



Odborné stanovisko podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva

Vážený pán,

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „Stredisko“) ste doručili podnet. Požiadali ste v ňom o vydanie oficiálneho stanoviska k problematike práce osoby s dočasným útočiskom na živnosť v agentúre dočasného zamestnávania.

Skutkový stav

Ste občanom Ukrajiny. Slovenská republika Vám poskytla dočasné útočisko. Momentálne pracujete v priemyselnom závode ako zamestnanec agentúry dočasného zamestnávania. Máte záujem získať živnostenské oprávnenie, aby ste sa mohli lepšie začleniť do spoločnosti a prípadne získať aj trvalý pobyt v SR. Agentúra, ktorej ste zamestnancom, Vám však odmietla umožniť spoluprácu na živnosť. Jej zástupcovia najskôr tvrdili, že osoba s dočasným útočiskom nemôže podnikat' bez pobytovej karty. Neskôr zmenili stanovisko a uviedli, že v SR platí nový zákon, podľa ktorého už nie je možné pracovať na živnosť cez agentúru. Zástupca agentúry Vám osobne povedal, že si môžete skúsiť otvoriť živnosť, ale že už nebudete pracovať vo fabrike. Takéto vyhlásenie na Vás pôsobilo ako nátlak a diskriminácia z dôvodu Vášho statusu.

Ďalej uvádzate, že v agentúre už v súčasnosti pracujú občania Ukrajiny na živnosť, ktorí majú pobytovú kartu (prechodný pobyt). To naznačuje, že spoluprácu na živnosť agentúra povoľuje, ale len vybraným osobám, čo môže byť diskriminačné voči osobám s dočasným útočiskom. Vyjadrujete obavu, že agentúra je pripravená Vás prepustiť, len aby nemusela akceptovať spoluprácu so živnostníkmi.

V nadväznosti na uvedené žiadate Stredisko o zodpovedanie nasledujúcich otázok:

1. Môže osoba s udeleným dočasným útočiskom legálne vykonávať živnostenskú činnosť?
2. Má agentúra právo odmietnuť spoluprácu s takouto osobou bez právneho dôvodu?
3. Môže Vás agentúra legálne prepustiť len na základe toho, že chcete podnikat' ako živnostníci?
4. Máte v tejto situácii nejakú právnu ochranu pred diskrimináciou alebo neoprávneným ukončením pracovného pomeru?



Relevantná právna úprava

Podľa § 29 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „zákon o službách zamestnanosti“) je agentúra dočasného zamestnávania na účely tohto zákona právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere (ďalej len „dočasný agentúrny zamestnanec“) na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi) na území Slovenskej republiky na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením alebo na účel jeho vyslania podľa osobitného predpisu.

Podľa § 42 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej ako „Zákonník práce“) pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.

Podľa § 1 ods. 3 Zákonníka práce závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

Podľa § 13 ods. 2 Zákonníka práce v pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Podľa § 13 ods. 6 Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie zamestnancovi zakázať výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času; tým nie je dotknuté obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83 alebo podľa osobitných predpisov.

Podľa § 2 ods. 1 zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) (ďalej ako „živnostenský zákon“) živnosťou je sústavná činnosť prevádzkovaná samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku alebo za účelom dosiahnutia merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu, ak ide o hospodársku činnosť registrovaného sociálneho podniku podľa osobitného predpisu, a za podmienok ustanovených týmto zákonom.



Podľa § 59 ods. 5 zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „zákon o pobyte cudzincov“) počas platnosti tolerovaného pobytu štátny príslušník tretej krajiny nemôže podnikat'; to neplatí, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorému bolo poskytnuté dočasné útočisko na území Slovenskej republiky.

Podľa § 3 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“) každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní. Podľa § 3 ods. 2 tohto zákona sa zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi.

Právne posúdenie

Zákonom č. 160/2024 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, bolo novelizované ustanovenie § 59 ods. 5 zákona o pobyte cudzincov, ktoré štátnym príslušníkom s tolerovaným pobytom v SR zakazuje podnikat'. Doplnené bolo o výnimku z tohto zákazu, ktorá sa vzťahuje na osoby s dočasným útočiskom na území SR. Táto zmena nadobudla účinnosť 15.7.2024. **Od 15.7.2024 teda môžu osoby s dočasným útočiskom na území Slovenskej republiky prevádzkovať živnosť** za podmienok ustanovených živnostenským zákonom.

