štátí z konferencie 18. septembra 2014 v Bratislave. Ekonomický ústav SAV, Bratislava 2014, ISBN 978-80-89608-18-8. s. 121 - 144.
  12. zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov,
  13. Charta základných práv EÚ
  14. Stanovisko Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 19.9.1975.
  15. zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce
  16. zákon č. 20/1975 Zb., ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 1975; pričom na vykonanie ZP bolo vydané nariadenie vlády ČSSR č. 54/1975 Zb.
  17. zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
  18. zákon č. 183/2014 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa ZP v znení neskorších predpisov
  19. zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
  20. zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov
  21. zákon č. 413/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
  22. vyhláška ÚRO č. 165/1979 Zb. o nemocenskom poistení niektorých pracovníkov a o poskytovaní dávok nemocenského poistenia občanom v osobitných prípadoch v znení neskorších predpisov
  23. zákon č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov v znení neskorších predpisov
  24. zákon č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov
  25. zákon NR SR č. 7/1993 Z.z. o zriadení Národnej poisťovne a o financovaní zdravotného poistenia, nemocenského poistenia a dôchodkového zabezpečenia
  26. zákon NR SR č. 10/1993 Z. z. o Fonde zamestnanosti
  27. zákon NR SR č. 273/1994 Z. z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní v znení neskorších predpisov
  28. zákon NR SR č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov
  29. zákon NR SR č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov

## KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

**JUDr. Zuzana Macková, PhD.**

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Šafárikovo nám. 6, Bratislava

E: zuzana.mackova@flaw.uniba.sk