V zmysle živnostenského zákona je **živnosť sústavná činnosť prevádzkovaná samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku**. Významným znakom implicitne plynúcim už z vyššie uvedených charakteristík je, že živnosť je vykonávaná podnikateľom **v čase, ktorý si sám určí**. Opakom je závislá práca, ktorá je vykonávaná vo **vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene a v pracovnom čase určenom zamestnávateľom**. Závislá práca môže byť vykonávaná iba v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. Nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

Podľa zákona o službách zamestnanosti **agentúra dočasného zamestnávania zamestnáva občana v pracovnom pomere** (ďalej len „dočasný agentúrny zamestnanec“) **na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi** na území Slovenskej republiky na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením alebo na účel jeho vyslania podľa osobitného predpisu. Agentúra dočasného zamestnávania teda **nie je oprávnená za účelom dočasného pridelenia**



agentúrneho zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi zamestnávať osoby v inom právnom vzťahu ako v pracovnom pomere.

Základným vnútroštátnym právnym predpisom upravujúcim povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania je antidiskriminačný zákon, ktorý určuje definičné znaky porušenia zákazu diskriminácie. Aby bolo možné označiť určité konanie, správanie sa alebo opomenutie za diskriminačné, musí dôjsť **ku kumulatívne (súčasnemu) naplneniu jednotlivých znakov diskriminácie, ktorými sú forma, oblasť a zakázaný dôvod diskriminácie.** V prípade niektorých foriem je potrebná navyše aj existencia tzv. komparátora - osoby, voči ktorej sa porovnáva osoba, ktorá o sebe tvrdí, že s ňou je, bolo alebo by mohlo byť zaobchádzané menej priaznivo. Iba v prípade, ak je možné identifikovať všetky definičné znaky diskriminácie, je možné prijať dôvodný záver o porušení zákazu diskriminácie povinnou osobou.

V zmysle antidiskriminačného zákona sa zásada rovnakého zaobchádzania uplatňuje aj na oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, **avšak iba v spojení s právami osôb vyplývajúcimi z osobitných právnych predpisov.** Vzhľadom na výhradu zákona, ktorá umožňuje agentúre dočasného zamestnávania zamestnávať občanov za účelom ich pridelenia k užívateľskému zamestnancovi **iba v pracovnom pomere, nie je možné ani uvažovať nad právom osoby na uzavretie iného ako pracovnoprávneho vzťahu s agentúrou dočasného zamestnávania, a teda ani nad porušením zákazu diskriminácie vo vzťahu k tejto osobe.**

Agentúra dočasného zamestnávania je povinná dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania, ale iba v oblasti prístupu k zamestnaniu vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania, keďže **nie je oprávnená uzatvárať zmluvné vzťahy so živnostníkmi, ktorých predmetom by bolo ich dočasné pridelenie na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi.** Z uvedeného dôvodu sa ani zamestnanci, bez ohľadu na ich štátnu príslušnosť alebo právny status, nemôžu domáhať spolupráce s agentúrou dočasného zamestnávania ako živnostníci.

Spôsoby a podmienky skončenia pracovného pomeru upravuje § 59 a nasl. Zákonníka práce. Zamestnávateľ je povinný pri prepúšťaní zamestnancov dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. To znamená, že dôvodom skončenia pracovného pomeru nemôže byť niektorý z dôvodov vymenovaných v § 13 ods. 2 Zákonníka práce - pohlavie, manželský stav a rodinný stav, sexuálna orientácia, rasa, farba pleti, jazyk, vek, nepriaznivý zdravotný stav alebo zdravotné postihnutie, genetické vlastností, viera, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, odborová činnosť, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iného postavenie alebo oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

V zmysle § 13 ods. 6 Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie zamestnancovi zakázať výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času; tým nie je dotknuté



obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83¹ alebo podľa osobitných predpisov. **Zamestnávateľ teda s Vami nemôže ukončiť pracovný pomer iba z dôvodu, ak začnete podnikat' mimo zamestnávateľom určený pracovný čas ako živnostník.**

Záver

Osoba s udeleným dočasným útočiskom môže v SR podnikat' za podmienok stanovených živnostenským zákonom.

Agentúra dočasného zamestnávania nie je oprávnená za účelom dočasného pridelenia zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi zamestnávať osoby v inom ako v pracovnom pomere. Odmietnutím uzavretia iného ako pracovnoprávného vzťahu sa preto agentúra dočasného zamestnávania nemôže dopustiť porušenia zákazu diskriminácie.

Agentúra dočasného zamestnávania nemôže zakázať zamestnancovi, aby mimo ňou určeného pracovného času podnikal ako živnostník, pokiaľ nejde o výkon konkurenčnej činnosti.

Agentúra dočasného zamestnávania nie je oprávnená ukončiť pracovný pomer so zamestnancom iba z dôvodu, že mimo ňou určeného pracovného času pracovného času vykonáva inú zárobkovú činnosť. Výnimkou je, ak by vykonával konkurenčnú činnosť bez predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka

¹ Podľa § 83 ods. 1 Zákonníka práce zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa. Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, platí, že súhlas udelil.